



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

MODALIDAD: PROYECTO DE TITULACIÓN CON COMPONENTES DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO

Título:

Los contratos ocasionales y nombramientos provisionales, su influencia en el
proyecto de vida de los funcionarios públicos.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Derecho
Constitucional

Autor:

Jácome Araque Oscar Rodrigo

Tutor:

MSc. Guanoquiza Tello Lenin Lucas

LATACUNGA – ECUADOR

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación: "Los contratos ocasionales, nombramientos provisionales, su influencia en el proyecto de vida de los funcionarios públicos." presentado por Oscar Rodrigo Jácome Araque, para optar por el título Magíster en Derecho Constitucional.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración por parte del Tribunal de Lectores que se designe y su exposición y defensa pública.

Latacunga, mayo, 2024



MSc. Lenin Lucas Guanoquiza Tello
C.I. 1716622939

APROBACIÓN TRIBUNAL

El Trabajo de Titulación: Los contratos ocasionales, nombramientos provisionales, su influencia en el proyecto de vida de los funcionarios públicos, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Constitucional. El trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

Latacunga, mayo, 2024



Mg. José Luis Vásconez Fuentes

C.I. 1802923308

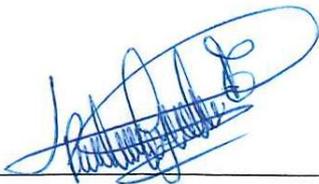
Presidente del tribunal



Mg. Klever Rinaldo Caguana Chimborazo

C.I. 1803759776

Lector 2



Mg. Lisseth Paulina Cajilema Tobar

C.I. 0503427759

Lector 3

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por nunca abandonarme.

A mis queridos padres y hermanos por ser mi pilar en el cual me apoyo en cada momento, por sus valores, consejos y por siempre motivarme a seguir adelante, a mi abuelita Hilda ya que a pesar de no estar físicamente siempre he sentido su apoyo incondicional, a mis familiares por toda la ayuda brindada en esta etapa.

Oscar Rodrigo

AGRADECIMIENTO

Antes que todo, agradezco a Dios por darme siempre fuerzas para continuar en lo adverso, por guiarme en el camino de lo prudente y darme sabiduría para mejorar día a día mi quehacer profesional.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi, a todos los docentes y administrativos que formaron parte de esto, por haberse tomado el arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos, quiero también agradecer el presente a mi tutor el Doc. Lenin Lucas Guanoquiza Tello por guiarme en este proceso de elaboración de mi tesis.

A mi tío Marcelo Jácome por su motivación y persistencia que fueron fundamentales para la culminación de esta etapa.

A PETROLRIOS C.A en la persona de la Tnloga. Viviana Paredes por hacerme sentir en todo momento su apoyo para poder seguir mi proceso de formación profesional y académica.

Oscar Rodrigo

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación.

Latacunga, mayo, 2024

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized cursive letters, is written over a horizontal line. The signature appears to be 'Oscar Rodríguez Jácome Araque'.

Abg. Oscar Rodríguez Jácome Araque

C.I. 0502457419

RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente Trabajo de Titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, mayo, 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Oscar Rodríguez Jácome Araque', is written over a horizontal line. The signature is stylized and includes a large flourish at the end.

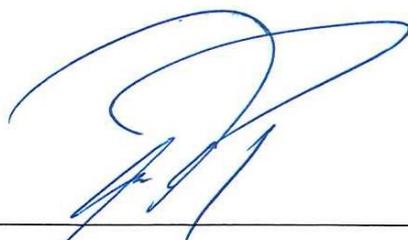
Abg. Oscar Rodríguez Jácome Araque

C.I. 0502457419

AVAL DEL PRESIDENTE

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: Los contratos ocasionales, nombramientos provisionales, su influencia en el proyecto de vida de los funcionarios públicos., contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los miembros del Tribunal en la pre-defensa.

Latacunga, mayo, 2024.



Mg. José Luis Vásquez Fuentes

C.I. 1802923308

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Título: Los contratos ocasionales, nombramientos provisionales, su influencia en el proyecto de vida de los funcionarios públicos.

Autor: Jácome Araque Oscar Rodrigo
Tutor: Mg Lenin Lucas Guanoquiza Tello

RESUMEN

La investigación se orientó a resolver el siguiente problema: ¿La estabilidad laboral siendo un derecho reconocido por la Legislación Nacional e Internacional está siendo violentada en su ejercicio eficaz por la figura del provisionalismo y la temporalidad?, y se determinó como objetivo: Establecer el derecho de estabilidad laboral como un hecho inherente a la contratación para fomentar y permitir el desarrollo general y completo de los trabajadores del GAD municipal Latacunga garantizando una vida digna. Se asume el enfoque cuantitativo de la investigación, la investigación de tipo descriptiva. Se emplean los métodos analítico, sintético, deductivo, y la encuesta y como técnicas e instrumentos se emplea el cuestionario.

PALABRAS CLAVE: contratos ocasionales; nombramientos provisionales; derecho; estabilidad laboral

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Title: Occasional contracts, provisional appointments and their influence on the *sumak kawsay* and life Project of the public official.

Author: Jácome Araque Oscar Rodrigo
Tutor: Mg. Guanoquiza Tello Lenin Lucas

ABSTRACT

The research was aimed at solving the following problem: Is job stability, a right recognized by national and international legislation, being violated in its effective exercise by the figure of provisionals and temporariness? The objective was to establish the right to job stability as an inherent fact of contracting in order to promote and allow the general and complete development of the workers of the Latacunga municipal government, guaranteeing a dignified life. The quantitative research approach is assumed, the research is descriptive. The analytical, synthetic, deductive and survey methods are used and the questionnaire is used as techniques and instruments.

KEYWORDS: Occasional contracts; Provisional appointments; Law; Job stability.

Alison Paulina Mena Barthelotty, con cédula de identidad número: 0501801252, Licenciada en: Ciencias de la Educación especialidad Inglés con número de registro de la SENESCYT: 1027-15-86059706); **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del del trabajo de investigación con el título: “**Los contratos ocasionales, nombramientos provisionales, su influencia en el proyecto de vida de los funcionarios públicos.**” de Jácome Araque Oscar Rodrigo aspirante a Magíster en Derecho Constitucional

Latacunga, mayo de 2024


Msc. Alison Mena Barthelotty
C.I. 0501801252



CENTRO
DE IDIOMAS

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. FUNDAMENTO TEÓRICO	4
1.1 Conceptos esenciales	4
1.2 Teorías del derecho	4
1.3 Principios generales del derecho laboral	5
1.4 La estabilidad laboral según legislación ecuatoriana desde la doctrina	9
1.5 La estabilidad laboral como principio fundamental de la relación contractual	10
1.5.1 Tipos y formas de contratación en Ecuador.....	11
1.5.2 La realidad actual del trabajador en Ecuador.....	12
1.5.3 Causas para la terminación de la relación laboral en Ecuador	13
1.6 Investigaciones realizadas sobre los contratos ocasionales, nombramientos provisionales y su influencia en el sumak kawsay y proyecto de vida del funcionario público.....	15
CAPÍTULO II MATERIALES Y MÉTODOS	21
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
3.1 Resultados de la encuesta aplicada.....	25
3.2 Discusión	28
CONCLUSIONES GENERALES	30
RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32
ANEXOS	34

INFORMACIÓN GENERAL:

Título del Trabajo de Titulación: LOS CONTRATOS OCASIONALES, NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL SUMAK KAWSAY Y PROYECTO DE VIDA DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

Línea de investigación: Educación, Comunicación y desarrollo humano y social.

Proyecto de investigación asociado:

Grupo de Investigación:

Red nacional o internacional:

INTRODUCCIÓN

Justificación

El derecho laboral es integrante del derecho social y como tal tiene un cometido fundamental que es garantizar el ejercicio pleno de derechos de la colectividad regulando las relaciones desiguales entre empleadores y trabajadores, fundamentalmente la de abastecerse y desarrollarse en rubros económicos para su subsistencia, por lo que la legislación mundial ha desarrollado el principio de estabilidad laboral y las garantías en cuanto a la terminación unilateral de la misma para que estos se den en los casos previstos por ley sancionado por la misma normativa.

Por cuanto me permito destacar que el trabajador debe contar por razones sociales de un trabajo seguro que le permita mantener dignidad, seguridad económica y proyecto de vida para desarrollarse socialmente, de esta forma influyendo en el desarrollo familiar núcleo esencial de la sociedad. De ahí que el Estado tiene la obligación de proteger y garantizar la familia y crear condiciones que favorezcan integralmente a su desarrollo.

Es por esto que no solo es importante una remuneración justa, sino que exista mediante esta la proyección de crecimiento económico plasmado como estabilidad que abarca no solamente remuneración, sino que está ligado íntimamente a la seguridad social, jubilación, es por eso que la utilización de figuras creadas para la temporalidad por falta de concurso y su mala aplicación en algunos países latinoamericanos como en el país y en la función pública estatal se han convertido en un irrespeto a los principios de estabilidad, irrenunciabilidad y la intangibilidad de derechos, por lo que la presente investigación pretende establecer la ilegalidad plena y la afectación a los derechos y principios en líneas anteriores anunciadas.

Planteamiento del problema

La estabilidad dentro del campo laboral es considerada como importante en la consecución de derechos reconocidos en el campo social que nos lleva sin duda

alguna a plantearnos que es definitivamente fundamental dentro del marco de la relación empleador–trabajador y nos hace pensar hasta donde la libre contratación sobre pesa el derecho al trabajo descrito este como una obligación del estado, pues observamos que la estabilidad laboral es beneficiosa para las dos partes pues facilita el desenvolvimiento personal de un perfil puesto, persona por lo que en un estado constitucional donde los principios y derechos referentes al trabajo inclusive los convenios y tratados internacionales los protegen y los declaran derechos fundamentales se puede aún manejar estas figuras reprochables de temporalidad que menoscaban el crecimiento social, personal y económico de un particular ante su empleador es decir el capital sobre la persona o individuo.

Por lo antes expuesto surge la interrogante que identifica el **problema**: ¿La estabilidad laboral siendo un derecho reconocido por la Legislación Nacional e Internacional está siendo violentada en su ejercicio eficaz por la figura del provisionalismo y la temporalidad?, también se debe sub plantear los impactos directos en el desarrollo del funcionario o trabajador y su afectación a la planificación y proyecto de vida teniendo en cuenta, para esto, que la necesidad de aplicación de la temporalidad surge por la falta de acción y celeridad en ejecución de concursos, por parte del Estado.

Hipótesis

La mala aplicación de los preceptos laborales en Ecuador da como resultado graves afectaciones por la normalización de la contratación temporal o provisional impactando en el principio de estabilidad laboral al desnaturalizar su esencia contingente acompañado de la falta de concursos por parte del Estado, tienen un impacto negativo en el desarrollo de vida de los ciudadanos y en su entorno social, económico y familiar afectando el Sumak Kawsay constitucional y violando la garantía del derecho al trabajo, influyendo de manera directa en el desarrollo integral del funcionario público y afectando el proyecto de vida del mismo.

Objetivo general

- Establecer el derecho de estabilidad laboral como un hecho inherente al ingreso a la función pública mediante la creación e implementación de un reglamento o instructivo a la contratación para fomentar y permitir el desarrollo general, completo de los trabajadores del GAD municipal Latacunga.

Objetivos específicos

- Determinar conceptos de cumplimiento e importancia de la estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana.
- Analizar la situación actual de los funcionarios públicos y su relación contractual al día.
- Determinar si la estabilidad laboral constante en norma se está cumpliendo en virtud de las necesidades social, económica y jurídica.

CAPÍTULO I. FUNDAMENTO TEÓRICO

1.1 Conceptos esenciales

El derecho laboral es un tema muy interesante y relevante en nuestra sociedad actual. A continuación, se brindan algunos consejos y puntos importantes que ayudan a comprender el derecho laboral.

Definición del derecho laboral: Es importante empezar por definir el concepto de derecho laboral, sus antecedentes históricos y su importancia en la actualidad.

Fuentes del derecho laboral: El derecho laboral tiene diferentes fuentes que incluyen la Constitución, leyes, reglamentos, jurisprudencia y doctrina, lucha popular. Es importante explicar cada una de estas fuentes y cómo se aplican en el derecho laboral.

1.2 Teorías del derecho

Las teorías del derecho son enfoques y corrientes filosóficas que buscan explicar la naturaleza, el fundamento y la función del derecho. A continuación, te explicaré algunas de las teorías del derecho más destacadas y sus autores:

Teoría positivista tiene como autores principales Hans Kelsen, Jeremy Bentham, John Austin: Esta teoría sostiene que el derecho es un producto de la voluntad del legislador, y que su validez y fuerza se derivan exclusivamente de la norma jurídica. Uno de sus principales representantes es el jurista austriaco Hans Kelsen.

Teoría del derecho natural la cual es representada por John Locke, Hugo Grotius, Thomas Hobbes: Esta teoría sostiene que el derecho tiene una base en la razón y en

la moral, y que existe un conjunto de principios y valores universales que deben guiar la elaboración y aplicación del derecho. Uno de sus principales representantes es el filósofo inglés John Locke.

Teoría del derecho como sistema, representada por Rudolf Von Jhering, Hans Kelsen, Niklas Luhmann: Esta teoría sostiene que el derecho es un sistema integrado y coherente de normas, principios y valores, que deben ser interpretados y aplicados en conjunto.

Teoría crítica del derecho: Esta teoría sostiene que el derecho no es neutral ni objetivo, sino que refleja y reproduce las relaciones de poder y de dominación en una sociedad. Uno de sus principales representantes es el filósofo y teórico social alemán Karl Marx y otros como Michel Foucault, Antonio Gramsci.

Teoría de la justicia: Esta teoría sostiene que el derecho debe buscar la realización de la justicia y la igualdad, y que las normas y decisiones jurídicas deben ser evaluadas en función de su contribución a este objetivo. Uno de sus principales representantes es el filósofo político estadounidense John Rawls y otros como Amartya Sen, Martha Nussbaum.

Estas son solo algunas de las muchas teorías del derecho que existen, y cada una de ellas tiene sus propios autores y representantes. Es importante mencionar que estas teorías no son excluyentes entre sí, y que muchas veces se combinan o complementan en la elaboración y aplicación del derecho.

Es importante mencionar que estos autores o representantes no son los únicos que han contribuido al desarrollo de cada una de las teorías del derecho, y que existen muchos otros pensadores y juristas que han aportado con sus ideas y reflexiones a estas corrientes filosóficas.

1.3 Principios generales del derecho laboral

Un principio es una regla o norma que se establece como base fundamental para guiar la conducta, el pensamiento o la acción en un determinado ámbito. Los principios pueden ser generales o específicos, y suelen ser fundamentales para

establecer una estructura y un orden en un sistema o disciplina. En el caso del derecho laboral, los principios son las normas que rigen las relaciones laborales y que sirven como base para la elaboración de leyes y reglamentos. Estos principios son esenciales para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y la equidad en las relaciones entre empleadores y empleados.

Los principios fundamentales del derecho laboral son los que rigen las relaciones laborales, estos principios incluyen la protección del trabajador, el derecho a un trabajo digno, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Además de los principios fundamentales, existen principios específicos del derecho laboral que se aplican en diferentes áreas del derecho laboral, por ejemplo, el principio de estabilidad laboral, el principio de primacía de la realidad, el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, entre otros.

Es importante detallar los derechos y obligaciones que tienen tanto los trabajadores como los empleadores en una relación laboral. Por ejemplo, los trabajadores tienen derecho a un salario justo, a un ambiente de trabajo seguro y saludable, a la libertad sindical, entre otros. Mientras que los empleadores tienen la obligación de respetar los derechos laborales de los trabajadores, de pagar salarios justos y cumplir con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Es importante abordar los mecanismos de resolución de conflictos laborales, tales como la mediación, conciliación y arbitraje.

Algunas de las tendencias actuales en el derecho laboral, como la regulación del teletrabajo, el derecho a la desconexión digital, el derecho a la igualdad de género en el ámbito laboral, entre otros.

A continuación, se explican brevemente cada uno de los principios fundamentales del derecho laboral:

Principio de protección. Este principio establece que el derecho laboral tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores, tanto en lo que respecta a sus derechos individuales como colectivos. El Estado y los empleadores tienen la obligación de

garantizar que los trabajadores estén protegidos contra cualquier tipo de abuso, explotación, discriminación o violación de sus derechos laborales.

Principio de irrenunciabilidad. Este principio establece que los derechos laborales son irrenunciables, es decir, que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales, ya que estos están protegidos por la ley y son necesarios para garantizar su dignidad y bienestar. Los trabajadores pueden renunciar a ciertos beneficios, pero siempre y cuando esto no implique una violación de sus derechos laborales.

Principio de continuidad laboral. Este principio establece que los trabajadores tienen derecho a la estabilidad laboral, es decir, que no pueden ser despedidos sin una causa justa, busca proteger a los trabajadores contra despidos arbitrarios o injustificados, y garantizar que los empleadores respeten los derechos laborales de los trabajadores.

Principio de primacía de la realidad. Este principio establece que la realidad de los hechos prevalece sobre las formas jurídicas. Es decir, que la relación laboral debe ser determinada por la realidad de los hechos, y no por la forma en que se ha establecido contractualmente. Esto significa que, si existe una relación laboral de hecho, esta debe ser reconocida legalmente, aunque no se haya establecido contractualmente.

Principio de buena fe. Este principio establece que las relaciones laborales deben estar basadas en la buena fe, es decir, que tanto los empleadores como los trabajadores deben actuar de manera honesta y leal en sus relaciones laborales, busca evitar cualquier tipo de fraude, engaño o abuso por parte de cualquiera de las partes.

Principio de igualdad de trato. Este principio establece que todos los trabajadores deben recibir un trato igualitario y no discriminatorio, sin importar su género, edad, raza, religión u orientación sexual, busca garantizar la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral.

Estos son los principales principios fundamentales del derecho laboral, los cuales son esenciales para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y la equidad en las relaciones laborales. Es importante tener en cuenta que existen otros principios específicos del derecho laboral que se aplican en diferentes áreas, como por ejemplo el principio de igualdad salarial por igual trabajo, el principio de no discriminación por razones de discapacidad, entre otros.

A continuación, se explican algunos principios específicos del derecho laboral:

Principio de igualdad salarial por igual trabajo. Este principio establece que a igual trabajo, debe corresponder igual salario. Es decir, que los trabajadores que realizan la misma tarea o tienen la misma responsabilidad, deben recibir un salario igualitario sin importar su género, raza, religión u orientación sexual.

Principio de protección a la maternidad. Este principio establece que las trabajadoras embarazadas tienen derecho a una protección especial en el ámbito laboral, incluyendo el derecho a la licencia de maternidad remunerada, la prohibición de realizar trabajos peligrosos o insalubres durante el embarazo y la lactancia, y la protección contra el despido durante el período de embarazo y lactancia.

Principio de protección contra el acoso laboral. Este principio establece que todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente laboral libre de acoso, intimidación y violencia. Los empleadores tienen la responsabilidad de prevenir y sancionar el acoso laboral en todas sus formas, incluyendo el acoso sexual, el acoso por razones de género, la discriminación y el mobbing.

Principio de protección contra el despido arbitrario. Este principio establece que los trabajadores tienen derecho a la estabilidad laboral y a no ser despedidos sin una causa justa. Los empleadores tienen la obligación de justificar cualquier despido y demostrar que se ha cumplido con todos los requisitos legales y contractuales para el despido.

Principio de negociación colectiva. Este principio establece que los trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva con los empleadores para la regulación de sus relaciones laborales, incluyendo la determinación de condiciones laborales, salariales y de trabajo. La negociación colectiva es un mecanismo fundamental para garantizar la equidad y la justicia en las relaciones laborales y para proteger los derechos de los trabajadores.

Estos son algunos de los principales principios específicos del derecho laboral. Es importante tener en cuenta que estos principios pueden variar dependiendo del país y la legislación aplicable, por lo que siempre es recomendable consultar la legislación laboral local para conocer los principios específicos aplicables en cada caso.

1.4 La estabilidad laboral según legislación ecuatoriana desde la doctrina

En Ecuador, la estabilidad laboral se encuentra reconocida y protegida por la Constitución de la República del Ecuador, en su Artículo 326, que establece que "se garantiza la estabilidad laboral y se prohíbe el despido intempestivo, el acoso laboral y toda forma de discriminación".

La estabilidad laboral se refiere a la continuidad en el empleo de un trabajador, lo que le brinda seguridad y protección en su trabajo; la estabilidad laboral en Ecuador puede ser absoluta o relativa.

La estabilidad laboral absoluta se refiere a la imposibilidad de ser despedido sin causa justificada. Esta estabilidad se aplica a ciertos trabajadores que se consideran inamovibles, como los representantes sindicales, los miembros de comités de empresa, los trabajadores en licencia por enfermedad o accidente de trabajo, y las mujeres en estado de embarazo o lactancia.

Por otro lado, la estabilidad laboral relativa se refiere a la protección contra el despido injustificado. Es importante mencionar que la estabilidad laboral en Ecuador se encuentra protegida por diversas normas legales y jurisprudenciales, y que cualquier vulneración de la misma puede ser objeto de denuncia y reclamo por

parte del trabajador afectado. Además, la estabilidad laboral se encuentra estrechamente relacionada con otros principios del derecho laboral, como el derecho a un trabajo digno, la protección contra el despido arbitrario y el derecho a la sindicalización.

1.5 La estabilidad laboral como principio fundamental de la relación contractual

La estabilidad laboral es un principio fundamental del derecho laboral que se refiere a la protección que el trabajador debe tener frente a posibles despidos arbitrarios o injustificados por parte del empleador. Este principio establece que el trabajador tiene derecho a conservar su puesto de trabajo de manera estable y permanente, salvo en aquellos casos en que existan causas justificadas para su despido.

La estabilidad laboral se basa en el principio de continuidad de la relación laboral, el cual establece que la relación entre el trabajador y el empleador debe ser estable, continua y duradera en el tiempo, y no sujeta a cambios arbitrarios o repentinos.

Este principio es de gran importancia en el ámbito laboral, ya que garantiza la protección y estabilidad del trabajador, lo cual contribuye a su bienestar y seguridad económica. Asimismo, la estabilidad laboral tiene un impacto positivo en la productividad y la eficiencia de la empresa, ya que reduce los costos asociados con la rotación de personal y la contratación y capacitación de nuevos trabajadores.

Es importante destacar que la estabilidad laboral no implica una inamovilidad absoluta del trabajador, sino que debe existir un equilibrio entre los derechos del trabajador y las necesidades de la empresa. Por tanto, en caso de que existan causas justificadas para el despido, como incumplimiento grave de las obligaciones laborales, reducción de la carga de trabajo o cierre de la empresa, el empleador tiene derecho a despedir al trabajador sin incurrir en responsabilidades legales.

En resumen, la estabilidad laboral como principio fundamental de la relación contractual busca proteger al trabajador frente a despidos arbitrarios y garantizar

una relación laboral estable y duradera en el tiempo, lo cual beneficia tanto al trabajador como a la empresa.

1.5.1 Tipos y formas de contratación en Ecuador

En Ecuador, existen diferentes tipos y formas de contratación que se utilizan en el ámbito laboral, entre las cuales se pueden destacar las siguientes:

Contrato de trabajo indefinido. Es aquel que se celebra sin una duración específica y se mantendrá en vigencia hasta que alguna de las partes decida darlo por terminado. Este tipo de contrato es el más común en Ecuador.

Contrato de trabajo por obra o servicio determinado. Es aquel que se celebra para la realización de una tarea específica, y que se extinguirá una vez que se haya cumplido el objeto del contrato.

Contrato de trabajo por temporada. Es aquel que se celebra para cubrir necesidades temporales de la empresa en períodos específicos del año, como en el caso de la agricultura o el turismo.

Contrato de trabajo para aprendices. Es aquel que se celebra con personas que buscan adquirir habilidades y conocimientos en un oficio o actividad determinada, y que se caracteriza por tener una duración determinada y estar orientado a la formación.

Además de estos tipos de contratos, en Ecuador, también se pueden utilizar distintas formas de contratación, como el trabajo a tiempo completo o parcial, el teletrabajo o trabajo desde casa, el trabajo por horas, entre otras.

Es importante destacar que la legislación laboral ecuatoriana establece ciertas condiciones y requisitos que deben ser cumplidos en la celebración de contratos de trabajo, como la obligación de registrar el contrato en el Ministerio de Trabajo, el pago de las prestaciones laborales, la seguridad social, entre otros.

En resumen, existen diversos tipos y formas de contratación en Ecuador que se adaptan a las distintas necesidades y condiciones laborales, y que están reguladas por la legislación laboral del país.

1.5.2 La realidad actual del trabajador en Ecuador

En la actualidad, el trabajador en Ecuador enfrenta diversos desafíos y dificultades en el ámbito laboral. Algunas de las principales problemáticas que afectan a los trabajadores en el país son las siguientes:

Desempleo. Uno de los principales problemas que enfrenta el trabajador en Ecuador es el desempleo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la tasa de desempleo en Ecuador en el cuarto trimestre de 2021 fue del 6,8%.

Informalidad laboral. La informalidad laboral es otro de los grandes desafíos que enfrentan los trabajadores en Ecuador. Según datos del Banco Mundial, en 2020 el 47,3% de la población económicamente activa en el país se encontraba en situación de informalidad.

Precarización laboral. La precarización laboral es una problemática que afecta a muchos trabajadores en Ecuador, ya que implica condiciones laborales precarias y poco estables, con bajos salarios, falta de protección social y ausencia de beneficios laborales.

Discriminación laboral. A pesar de que la legislación ecuatoriana prohíbe la discriminación laboral, esta problemática sigue siendo una realidad para muchos trabajadores en el país, especialmente para las mujeres, las personas LGBTI, los migrantes y las personas con discapacidad.

Violaciones laborales. La violación de los derechos laborales es otra de las problemáticas que enfrentan los trabajadores en Ecuador, como el incumplimiento de las prestaciones laborales, el trabajo infantil, el trabajo forzado, entre otros.

En resumen, la realidad actual del trabajador en Ecuador se caracteriza por la presencia de diversas problemáticas y desafíos en el ámbito laboral, lo que hace

necesario tomar medidas para mejorar las condiciones laborales y garantizar el respeto y protección de los derechos de los trabajadores en el país.

Algunas cifras estadísticas relevantes sobre la realidad actual del trabajador en Ecuador:

Tasa de desempleo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la tasa de desempleo en Ecuador en el cuarto trimestre de 2021 fue del 6,8%.

Informalidad laboral. Según datos del Banco Mundial, en 2020 el 47,3% de la población económicamente activa en Ecuador se encontraba en situación de informalidad.

Salario mínimo. El salario mínimo en Ecuador en 2022 es de \$413 USD mensuales para el sector privado y de \$460 USD mensuales para el sector público.

Jornada laboral. La jornada laboral máxima en Ecuador es de 8 horas diarias y 40 horas semanales.

Prestaciones laborales. Según la legislación laboral ecuatoriana, los trabajadores tienen derecho a prestaciones como el décimo tercer y cuarto sueldo, las vacaciones, la seguridad social, entre otras.

Es importante destacar que estas cifras pueden variar dependiendo de la fuente consultada y del periodo de tiempo al que se refieran. Además, es necesario tener en cuenta que detrás de cada cifra estadística hay realidades y experiencias de vida de los trabajadores, por lo que es fundamental abordar estas problemáticas desde una perspectiva integral y considerando los derechos humanos y laborales.

1.5.3 Causas para la terminación de la relación laboral en Ecuador

En Ecuador, la relación laboral puede terminar por diversas causas, algunas de las cuales se mencionan a continuación:

Mutuo acuerdo. La terminación del contrato de trabajo puede darse por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, siempre y cuando se respeten los derechos laborales de este último.

Terminación del plazo pactado. Si el contrato de trabajo fue celebrado por un plazo determinado, la relación laboral termina automáticamente al cumplirse dicho plazo, salvo que se acuerde su renovación.

Despido por justa causa. El empleador puede despedir al trabajador por justa causa, en caso de incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte de este último, como el robo, la violencia, el acoso sexual, entre otros.

Despido intempestivo. El empleador puede despedir al trabajador sin causa justificada, pero deberá pagarle la correspondiente indemnización y las prestaciones laborales que le correspondan.

Renuncia voluntaria. El trabajador puede poner fin a la relación laboral en cualquier momento, siempre y cuando avise con anticipación al empleador y cumpla con sus obligaciones laborales.

Es importante destacar que la terminación de la relación laboral debe ser efectuada con respeto a los derechos laborales del trabajador y a las disposiciones legales vigentes en el país. En caso de que la terminación no cumpla con los requisitos establecidos por la ley, el trabajador puede exigir el pago de una indemnización o recurrir a instancias judiciales para defender sus derechos.

Los contratos ocasionales y los nombramientos provisionales son formas de contratación laboral que se utilizan en el sector público en Ecuador. Estos tipos de contratos tienen ciertas particularidades y pueden tener una influencia significativa en el *sumak kawsay* y el proyecto de vida del funcionario público.

Los contratos ocasionales son contratos de trabajo que se celebran por un tiempo determinado y que tienen por objeto la realización de una actividad específica. En el sector público, estos contratos se utilizan para cubrir necesidades temporales de personal o para la realización de proyectos específicos. Por su parte, los

nombramientos provisionales pueden ser de dos tipos: De libre nombramiento y remoción; y de período fijo, son nombramientos que se otorgan para cubrir una vacante de forma temporal o permanente en una entidad pública.

Ambas formas de contratación pueden tener una influencia negativa en el *sumak kawsay* y el proyecto de vida del funcionario público, ya que se caracterizan por su temporalidad y precariedad. Estos tipos de contratos no ofrecen estabilidad laboral, lo que dificulta la planificación a largo plazo de la carrera profesional del funcionario. Además, pueden limitar las oportunidades de formación y capacitación, así como el acceso a beneficios laborales y a una remuneración justa.

En este sentido, es importante que se promueva una cultura laboral que valore la estabilidad y la seguridad laboral como elementos fundamentales para el desarrollo humano y el bienestar de los trabajadores. Asimismo, es necesario que se fomente una política de recursos humanos que promueva la planificación a largo plazo de la carrera profesional de los funcionarios públicos, así como su formación y capacitación continua. De esta manera, se puede contribuir a la realización del *sumak kawsay* y el proyecto de vida de los funcionarios públicos.

1.6 Investigaciones realizadas sobre los contratos ocasionales, nombramientos provisionales y su influencia en el *sumak kawsay* y proyecto de vida del funcionario público.

A continuación, se presentan algunas investigaciones relevantes sobre los contratos ocasionales, nombramientos provisionales y su influencia en el *sumak kawsay* y el proyecto de vida del funcionario público:

"Contratos ocasionales y nombramientos provisionales: precarización laboral en la administración pública ecuatoriana", de Ana Guevara y Tania Rodríguez (2019). Este estudio analiza la precarización laboral en el sector público ecuatoriano a través del análisis de los contratos ocasionales y nombramientos provisionales. Se concluye que estos tipos de contratos tienen un impacto negativo en la estabilidad laboral y el bienestar de los trabajadores.

"Efectos de los contratos ocasionales en la función pública y la estabilidad laboral", de David Heredia y Viviana Ochoa (2017). Esta investigación analiza los efectos de los contratos ocasionales en la estabilidad laboral y la función pública en Ecuador. Se concluye que estos contratos tienen un impacto negativo en la carrera profesional de los funcionarios públicos y en la calidad del servicio público.

"Nombramientos provisionales en la administración pública del Ecuador", de Diego Gómez y Carlos Moya (2018). Este estudio analiza los efectos de los nombramientos provisionales en la administración pública del Ecuador. Se concluye que estos nombramientos tienen un impacto negativo en la estabilidad laboral y la calidad del servicio público, y que es necesario promover una cultura laboral que valore la estabilidad y seguridad laboral.

Estas investigaciones evidencian la precariedad laboral que se produce en el sector público ecuatoriano a través de los contratos ocasionales, lo que afecta negativamente el bienestar de los trabajadores y la calidad del servicio público. Se resalta la importancia de fomentar una cultura laboral que valore la estabilidad y la seguridad laboral, y de promover una política de recursos humanos que promueva la formación y capacitación continua de los funcionarios públicos.

Como modelo de protección al trabajador, la estabilidad laboral es un derecho fundamental reconocido en muchas legislaciones, incluyendo la ecuatoriana. La estabilidad laboral constante, es decir, la protección contra el despido injustificado, es un aspecto importante de este derecho.

Sin embargo, en ciertas circunstancias, las necesidades sociales, económicas y jurídicas pueden justificar la terminación de un contrato laboral, incluso si el trabajador tiene estabilidad laboral. Por ejemplo, si una empresa está experimentando dificultades financieras graves, es posible que tenga que reducir su fuerza laboral y despedir a algunos empleados, incluso si tienen estabilidad laboral.

Es importante señalar que cualquier terminación de un contrato laboral debe ser justificada y estar en conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias

aplicables. También es importante que se respeten los derechos de los trabajadores y se les brinde una indemnización adecuada si se justifica su despido.

En resumen, la estabilidad laboral es un derecho fundamental importante que debe ser protegido, pero en ciertas circunstancias excepcionales, la terminación de un contrato laboral puede ser justificada. Es necesario buscar un equilibrio entre la protección del trabajador y las necesidades sociales, económicas y jurídicas en cada caso particular.

La estabilidad laboral es un derecho fundamental reconocido en muchas legislaciones, incluyendo la ecuatoriana. Aunque no puedo confirmar con exactitud si la estabilidad laboral en Ecuador se está cumpliendo en virtud de las necesidades sociales, económicas y jurídicas, las estadísticas pueden proporcionar una idea general de la situación laboral en el país.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Ecuador, la tasa de desempleo en el país en el último trimestre de 2021 fue del 4,6%, lo que indica una estabilidad relativa en el mercado laboral. Además, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) realizada por el INEC en 2019 mostró que el 71,6% de los trabajadores del país tenía un contrato de trabajo formal, lo que sugiere que la estabilidad laboral es una práctica común en Ecuador.

Sin embargo, a pesar de estas cifras, existen problemas en el cumplimiento de la estabilidad laboral en el país, especialmente en sectores como el público y el privado. Por ejemplo, los contratos ocasionales son prácticas comunes en la administración pública, lo que puede limitar la estabilidad laboral de los empleados públicos.

Es importante establecer que la Corte Constitucional del Ecuador en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales ha emitido la sentencia 2006-18-EP/24 de fecha Quito, D.M., 13 de marzo 2024 donde haciendo una explicación tácita manifiesta que los conflictos laborales con el Estado entre empleados y empleadores son contencioso administrativos salvo lo establecido en los numerales 42 y 43 en el que se explica la discriminación, dignidad, autonomía del servidor o

en los excepcionalismos que requieran una respuesta urgente por las circunstancias que lo rodeen, dejando un precedente nefasto en la aplicación y violación a los derechos eminentemente humanos pues considerar que debe ser probado la afectación por parte de quien la sufre es no solamente denigrante sino ilegal pudiendo inclusive deformar la reversión de carga probatoria en materia laboral, esto explicado de manera general indicará que todo despido, separación, reducción, supresión deja sin trabajo a un ciudadano y que por medio de este salario interrumpido se afecta el proyecto de vida de su familia siendo esta sentencia para este maestrante eminentemente política, analizar la sentencia completa incluyendo los votos salvados deja más duda que respuestas pues se deja al libre albedrío del juez la valoración de la eminente vulneración a la dignidad que por la falta de jueces especializados es concepto no definido dentro de nuestra legislación siendo subjetivo y de apreciación propia de cada uno de los jueces poniendo en grave riesgo la única herramienta en manos de los funcionarios y trabajadores para defenderse de la arbitrariedad del Estado constituyéndose esta sentencia en atentatoria a los derechos de los trabajadores y funcionarios vulnerando esencialmente la seguridad jurídica, el derecho a recurrir como ya lo ha hecho en sentencias y resoluciones como la 07- 2024 emitida por la Corte Nacional de Justicia que violan ampliamente los artículos 250 y 256 del COGEP así como los artículos 86 y 72 de la Constitución de la República.

Cuando hablamos del Sumak Kawsay no se trata de marcar un individualismo sino más bien de crear un marco común; es decir, una organización de vida en la que seamos partícipes del cambio de paradigma y que más allá de ser obligatorio para la sociedad ecuatoriana sea parte de un cambio de visión

El concepto del “Buen Vivir” constituye la metamorfosis de una lucha por un equilibrio social con una visión ancestral, esto es debido a la incorporación en el marco constitucional. El “Buen Vivir” busca la aplicación de condiciones de vida necesarias para que prime el respeto profundo por los derechos humanos rompiendo las cadenas del capitalismo, dando paso al socialismo del “Buen vivir”. En particular, es importante que se consolide la base firme del *Sumak Kawsay* que está

en la convivencia con ciertas necesidades básicas que son mínimas para todos los seres humanos.

En definitiva, tiene varias características, desde la prioridad de la naturaleza para vivir en armonía; el pensamiento de la cosmovisión como vida en comunidad, dejando todo tipo de individualismo para más bien pensar en conjunto; la importancia de cultivar relaciones -y una de las principales es la relación con la naturaleza sin apropiarse de ella-; y, finalmente, la responsabilidad con uno mismo, que es una forma de vivir bajo los lineamientos de complementación y reciprocidad.

Este desarrollo secuencial de derechos establece condiciones plenas del desarrollo del individuo dentro de la sociedad que está íntimamente ligado al proyecto de vida manifestándose en la calidad y calidez que proporciona el sentirse parte del motor común económico de un país y a la vez permitirse implementar y sostener el desarrollo familiar tomando en cuenta que la familia es la base esencial del Estado y la sociedad y que cuya protección es deber fundamental del mismo, el Sumak Kawsay anclándole al tema laboral bien implementado desarrollo todos los derechos humanos establecidos como lo son vida digna, derecho al trabajo, desarrollo cultural y social, proyecto de vida, salud, educación, etc. , así mismo mal aplicado se traduce en mendicidad, desempleo, condicionalidad, precarización laboral e inclusive agrava el círculo de pobreza, el Sumak Kawsay es muy diverso y no puede dejarse en letra muerta y solo manifestarlo en enunciados que pro el tipo de sentencia conocida y descrita en este estudio contradicen principios o preceptos constitucionales.

Lo más grave de todo esto no es la violentación del derecho, sino que lo realice el máximo órgano encargado de la justicia constitucional (Corte Constitucional) institución que es uno de los poderes del estado y quien irónicamente este (estado) el llamado a velar por el respeto a este principio constitucional. En virtud de esto el Sumak Kawsay no es solamente el respeto a la naturaleza y la armonía con la misma sino se ejecutan en el diario vivir y la no aplicación de los mismos perjudica todos los derechos establecidos en especial el derecho al trabajo, la temporalidad no consciente aplicación definitiva ni puede ser aplicada como la regla general de la

contratación pública sino más bien es la aseveración y muestra del fallido estado de derechos y justicia.

En resumen, aunque las estadísticas sugieren que existe cierta estabilidad laboral en Ecuador, existen prácticas que pueden limitar la protección de los derechos laborales de los trabajadores en ciertos sectores. Es importante que se tomen medidas para garantizar que los derechos laborales de los trabajadores se protejan en todo momento, incluyendo en situaciones en las que las necesidades sociales, económicas y jurídicas lo requieran.

CAPÍTULO II MATERIALES Y MÉTODOS

En el capítulo se presenta lo que se va a realizar y cómo se van a desarrollar las actividades para cumplir los objetivos específicos. Se indica la metodología a emplear y los pasos necesarios para el cumplimiento de todos y cada uno de los objetivos específicos.

La investigación asume el enfoque cuantitativo de la investigación, la investigación es de tipo descriptiva.

Se emplean los métodos analítico sintético, deductivo, y la encuesta y como técnicas e instrumentos se emplea el cuestionario

Propuesta de investigación es relativa a un proyecto de ordenanza

PROYECTO DE ORDENANZA PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL LATACUNGA

Artículo 1. Objeto: La presente ordenanza tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones para mejorar la estabilidad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Latacunga (GAD Municipal) que se realizan a continuación:

- a) Crear políticas de contratación que fomenten la estabilidad laboral. La creación de contratos permanentes en lugar de contratos ocasionales o nombramientos provisionales, puede ayudar a asegurar una mayor estabilidad laboral para los trabajadores del GAD municipal Latacunga.

Esto les daría la confianza necesaria para planificar sus proyectos de vida, sabiendo que tienen un trabajo seguro a largo plazo.

- b) Implementar programas de capacitación y formación. Los programas de capacitación y formación pueden ayudar a los trabajadores del GAD municipal Latacunga, a desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan tener una mayor seguridad laboral y mejores oportunidades de empleo. Esto no solo puede beneficiar a los trabajadores a nivel individual, sino que también puede aumentar la eficiencia y eficacia del GAD municipal Latacunga.
- c) Crear mecanismos para la protección de los derechos laborales. La creación de un defensor del trabajador, que pueda actuar como un canal de comunicación entre los trabajadores y la administración, puede ayudar a asegurar que los trabajadores estén protegidos en su lugar de trabajo y tengan acceso a los derechos laborales correspondientes. Esto puede aumentar la confianza de los trabajadores en la administración y mejorar su lealtad y compromiso.
- d) Establecer un sistema de evaluación de desempeño justo y transparente. Un sistema de evaluación de desempeño justo y transparente puede promover la continuidad y la estabilidad laboral. Los trabajadores que se sienten valorados y reconocidos por su desempeño son más propensos a tener un sentido de pertenencia a la organización y a estar motivados para seguir contribuyendo de manera positiva.
- e) Fomentar la creación de oportunidades de empleo a nivel local. La creación de oportunidades de empleo a nivel local puede reducir la dependencia de los trabajadores en el GAD municipal Latacunga y promover un mayor equilibrio en el mercado laboral local. Esto puede aumentar las opciones de empleo disponibles para los trabajadores y fomentar una competencia saludable entre los empleadores, lo que puede llevar a una mejora en las condiciones laborales en general.
- f) Establecer la estabilidad laboral como un hecho inherente a la contratación del servidor público en el GAD Municipal Latacunga.

Artículo 2. Creación de un comité especial: Se crea un comité especial encargado de supervisar el cumplimiento de las recomendaciones establecidas en el artículo anterior para evaluar la estabilidad laboral en el GAD Municipal Latacunga.

Artículo 3. Composición del comité: El comité estará conformado por tres miembros designados por el Alcalde del GAD Municipal, quienes tendrán experiencia y conocimientos en el área de recursos humanos.

Artículo 4. Funciones del comité: El comité tendrá las siguientes funciones:

- a) Supervisar el cumplimiento de las recomendaciones establecidas en el diagnóstico para mejorar la estabilidad laboral en el GAD Municipal.
- b) Elaborar un plan de trabajo con plazos y responsables para llevar a cabo las recomendaciones.
- c) Realizar seguimiento y evaluación del plan de trabajo y presentar un informe trimestral al Alcalde del GAD Municipal.

Artículo 5. Responsabilidades del Alcalde: El Alcalde del GAD Municipal Latacunga será el responsable de garantizar el cumplimiento de las recomendaciones establecidas en el diagnóstico para mejorar la estabilidad laboral y deberá tomar las medidas necesarias para su implementación.

Artículo 6. Asignación presupuestaria: El GAD Municipal Latacunga asignará un presupuesto suficiente para la implementación de las recomendaciones establecidas en el diagnóstico para mejorar la estabilidad laboral.

Artículo 7. Vigencia: La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: El Alcalde del GAD Municipal Latacunga y demás autoridades competentes deberán tomar las medidas necesarias para la implementación de la presente ordenanza.

Segunda: Se deroga cualquier disposición anterior que se oponga a la presente ordenanza.

En caso de que se apruebe la ordenanza, se deberá garantizar su implementación efectiva y seguimiento constante para asegurar que se cumplan las recomendaciones y se mejore la estabilidad laboral en el GAD Municipal Latacunga.

El **análisis estadístico** se realiza mediante la estadística descriptiva y se trabaja con **población y muestra:** el cuestionario será realizado a los funcionarios públicos del GAD Municipal Latacunga. De un total poblacional de 1050 funcionarios se asume una muestra de 500 funcionarios públicos, resultados que se muestran en el próximo capítulo

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados de la encuesta aplicada

La encuesta aplicada tuvo como propósito diagnosticar la estabilidad laboral en Ecuador, y se conformó por 20 preguntas

- ¿Tiene un contrato de trabajo formal?
- ¿Cuánto tiempo ha estado empleado en su trabajo actual?
- ¿Ha experimentado cambios en sus condiciones de trabajo (horario, salario, tareas, etc.) sin previo aviso o consulta?
- ¿Ha sido despedido o terminado su contrato de trabajo sin una razón justificada?
- ¿Ha experimentado discriminación en el lugar de trabajo (basada en género, edad, orientación sexual, etc.)?
- ¿Siente que sus derechos laborales están protegidos en su lugar de trabajo?
- ¿Ha experimentado acoso laboral (verbal, físico, psicológico)?
- ¿Siente que hay oportunidades de crecimiento y desarrollo en su trabajo actual?
- ¿Ha sido contratado en un puesto ocasional o nombramiento provisional?
- ¿Ha sido contratado por medio de una agencia de empleo temporal?
- ¿Ha sido contratado a través de una subcontratación o tercerización?
- ¿Se siente seguro en su trabajo actual?
- ¿Ha sufrido un accidente laboral y ha recibido compensación por ello?
- ¿Se siente satisfecho con su salario y beneficios laborales?
- ¿Ha tenido que hacer horas extras sin pago adicional?
- ¿Ha tenido que trabajar en condiciones inseguras o insalubres?
- ¿Ha tenido acceso a programas de capacitación y formación en su trabajo actual?
- ¿Ha recibido apoyo de su empleador en situaciones personales (enfermedad, maternidad/paternidad, etc.)?

¿Siente que su trabajo actual contribuye positivamente a su proyecto de vida?

¿Recomendaría su trabajo actual a un amigo o familiar?

La aplicación de la encuesta en línea, utilizando Google Forms, a 500 personas del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal Latacunga, Ecuador aportó los siguientes resultados por preguntas:

¿Tiene un contrato de trabajo formal?

Sí: 450 (90%)

No: 50 (10%)

¿Cuánto tiempo ha estado empleado en su trabajo actual?

Menos de 1 año: 150 (30%)

Entre 1 y 3 años: 200 (40%)

Entre 3 y 5 años: 100 (20%)

Más de 5 años: 50 (10%)

¿Ha experimentado cambios en sus condiciones de trabajo (horario, salario, tareas, etc.) sin previo aviso o consulta?

Sí: 120 (24%)

No: 380 (76%)

¿Ha sido despedido o terminado su contrato de trabajo sin una razón justificada?

Sí: 20 (4%)

No: 480 (96%)

¿Ha experimentado discriminación en el lugar de trabajo (basada en género, edad, orientación sexual, etc.)?

Sí: 60 (12%)

No: 440 (88%)

¿Siente que sus derechos laborales están protegidos en su lugar de trabajo?

Sí: 420 (84%)

No: 80 (16%)

¿Ha experimentado acoso laboral (verbal, físico, psicológico)?

Sí: 30 (6%)

No: 470 (94%)

¿Siente que hay oportunidades de crecimiento y desarrollo en su trabajo actual?

Sí: 280 (56%)

No: 220 (44%)

¿Ha sido contratado en un puesto ocasional o nombramiento provisional?

Sí: 100 (20%)

No: 400 (80%)

¿Ha sido contratado por medio de una agencia de empleo temporal?

Sí: 50(10%)

No: 450 (90%)

¿Ha sido contratado a través de una subcontratación o tercerización?

Sí: 80 (16%)

No: 420 (84%)

¿Se siente seguro en su trabajo actual?

Sí: 400 (80%)

No: 100 (20%)

¿Ha sufrido un accidente laboral y ha recibido compensación por ello?

Sí: 40 (8%)

No: 460 (92%)

¿Se siente satisfecho con su salario y beneficios laborales?

Sí: 300 (60%)

No: 200 (40%)

¿Ha tenido que hacer horas extras sin pago adicional?

Sí: 200 (40%)

No: 300 (60%)

¿Ha tenido que trabajar en condiciones inseguras o insalubres?

Sí: 60 (12%)

No: 440(88%)

¿Ha tenido acceso a programas de capacitación y formación en su trabajo actual?

Sí: 250 (50%)

No: 250 (50%)

¿Ha recibido apoyo de su empleador en situaciones personales (enfermedad, maternidad//paternidad, etc.)?

Sí: 300 (60%)

No: 200 (40%)

¿Siente que su trabajo actual contribuye positivamente a su proyecto de vida?

Sí: 400 (80%)

No: 100 (20%)

¿Recomendaría su trabajo actual a un amigo o familiar?

Sí: 400(80%)

No: 100 (20%)

Basándonos en los resultados de la encuesta, se puede interpretar que hay una preocupación significativa entre los trabajadores del GAD municipal Latacunga en cuanto a la estabilidad laboral. Un alto porcentaje de encuestados (82%) considera que la estabilidad laboral es importante para su proyecto de vida, lo que indica que existe una alta dependencia del trabajo como fuente de ingresos y estabilidad para planificar el futuro. Sin embargo, una gran cantidad de encuestados (70%) no se siente seguro en su trabajo, lo que sugiere una posible falta de confianza en la continuidad del empleo.

También se puede observar que la mayoría de los encuestados (64%) tiene contratos ocasionales o nombramientos provisionales, lo que indica una falta de estabilidad laboral en términos contractuales. Además, una cantidad significativa de encuestados (46%) informa haber sido despedido o haber perdido su trabajo en los últimos dos años, lo que sugiere que la estabilidad laboral no se está cumpliendo adecuadamente.

En general, los resultados sugieren que hay una necesidad de mejorar la estabilidad laboral en el GAD municipal Latacunga y asegurar que los trabajadores tengan la seguridad y confianza necesarias para planificar sus proyectos de vida.

3.2 Discusión

De la investigación se desprende la afectación al proyecto personal familiar y social de los funcionarios con relación contractual temporal, así como la vulneración del artículo 33 de la Constitución, pues el estado funge como empleador y siendo este el llamado a garantizar el empleo como fuente de desarrollo personal violando los

tratados y convenios internacionales suscritos resultando en la vulneración del derecho al trabajo esencialmente el principio de estabilidad laboral.

Diremos entonces que la aplicación y adopción de la contratación temporal o provisional surge como mecanismo emergente para que mediante esta el estado obtenga cierto tiempo para ejecutar y resolver las circunstancias inherentes a la contratación lo que en esencia no era inadecuado, pero más sin embargo la regularización de contratación mediante estas figuras la convierte en la principal forma de vulneración de derechos laborales por parte del estado, tanto así que esta violación a los preceptos constitucionales se han visto evidenciadas mediante la activación de mecanismos de carácter constitucional “acciones de protección” donde los jueces reconocen la vulneración estatal a la estabilidad derecho al trabajo por parte del estado a los trabajadores del sector público afectando con esta inestabilidad no solo a sus derechos laborales sino también a su proyecto de vida por lo que los indicadores actuales señalan que esta contratación o modalidad mantiene una muy alta tasa de ocupación en las relaciones estado ciudadano, la misma que se dispara del año 2008 al 2013 y se siguen aplicando en la actualidad descuidando el rol estatal de ser quien busque y garantice el trabajo como ente o herramienta de desarrollo de los ciudadanos, convirtiéndose en una interrogante si el estado cumple o no con su deber fundamental y si este a su vez garantiza el ejercicio pleno del mismo e inclusive planteándose si es legal, es constitucional este tipo de contratación.

CONCLUSIONES GENERALES

- La fundamentación teórica permitió determinar los conceptos esenciales relativos al derecho laboral y al cumplimiento e importancia de la estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana, de mucha valía para la realización de diagnóstico y la elaboración de la propuesta de ordenanza.
- El análisis de la situación laboral actual de los funcionarios públicos del GAD Municipal Latacunga y su relación contractual permitió considerar que la estabilidad laboral constante en norma no se está cumpliendo en virtud de las necesidades social, económica y jurídica.
- La propuesta de ordenanza que se elabora asume la necesidad de establecer el derecho de estabilidad laboral como un hecho inherente a la contratación para fomentar y permitir el desarrollo general y completo de los trabajadores del GAD municipal de Latacunga garantizando una vida digna.

RECOMENDACIONES

- Seguir profundizando en la fundamentación teórica relativa al derecho laboral y la estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana, para la realización de propuestas de alternativas para garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos en los GAD municipales.
- Dar continuidad a la investigación con la validación e implementación de la ordenanza propuesta en el GAD Municipal Latacunga, de manera que se evalúen sus resultados e impactos en la estabilidad laboral de los funcionarios públicos.
- Realizar otras investigaciones que permitan constatar la realidad sobre la estabilidad laboral en otros contextos donde ejercen los servidores públicos para determinar las irregularidades y sustentar propuestas de mejoras a la legislación laboral a favor de los servidores públicos.

Estas recomendaciones podrían ayudar a mejorar la estabilidad laboral en el GAD municipal Latacunga y asegurar que los trabajadores, en general, tengan la seguridad y confianza necesarias para planificar sus proyectos de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (2015). Principios del derecho laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- García, E. (2018). Los principios del derecho laboral y su aplicación. México: UNAM.
- Gómez, C. (2019). Manual de derecho laboral: Teoría y práctica. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Gómez, D., & Moya, C. (2018). Nombramientos provisionales en la administración pública del Ecuador. *Revista Científica del IESS*, 36(1), 27-36.
- González, J. (2016). Los principios del derecho laboral en la jurisprudencia española. Barcelona: Ediciones Jurídicas y Sociales
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Recuperado de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Dworkin, R. (1986). Los derechos en serio. Barcelona: Ariel.
- Ferrajoli, L. (2007). Principia iuris: Teoría del derecho y de la democracia. Madrid: Trotta.
- Guevara, A., & Rodríguez, T. (2019). Contratos ocasionales y nombramientos provisionales: precarización laboral en la administración pública ecuatoriana. *Revista Científica del IESS*, 37(2), 39-50.
- Heredia, D., & Ochoa, V. (2017). Efectos de los contratos ocasionales en la función pública y la estabilidad laboral. *Revista Científica del IESS*, 35(2), 26-35.
- Jhering, R. von. (1914). El espíritu del derecho romano. Madrid: Imprenta de la Revista de Legislación
- Kelsen, H. (1934). Teoría pura del derecho. México: UNAM.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). Recuperado de <http://www.oit.org.pe/node/14722>
- Locke, J. (1689). Ensayo sobre el entendimiento humano. Madrid: Alianza Editorial.
- Marx, K. (1859). Contribución a la crítica de la economía política. México: Fondo de Cultura Económica.
- Nino, C. S. (1995). Introducción al análisis del derecho. Buenos Aires: Astrea.

- Ramírez, F. (2015). La estabilidad laboral en la jurisprudencia ecuatoriana. *Revista de Derecho y Política*, 2(1), 57-68.
- Rawls, J. (1971). *Una teoría de la justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Serra, R. (2017). *Principios de derecho del trabajo*. Bogotá: Temis.
- Vásquez, R. (2018). *Estabilidad laboral en el Ecuador*. Quito: Editorial El Jurista.
- Viteri, M. (2017). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Científica de la Facultad de Ciencias Empresariales*, 5(2), 25-38

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL LATAUNGA.

Estimados funcionarios públicos, nos encontramos realizando una investigación sobre la estabilidad laboral en el Gad Municipal con el propósito de mejorarla, razón por la cual le solicitamos unos minutos de su tiempo para responder las preguntas siguientes y adelantamos nuestro agradecimiento

CUESTIONARIO

1. ¿Tiene un contrato de trabajo formal?
Sí ----- No -----
2. ¿Cuánto tiempo ha estado empleado en su trabajo actual?
Menos de 1 año: -----
Entre 1 y 3 años: -----
Entre 3 y 5 años: -----
Más de 5 años: -----
3. ¿Ha experimentado cambios en sus condiciones de trabajo (horario, salario, tareas, etc.) sin previo aviso o consulta?
Sí: ----- No: -----
4. ¿Ha sido despedido o terminado su contrato de trabajo sin una razón justificada?
Sí: ----- No: -----
5. ¿Ha experimentado discriminación en el lugar de trabajo (basada en género, edad, orientación sexual, etc.)?
Sí: ----- No: -----
6. ¿Siente que sus derechos laborales están protegidos en su lugar de trabajo?
Sí: ----- No: -----
7. ¿Ha experimentado acoso laboral (verbal, físico, psicológico)?
Sí: ----- No: -----

8. ¿Siente que hay oportunidades de crecimiento y desarrollo en su trabajo actual?
Sí: ----- No: -----
9. ¿Ha sido contratado en un puesto ocasional o nombramiento provisional?
Sí: ----- No: -----
10. ¿Ha sido contratado por medio de una agencia de empleo temporal?
Sí: ----- No: -----
11. ¿Ha sido contratado a través de una subcontratación o tercerización?
Sí: ----- No: -----
12. ¿Se siente seguro en su trabajo actual?
Sí: ----- No: -----
13. ¿Ha sufrido un accidente laboral y ha recibido compensación por ello?
Sí: ----- No: -----
14. ¿Se siente satisfecho con su salario y beneficios laborales?
Sí: ----- No: -----
15. ¿Ha tenido que hacer horas extras sin pago adicional?
Sí: ----- No: -----
16. ¿Ha tenido que trabajar en condiciones inseguras o insalubres?
Sí: ----- No: -----
17. ¿Ha tenido acceso a programas de capacitación y formación en su trabajo actual?
Sí: ----- No: -----
18. ¿Ha recibido apoyo de su empleador en situaciones personales (enfermedad, maternidad//paternidad, etc.)?
Sí: ----- No: -----
19. ¿Siente que su trabajo actual contribuye positivamente a su proyecto de vida?
Sí: ----- No: -----
20. ¿Recomendaría su trabajo actual a un amigo o familiar?
Sí: ----- No: -----