



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

**TEMA:
EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO DE
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FRENTE A LA VULNERACIÓN DEL
SECTOR PÚBLICO.**

**AUTORA:
ANGÉLICA MARÍA PÉREZ PALACIOS**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS
DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

**TUTOR:
MSC. DIEGO JOSE ROMERO OSEGUERA**

Guayaquil, Ecuador 29 de agosto de 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACION

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **PÉREZ PALACIOS ANGELICA MARIA** como requerimiento para la obtención del título de **ABOGADO**.

TUTOR (A)

f. _____

Msc. Diego José Romero Oseguera

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Abg. María Isabel Lynch

**Guayaquil, a los 29 días del mes de Agosto del año 2020
CARRERA DE DERECHO**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **PÉREZ PALACIOS ANGELICA MARIA**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El principio constitucional del derecho al trabajo de la administración pública frente a la vulneración del sector público**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2020

EL (LA) AUTOR(A):

f. **PÉREZ PALACIOS ANGÉLICA MARÍA**

REPORTE DE URKUND

URKUND

The screenshot displays the URKUND web interface. The browser address bar shows the URL: secure.orkund.com/oid/view/62462092-501452-832311#qTorkVaygBYMYVU8OTM/LTMIMTuxLTRVYMAzMDA1N1TMxMjcxNTAxMjwMDcxQ2JA. The page title is "URKUND".

Dokument [System-urkund_7.docx](#) (ID:55499009)

Inskickat 2020-11-19 10:06 -05:00

Inskickad av angy_066@hotmail.com

Mottagare diego.romero04@ucsp@analysis.orkund.com

Meddelande TRABAJO DE TITULACION: ANGELICA MARIA PEREZ PALACIOS [\[System-urkund_7.docx\]](#)
14 av det här ca 10 sidor stora dokumentet består av text som också förekommer i 2 st källor

Källförteckning **Markeringar** Diego José Romero Oseguera | [diego_romero04](#)

Alternativa källor

- [System-urkund_7.docx](#)
- [System-urkund.docx](#)
- [TRABAJO de TITULACION ANGELICA MARIA PEREZ PALACIOS.docx](#)
- [Similitud William Espinoza.docx](#)
- [Similitud William Espinoza.docx](#)

Öppna källor

EL TUTOR(A):

f. 
DR. DIEGO JOSE ROMERO OSEGUERA

LA AUTOR(A):

f. 
PÉREZ PALACIOS ANGELICA MARIA

DEDICATORIA

A Dios

Por ser mi guía y no dejarme nunca sola, sin ti nada hubiese sido posible.

Les dedico con el amor más grande de una madre, a mis tres hijos: María de los Ángeles, María Abigail y Xavier Nicolás.

Son mi fortaleza, mi vida y mi pilar fundamental, gracias a ustedes por su comprensión, por su paciencia, por los días que no jugamos juntos, por las noches que estuve en vela y no a su lado por dedicarle tiempo a un sueño, a una meta personal, sin embargo, sé que este logro es de ustedes también, gracias por todo, los amo.

A mi Esposo

La vida que me has brindado ha sido importante, estuviste a mi lado inclusive en los momentos y situaciones más tormentosas, siempre ayudándome, no fue sencillo culminar con éxito esta meta, sin embargo, siempre fuiste muy motivador y me decías que lo lograría perfectamente. Me ayudaste hasta donde te era posible, incluso más que eso.

A mi madre

Te dedico este logro mami, por enseñarme a luchar y a esforzarme cada día, gracias a ti me forme con hábitos y valores que contribuyeron para ser hoy una buena persona, hija, hermana, madre, esposa y profesional.

A mis hermanas y sobrinos.

Distantes en espacio, pero tan cerca de mi corazón, mis hermanas son la alegría de los bellos recuerdos de mi niñez, momentos juntas que embargan mi mente, mi corazón y la nostalgia de no tenerlas cerca, pero para ustedes también les dedico mi trabajo y a mis sobrinos, aunque lejos ocupan un pedacito de mi corazón, les quiero y les extraño.

A mis demás familiares, amigas y amigos

Por su apoyo incondicional, por motivarme y alentarme a luchar por mis sueños, Gracias

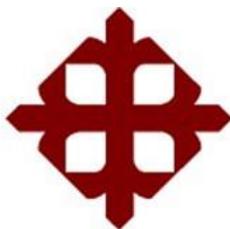
AGRADECIMIENTO

El presente **TRABAJO DE TESIS** le agradezco a Dios por bendecirme cada día y por haberme permitido cumplir una meta más.

A mi familia, mis hijos, mi esposo por estar presente en todas las etapas de mi vida.

A la **UNIVERSIDAD “CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL”**, por darme la oportunidad de acogerme en tan noble institución como una estudiante y culminar con mi título profesional.

Mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, en especial al Dr. Diego José Romero Oseguera, Mgs., Tutor de tesis; a la Lic. Rosita Hernández, Secretaria de la facultad de Derecho y al Ing. Ángel Xavier Núñez Vélez Coordinador del Centro de Apoyo - Azogues, gracias por su esfuerzo, seguimiento y dedicación, ya que gracias a sus conocimientos, experiencia y motivación han logrado que pueda culminar mi objetivo.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

DR. JOSE MIGUEL GARCIA BAQUERIZO

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. 

ABG. PAOLA TOSCANINI SEQUEIRA, MSC

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. 

ABG. MARIA PAULA RAMIREZ, MSC

OPONENTE

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	3
1. DERECHO AL TRABAJO	3
1.1. ANTECEDENTES	3
1.2. DEFINICIONES	4
1.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO AL TRABAJO	4
1.4. PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO PRINCIPIO AL TRABAJO	5
1.4.1. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD	6
1.4.2. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD	6
1.4.2.1. TIPOS DE ESTABILIDAD	8
1.4.3. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIÓN	9
1.4.4. PRINCIPIO DE NO REGRESIÓN	11
1.4.5. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD	11
1.5. TASA DE DESEMPLEO EN ECUADOR	12
CAPITULO II	14

2.	ANTECEDENTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	14
2.1.	CAUSAS DE INESTABILIDAD LABORAL	15
2.2.	CONTRATOS QUE SON CELEBRADOS EN EL ECUADOR.....	16
2.3.	PRINCIPIOS QUE RIGEN AL SERVICIO PÚBLICO	17
2.3.1.	PRINCIPIO DE LEGALIDAD	18
2.3.2.	PRINCIPIO DE IMPUGNABILIDAD	18
2.3.3.	PRINCIPIO DE EFICIENCIA	18
2.3.4.	PRINCIPIO DE EFICACIA.....	18
2.3.5.	PRINCIPIO DE AGILIDAD.....	19
2.3.6.	PRINCIPIO DE SIMPLIFICACIÓN.....	19
2.3.7.	PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA	19
2.3.8.	PRINCIPIO DE COPARTICIPACIÓN	19
2.3.9.	PRINCIPIO DE ECONOMÍA.....	19
2.4.	DERECHOS Y PROHIBICIONES	21
2.4.1.	PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	21

RESUMEN

Dentro del trabajo investigativo se demostrará en cómo los diferentes derechos que ostentan los trabajadores han sido vulnerados en el sector público, uno de ellos es la estabilidad laboral; en donde se denota que en nuestro país Ecuatoriano no hace referencia en qué todo trabajador tiene derecho a permanecer en un puesto de trabajo, una de las principales causas es que varios servidores públicos vulneran un sin fin de derechos legales y constitucionales, dentro del cual en este artículo se demostrará mediante normas adjetivas y sustantivas, la vulneración de derechos especificando cada uno de ellos, además también se demostrará mediante una tabla de desempleo que existe actualmente en nuestro País Ecuatoriano; haciendo énfasis a doctrinas de diferentes autores para esclarecer las diferentes definiciones que son parte importante en mi trabajo para demostrar las sanciones que existe en cuanto, cuando un servidor público incumple o vulnera los derechos, tales sanciones ya sea civil para remunerar económicamente al afectado por los daños y perjuicios que sea encausado en el afectado, y penal cuando haya cometido un delito y que sea sancionado con una pena privativa de libertad.

PALABRAS CLAVES: Derechos, Normas, Vulneración, Civil, Penal, Sanciones

ABSTRACT

Within the investigative work it was demonstrated how the different rights that workers have have been violated in the public sector, one of them is job stability; where it is denoted that in our Ecuadorian country it does not refer to the fact that every worker has the right to remain in a job, one of the main causes is that several public servants violate an endless number of legal and constitutional rights, within which in this Article is demonstrated by adjective and substantive norms, the violation of rights specifying each one of them, in addition it is also demonstrated by an unemployment table that currently exists in our Ecuadorian Country; emphasizing doctrines of different authors to clarify the different definitions that are an important part of my work to demonstrate the sanctions that exist insofar as, when a public servant violates or violates rights, such sanctions either civil to economically remunerate the person affected by the damages that are inflicted on the affected person, and criminal when they have committed a crime and are punished with a custodial sentence.

KEY WORDS: Rights, Rules, Violation, Civil, Criminal, Sanctions.

INTRODUCCIÓN

El Estado ecuatoriano con el paso de los años se ha ido transformando y en consecuencia la normativa legal se adaptó a las nuevas realidades, el derecho al trabajo de igual forma a cambiado conforme las luchas sociales han permitido el reconocimiento de derechos, gracias a estas revoluciones se aceptó que los trabajadores constituyen la fuerza motora de una nación, se estableció una jornada laboral de ocho horas diarias y beneficios como décimo tercero, décimo cuarto sueldo y demás.

Todos estos beneficios se encuentran positivizados en los diferentes cuerpos normativos, así mismo, se establecen principios del derecho laboral que constituyen un soporte normativo pues estos sirven de directrices para la correcta aplicación de la ley, dentro de ellos tenemos el principio de irrenunciabilidad, de intangibilidad de los derechos y la estabilidad laboral.

Jugando un papel primordial este último pues es el que le brinda al trabajador la seguridad de mantenerse en su puesto de trabajo y con ello garantizar la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, el Estado por mandato constitucional debe garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Este principio ampara tanto a los trabajadores del sector privado como a los servidores públicos, sin embargo, en los últimos años hemos visto como este principio ha sido inobservado sobre todo en las instituciones públicas, de igual forma las reformas normativas en esta materia han provocado que la inestabilidad laboral sea el común denominador.

El presente trabajo tiene por objeto analizar de manera doctrinaria y legal los aspectos que influyen en que la estabilidad laboral dentro del sector público se vea disminuida, provocando por lo tanto claras vulneraciones a derechos reconocidos constitucionalmente y en diversos tratados internacionales.

CAPÍTULO I

1. DERECHO AL TRABAJO

1.1. ANTECEDENTES

El trabajo tuvo su origen desde la aparición de los nómadas, cuando usaban sus herramientas para la producción y caza de alimentos para poder subsistir en los climas más áridos y calientes, sus herramientas eran hechas de piedras en donde se descubrió por primera vez los primeros cuchillos existentes para poder desgarrar piel, y carne para poderse alimentar; ya que antes de las herramientas de piedra los primeros nómadas utilizaban los dientes para desgarrar. (Zamora, 2015)

A través de este principal descubrimiento aprendieron cómo sobrevivir, posteriormente a ello apareció las grandes riquezas en el año 410 en el siglo III y IV, en los países más ricos como Roma y Grecia que eran llamados súbditos a los que eran gobernados con los señores feudales que eran denominados o llamados de alta cuna por la riqueza y las propiedades que ellos mantenían en su guerra por el poder, existió una producción llamada mercadeo que era la principal forma de que cada uno de los individuos de la especie humana puedan sobrevivir y ganar una cierta cantidad de dinero para poder mantener a su familia.

Por otro lado, existió una rivalidad entre el mercadeo tradicional, es decir, venta de alimentos por la agricultura que tenían los obreros o súbditos, con el mercado negro, que era toda la producción que se realizaba en el mercadeo, porque era mucho más barato que el tradicional. (Ojeda, 2015)

En el año de 1873, existió la primera ley llamada Ley de Protección de los Trabajadores que era la única ley que amparan que todos los trabajadores tendrán derecho a una vida digna, su trabajo será realizado en óptimas condiciones para el poder laboral bien dentro del territorio que permanezcan.

En esta óptima calidad, fue el primer código laboral que apareció en dar de forma libre y voluntario a cada una de las personas en poder tener una estabilidad laboral en

donde cada uno de los trabajadores puedan permanecer en su puesto de trabajo, a través de la declaración de derechos humanos; fue la primera vez en donde la mujer se instauró como independiente y para tener los mismos derechos y obligaciones que tienen los trabajadores.

1.2. DEFINICIONES

(Zaraus, 2017) define que el derecho al trabajo es la aglomeración de uno o más personas que permanecen en una institución o empresa, para poder desempeñar cada una de sus funciones dependientes, sea según su oficio o profesión, en pleno de sus capacidades motoras para poder laboral libremente.

(Safaronie, 2013) , define al trabajo como la estabilidad que tiene una persona específica en trabajar de forma libre y voluntaria a cambio de una remuneración estable para poder sobrellevar a cada uno de los miembros de su familia, y que el trabajo sea realizado en óptimas condiciones.

(Roldán, 2020), define al derecho al trabajo como la acción u obligación que tiene un trabajador con su empleador mediante un contrato establecido por acuerdo verbal o escrito para la realización de un trabajo estable y con todas las cláusulas pertinentes para la realización del mismo.

Daniel Sanmartín, define al trabajo como la obligación que tiene una persona con el representante de una empresa o instituto que vaya elaborar un trabajo según su arte u oficio y que el lugar del trabajo debe estar en óptimas condiciones para poder realizar su labor sin ningún impedimento. (Sanmartin, 2018)

1.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO AL TRABAJO

El derecho del trabajo es consensual porque la ley dentro de los códigos sustantivos y adjetivos del país ecuatoriano establecen; que toda persona que quiere realizar una especie de trabajo según sus aptitudes y experiencias, la realizarán de forma conjunta es decir trabajador y empleador, dentro del cual se pueden obligarse de forma verbal o

escrita.

El derecho al trabajo es objetivo ya que se prevé la protección y amparo de los derechos de los trabajadores, para que puedan realizar un trabajo de manera justa y equitativa, sin ningún acto de discriminación que pueda acarrear la nulidad del trabajo o del contrato estipulado. (Safaronie, 2013)

El derecho del trabajo debe estar en óptimas condiciones para la realización del mismo y evitar que ninguna persona esté inconforme sobre el lugar o forma como trabaje ya que todo trabajador tiene derecho a tener todo lo necesario para poder trabajar libremente y sin ninguna incomodidad.

El derecho al trabajo es verbal o escrito ya que, toda persona es libre de escoger de forma conjunta o individual el tipo de trabajo que vaya a realizar con el empleador que puede cerrar su negocio o su contrato de forma verbal, pero también puede ser de forma escrita con la aparición de un contrato en donde existan las firmas conjunta-mente del empleador y trabajador. (Safaronie, 2013)

1.4. PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO PRINCIPIO AL TRABAJO

El principio del trabajo es la estabilidad que mantiene un trabajador con su lugar de trabajo, aunque así no lo estipule nuestro Código de Trabajo o nuestra Constitución de la República del Ecuador, pero la estabilidad del trabajo es un principio que se rige por el contrato que se haya firmado con el empleador, puede permanecer en él siempre y cuando así lo diga el contrato que hayan firmado conjuntamente. (Sanmartin, 2018)

Otra característica de vital importancia, es el trabajo de comunas que se rige como principio fundamental, en que cada uno de los trabajadores que se fijan este tipo de trabajo pueden realizarlo de forma individual o colectiva y respetando cada uno de los derechos fundamentales que establece nuestra Constitución de la República del Ecuador.

1.4.1. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Este principio nos dice que es la imposibilidad que el trabajador tiene para privarse voluntariamente de una o más ventajas creadas por el derecho del trabajo en su beneficio, las cláusulas que supriman o reduzcan los derechos previstos en las normas legales son de estatutos profesionales establecidas en el código de trabajo o serán nulas. Este principio dice que el derecho del trabajo se supone que el trabajador renuncia al derecho por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, existen limitaciones del principio de Irrenunciabilidad como es la renuncia del empleo, que se debe cumplir una serie de requisitos especiales para que la renuncia sea válida.

El objetivo que persigue, es asegurar que la renuncia del trabajador no tenga vicios, la renuncia no se presume, otra característica de vital importancia, es la prescripción que es la forma de extinción de la acción por el transcurso del tiempo, el derecho no ejercido pierde su carácter de exigir.

1.4.2. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD

El principio de estabilidad laboral tiene por objeto proteger la relación laboral, es decir asegurar que un individuo persista en su puesto de trabajo y que, si el empleador decide dar por terminada la misma, sea con estricto apego a las causas establecidas en la ley debiendo cancelar al trabajador todos los rubros que le correspondan.

Este principio goza de singular importancia, pues le permite asegurar al trabajador el sustento de su familia y evitar ser blanco de arbitrariedad y despidos injustificados. Siendo así, el principal deber del Estado es proteger a los trabajadores, evitando que estos caigan en el desempleo o a su vez en el subempleo.

La estabilidad laboral puede ser definida entonces de la siguiente forma:

El derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación. (Vitteri

Llanga, 1963)

Este principio es reconocido internacionalmente pues constituye una verdadera esfera de protección para la parte más débil de la relación laboral, pues como bien se sabe el empleador al ser el dueño del capital y de los medios de producción, se ubica en una situación de poder por sobre el trabajador.

Es así que el artículo 23 numeral 1 de la Declaración de Derechos Humanos establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (NACIONES UNIDAS, 1948)

La estabilidad laboral no solo ayuda al individuo a satisfacer sus necesidades y las de su familia, esto constituye un elemento de gran importancia dentro del espectro social, pues mejora los procesos de calidad dentro de las empresas lo que se ve reflejado en un desarrollo económico y social. Nuestro país sin embargo no ha plasmado este principio dentro de la Constitución ni dentro de otros cuerpos normativos de menor jerarquía, si bien se hace alusión al mismo no nos brinda una definición clara, es imperativo entonces recurrir a lo establecido en tratados internacionales.

A lo largo de la historia Ecuador se ha visto sacudido por varias crisis económicas que han afectado a la clase trabajadora generando incertidumbre y un incremento en los índices de desempleo, esta situación tampoco ha sido diferente en el sector público pues aquí los servidores se encuentran a merced de las decisiones del gobierno de turno, la estabilidad en este contexto se transforma en un ideal más no en una realidad.

Si bien la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 señala que;
Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o

aceptado. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

En la norma antes citada se establece la obligación ineludible del Estado de garantizar el trabajo donde se respete la dignidad de la persona y se asegure una retribución justa, recordemos que el trabajo es fuente de oportunidades, no únicamente para el trabajador, sino para quienes se encuentran a su cargo.

De igual forma el Código de Trabajo en su artículo 14 reconoce el principio de estabilidad laboral, más no nos brinda una definición del mismo, la norma antes citada reza de la siguiente manera:

“Art. 14.- Contrato tipo y excepciones. - El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente...”
(HONORABLE CONGRESO NACIONAL, 2015)

Los contratos de trabajo deben tener una duración mínima de un año transcurrido ese tiempo se vuelven de carácter indefinido y su terminación se podrá dar únicamente por las causales que se encuentran plasmadas en el Código de Trabajo.

1.4.2.1. TIPOS DE ESTABILIDAD.

Ahora bien, doctrinariamente la estabilidad puede ser clasificada de la siguiente forma:

- **ESTABILIDAD ABSOLUTA.** Entendida esta como aquella estabilidad de carácter vitalicio, es decir la persona se mantendrá en su cargo hasta el momento de su jubilación, dentro de esta los contratos únicamente podrán darse por terminados cuando se incurra en una de las causales establecidas en la ley, caso contrario el empleador deberá responder por los perjuicios ocasionados.
- **ESTABILIDAD RELATIVA.** Dentro de esta, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral siempre que se realice la indemnización respectiva al trabajador. La estabilidad laboral en nuestro país se ha visto afectada en los últimos años, tanto en el sector público, como privado, dentro del presente trabajo se analizará únicamente lo referente a la vulneración de derechos en el sector

público pues los despidos dentro de este han sido desmesurados y bajo la figura de compra de renuncias lo que equivaldría al despido intempestivo.

1.4.3. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIÓN

El principio de progresividad fue reconocido como tal en el año 1976 con la vigencia del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así mismo se encuentra plasmado dentro de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, estos instrumentos internacionales incitan a los países miembros a adoptar las medidas legales necesarias para lograr la plena efectividad de los derechos que se encuentren plasmados dentro de los mencionados convenios.

Siendo así el art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reza de la siguiente forma:

(...) cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos. (NACIONES UNIDAS - DERECHOS HUMANOS., 1966)

En el mismo sentido la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 26 señala lo siguiente:

Artículo 26. Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos (...), en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. (Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos San José., 1969)

Los estados partes se comprometen a adoptar las medidas legislativas necesarias para que se garantice el pleno goce de los derechos económicos, políticos y sociales que ahí se encuentran plasmados, si bien las medidas no se encuentran establecidas de manera taxativa estas serán adoptadas en base al contexto social de cada país, dejando muy claro que aun los países en vía de desarrollo deben apegarse a las mismas, pues éstas son la base para alcanzar la plena efectividad de derechos.

Ahora bien, en el caso de nuestro país los convenios antes citados se encuentran ratificados, por lo que sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento, es así, que se reconoce la progresividad de derechos y la prohibición de regresión. Los derechos laborales al considerarse un derecho humano fundamental se encuentran amparados por este principio.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 numeral 8 establece que:

El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

La norma supra de manera clara menciona los mecanismos por los cuales se desarrollará la progresividad de los derechos para el efecto señala que se dará a través de las normas, la jurisprudencia y por último a través de políticas públicas, si bien el Ecuador es considerado un país subdesarrollado la norma suprema reconoce la progresividad del contenido de los derechos considerándose inconstitucional cualquier acción u omisión que tienda a la regresión de los mismos.

1.4.4. PRINCIPIO DE NO REGRESIÓN

Para Barbagelata el principio de no regresión es “un complemento del principio de progresividad, es la irreversibilidad, o sea, la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada, lo cual está reconocido para todos los derechos humanos” (Barbagelata, 2008)

El principio de no regresión se basa en la imposibilidad de reducir derechos o disminuir la protección que ya se encuentra garantizada y reconocida a través de los diversos cuerpos normativos, en materia laboral este principio está íntimamente ligado al principio de indubio pro operario pues en cualquier circunstancia se deberá aplicar lo más favorable para el trabajador.

La no regresión de derechos implica que el Estado no podrá implementar normas que sean de carácter regresivo en cuanto a derechos y garantías que ya hayan sido reconocidos dentro de la Constitución, en nuestro país este principio se encuentra ampliamente reconocido en la norma suprema, con todo ello lo que se busca es el bienestar general.

1.4.5. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD

Este principio se establece con el objetivo de proteger derechos laborales ya conquistados, con ello se asegura que los derechos de los trabajadores no puedan ser tocados salvo para su mejora, en palabras de Ossorio “la Intangibilidad es la integridad, prohibición inexorable de palpar, quebrantar o profanar una cosa, de vulnerar un precepto o de atentar contra alguien o contra algo” (Ossorio, 2008)

De lo antes citado se puede colegir que este principio nace como un principio protector de las conquistas de los trabajadores, con esto se limita las reformas laborales que tiendan a menoscabar derechos ya reconocidos en nuestro marco jurídico, el principio de intangibilidad se encuentra ampliamente reconocido en instrumentos internacionales con lo cual se ha logrado promover una relación equitativa entre empleadores y trabajadores.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 236 numeral 2 señala que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Con ello nuestro país reconoce este principio que resulta una clara limitación a la voluntad del trabajador, pues este no plantea únicamente la prohibición inexorable de que mediante acto legislativo derechos ya adquiridos puedan ser disminuidos, también elimina la posibilidad que el trabajador pueda disponer de los mismos frente al empleador.

En este sentido (Santoro, 1952) manifiesta:

Que la disposición de derechos del trabajador está limitada en sus diversas formas porque no sería coherente que el ordenamiento jurídico realizase imperativamente, con la disciplina legislativa y colectiva, la tutela del trabajador, contratante necesitado y económicamente débil y que después dejase sus derechos en su propio poder o al alcance de sus acreedores. (Santoro, 1952)

Con todo lo antes manifestado podemos concluir que este principio protector evita que los derechos se vean menoscabados, al estar positivizado en la norma suprema implica que para poder realizar cualquier reforma en materia laboral esta procederá únicamente mediante Asamblea Constituyente, teniendo en cuenta siempre el carácter no regresivo de las normas y el principio de progresividad.

1.5. TASA DE DESEMPLEO EN ECUADOR

El Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC) cada año emite las estadísticas relacionadas al empleo, desempleo, subempleo, lo que nos debería ayudar a tener un conocimiento más amplio de la situación laboral en el país, no es desconocido que las plazas de trabajo en nuestro país son reducidas, sin embargo, esta situación en vez de verse diezmada va en aumento.

Las estadísticas emitidas por el INEC en el año 2019 reflejan los siguientes resultados:

Tabla 1
Indicadores nacionales PEA

Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)	mar-19	jun-19	sep-19	dic-19
Tasa de participación global	66,5	66,8	67,8	65,3
Tasa de empleo adecuado	37,9	37,9	38,5	38,8
Tasa de subempleo	18,7	20,3	19,7	17,8
Tasa de desempleo	4,6	4,4	4,9	3,8

Nota. Recuperado del Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019 (INEC, 2019) estos resultados corresponden al año 2019 donde claramente denota que el empleo adecuado en nuestro país oscila apenas entre el 37 % y el 38 %, el subempleo por su parte es de hasta el 19 % y el desempleo del 4%. Estos datos nos ayudan a ver la situación real en la que se encuentra sumido nuestro país, donde los ciudadanos o cuentan con un empleo adecuado y la tasa de desempleo igualmente sigue siendo elevada, lo que produce un incremento evidente en los índices de pobreza.

Ahora bien, este año el INEC no ha publicado los datos estadísticos pues no se ha podido realizar el proceso correspondiente debido a la pandemia que sacude al mundo entero y que ha dejado un índice más elevado de desempleo, pues el país se ha visto en la necesidad de suspender sus actividades productivas debido el confinamiento. Esta pandemia no solo está ocasionando pérdidas humanas, el desempleo y el hambre se vuelven una situación cada vez más generalizada. Las grandes empresas han desconocido derechos establecidos en la Constitución dejando en una situación de desempleo a varios trabajadores que les han servido de soporte y mano de obra durante varios años, situación semejante se ve en las instituciones del Estado.

Con todo ello queda claro que la estabilidad laboral en nuestro país sigue siendo una utopía y que lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico se ha vuelto letra muerta.

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Cómo sabemos todo servidor público tiene una responsabilidad de acatar y hacer cumplir todo lo emanado por la ley que sea, documentos administrativos, judiciales, extrajudiciales; para así hacer llegar el cumplimiento de la ley y la protección de todas las personas.

Entendemos la responsabilidad cómo el conocimiento que tienen todos los funcionarios en obligarse por sí mismos, es decir deben ser capaces para contraer y responder sus actos o responsabilidades que ellos tengan. (Acosta, 2015)

Una responsabilidad que tienen los servidores públicos es acatar lo que dice la norma jurídica, así como acatar lo que diga la misma ley, recibir una sanción o acatar el daño que han causado ya sea pecuniaria o legal. A mediados de 1979 teníamos una vida constitucionalmente válida ya que el Estado era el único que se encargaba de la responsabilidad de los servidores públicos, así como también se encargaba de los bienes que tenían los mismos ya sean propiedades, aviones, fincas, terrenos, En beneficio de una parroquia o una comunidad; el Estado era el único que reparaba los daños y perjuicios económicamente, hoy en día sólo son los servidores públicos.

Por otro lado, todos los servidores públicos están íntimamente relacionados con el propio Estado, para el goce y ejercicio de las funciones que tenga cada servidor público, así como también el cumplimiento de sus deberes y obligaciones para causar una remuneración estable a cada uno de los servidores públicos en el sector público ya sea civil o penalmente.

Por consiguiente, cuando un servidor público no acata los relacionado a la ley o actúa de forma arbitraria deberá ser sancionado de forma administrativa, civil o penal, para recibir una pena leve, grave y muy grave en el cumplimiento de sus deberes por la prestación de un servicio público. El problema radica en que el Estado está en contra de los servidores públicos así es como se relaciona nuestra Constitución de la República del

Ecuador en sus artículos 11 numeral 9, inciso segundo, 212 Numeral 2 y el artículo 233, que establece que nuestro Estado y toda persona que esté en el ejercicio de sus funciones en un sector público están íntimamente obligados a reparar todos los daños causados a los particulares por la falta de prestación de un servicio público, así como también será responsable de todas las acciones u omisiones que haya vulnerado.

Finalmente se puede decir que la responsabilidad recae en el Estado, pero quienes responden son los servidores públicos, y que, si en caso de omisión a la propia administración, ya sea por negligencia, o inobservancia de las leyes, normas, reglamentos, estatutos a que dieran al lugar.

2.1. CAUSAS DE INESTABILIDAD LABORAL

El Código de trabajo, en concordancia con nuestra norma suprema, señala que los trabajadores y empleadores del sector privado son libres de emplear y emplearse. Frente a esta libertad se explicará cuáles son los mecanismos directos o indirectos por los cuales el empleador da por terminado la relación laboral; más aún en estos tiempos donde la incertidumbre económica que nuestro país y el mundo atraviesa hace que se tome decisiones extremas como es el de quitar el sustento diario a un trabajador y consecuentemente a su familia. (Gallardo, 2013)

En un Estado Constitucional de derecho y justicia social, el 16 de marzo del 2020 el presidente de la Republica declara el Estado de Excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, restringe la libertad de tránsito, suspende la jornada presencial de trabajo, y prohíbe la libertad de Asociación y libre reunión, como medidas emergentes sanitarias para mitigar el contagio y la propagación de este letal virus. Así mismo, es necesario que dentro del marco de la justicia social en un Estado de derechos se deba proteger el derecho de las personas. El derecho a trabajo es uno de ellos.

En este sentido varias medidas económicas han puesto en marcha la productividad en nuestro país, dentro del cual algunos Acuerdos Ministeriales en el ámbito laboral establecen directrices mientras dure la emergencia sanitaria:

La intención de proponer estos Acuerdos Ministeriales en materia laboral es reducir el índice de despidos intempestivos consecuentemente el índice de desempleo que tanto mal le hace a un país que intenta salir de una crisis sanitaria y económica que a corto, mediano y largo plazo difícilmente recuperará.

2.2. CONTRATOS QUE SON CELEBRADOS EN EL ECUADOR

De las últimas codificaciones antes del año 2015, el Código de Trabajo reconoce el contrato de trabajo individual como, la relación de dependencia entre contratantes llamados empleador y trabajador en donde se obligan recíprocamente con obligación de dar y hacer, para recibir una cierta remuneración por la actividad profesional o comercial que ellos realicen. (Guzman, 2005)

Los contratos eventuales ocasionales de temporada y por horas son los más conocidos que tiene por objeto remplazar a los trabajadores ausentes o que han solicitado licencia de maternidad, enfermedad, vacaciones, etc. Estos tipos de contrato se debía especificar los nombres de los trabajadores que van a remplazar, así como también el tiempo y duración de trabajo, con una remuneración de 0.50 dólares de los Estados Unidos de América.

Otra característica que es de vital importancia son los contratos de enganche al exterior que su principal característica es la celebración por instituciones o empresas, cuya materia de objeto que pueden ser celebrados individual o colectivamente, aunque obligatoriamente debían ser celebrados por escrito.

Hasta la presente fecha se sigue reconociendo el contrato individual de trabajo, pero con ciertas excepciones como garantizar los derechos de los trabajadores a percibir todas sus remuneraciones cuando exista vacaciones, décimo tercero, décimo cuarto, fondos de reserva. (Ojeda, 2015) “Se reconoce el derecho del trabajo, pero siempre y cuando que el empleador como el trabajador firmen un contrato de carácter bilateral en donde se pacta una remuneración” (Cabrera, 2005) además también, se establece un periodo de prueba de 90 días, pero siempre que el contrato sea a plazo indefinido.

Si consta un periodo de prueba es necesario que sea por escrito en donde las dos partes dentro de los 90 días, puede dar por terminado la relación laboral sin derecho a una indemnización, pasado esos 90 días se convierte en un contrato indefinido que fue una de las principales codificaciones que hizo imperativo al Código de Trabajo.

Después del año 2015, se instaura en el Registro Oficial N.-483 la Ley de Justicia Laboral en el hogar, en donde se reconoce la protección de los trabajadores; una de las importantes características dentro de este Código fue asegurar la protección a las amas de casa, los trabajadores a plazo indefinido, a ser acreedores al aumento de las remuneraciones de décimo tercero o cuarto, bonos navideños, además también aquellas personas que cuentan con una jubilación por invalidez o muerte que se surtió lo siguiente:

Asegurar a las amas de casa a una afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, (IESS) aumento de las pensiones de jubilaciones a aquellas personas que son amas de casa, en donde se pagara al inicio del primer día de cada año, que aquellas remuneraciones que están percibiendo no superen de los 24 salarios básicos unificados, cuando se quiera ser acreedor del aumento de las remuneraciones del décimo tercero o cuarto se deberá formular por escrito una sola vez, como principal característica la creación del contrato a plazo indefinido, a partir del 01 de enero de año 2016, la eliminación del 40% de las pensiones de jubilación, aunque pueden ser entregados todos sus aportes cuando el beneficiario lo requiera, y por último se instauró una remuneración para el caso de las mujeres embarazadas o periodo de lactancia en caso de despidos para asegurar la protección eficaz de los trabajadores, en donde se realizaron las siguientes modificaciones o codificación en el Código de Trabajo las siguientes: (ZARAUZ, 2020)

2.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN AL SERVICIO PÚBLICO

La administración pública es “Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación,

planificación, transparencia y evaluación” (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Es decir, la administración pública está gobernada por todos los principios que se encuentran anunciados en las normas jurídicas aplicables en todo el territorio nacional.

2.3.1. PRINCIPIO DE LEGALIDAD

El principio de legalidad consiste en que todos los actos de la administración pública deben estar apegados a lo que establece la ley, dentro de los diferentes códigos y cuerpos normativos que rigen en nuestro país, es decir, que ningún acto debe hacerse a la voluntad de administración pública, es por ello que toda autoridad pública debe actuar bajo las disposiciones legales preestablecidas.

2.3.2. PRINCIPIO DE IMPUGNABILIDAD

El principio de impugnabilidad, está directamente conectado con el principio de legalidad, ya que, los actos administrativos gozan de la presunción de legalidad, pero no siempre es así por esta razón las actuaciones de la administración son impugnables, es decir que, estas pueden ser rechazadas por los administrados que consideren lesionados en sus derechos; y dichas impugnaciones pueden hacerse a través de la vía administrativa o contencioso administrativo, ya sea a través de reclamaciones, recursos y el planteamiento de acciones previstas en el ordenamiento jurídico.

2.3.3. PRINCIPIO DE EFICIENCIA

Este principio obliga a que, las actividades y servicios prestados por la administración pública a la sociedad, deben ser eficientes y cumpliendo los estándares de alta calidad.

2.3.4. PRINCIPIO DE EFICACIA

El principio de eficacia constituye la efectividad y oportunidad de la administración pública en la prestación de servicios, o, en los tiempos para pronunciarse la administración.

2.3.5. PRINCIPIO DE AGILIDAD

Por otro lado, el principio de agilidad hace referencia al tiempo en el cual las actuaciones de la administración pública deben realizarse y que estas deben estar acompañadas de celeridad.

2.3.6. PRINCIPIO DE SIMPLIFICACIÓN

El principio de simplificación hace referencia a que todos los procedimientos y trámites administrativos deben estar revestidos de simplicidad, es decir, que estos sean sencillos, que se encuentren libres de estricteces burocráticos.

2.3.7. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

El principio de transparencia, obliga a la administración pública a actuar de forma correcta aplicando procedimientos diáfanos para con los administrados estén libres de sospechas y dudas.

2.3.8. PRINCIPIO DE COPARTICIPACIÓN

Por otro lado, el principio de coparticipación, se halla en el vínculo que deben compartir las instituciones públicas como las privadas, para la satisfacción de necesidades de los administrados en la prestación de servicios.

2.3.9. PRINCIPIO DE ECONOMÍA

El principio de economía, radica en que todas las políticas y estrategias que utiliza la administración, estén direccionadas a la mejor utilización y aprovechamiento de recursos, cuidando así, los intereses de la administración y de las administrados que realizan trámites dentro de las instituciones públicas pensamiento que ubican al servicio público como una parte de todo el engranaje que significa la administración pública.

En el mismo sentido la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 229 señala que:

Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios, o, ejerzan un cargo, función o dignidad dentro

del sector público. 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. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Los servidores públicos son la fuerza motora dentro de las diversas instituciones del Estado, todos los derechos que estos adquieran son irrenunciables lo que implica una clara limitación de la voluntad, a la vez que se configura como una esfera de protección, con ello se pretende evitar que los servidores se encuentren a merced y voluntad de las autoridades de turno.

En el mismo sentido la Ley Orgánica del Servidor Público en su artículo 23 establece los derechos de los servidores públicos entre los cuales tenemos:

Gozar de estabilidad en su puesto; Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad; Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables; Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley; Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley; Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción; Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (LOSEP, 2014)

Los derechos antes enumerados son algunos de los que se encuentran consagrados dentro de la referida normativa, como primer punto se debe destacar la importancia que tiene la irrenunciabilidad de derechos pues con ello se busca evitar que el servidor público sea removido de su puesto de trabajo, sin que exista una justa causa, así mismo

en el caso de que este hecho se presente el servidor podrá demandar ante los organismos competentes, y de resultar una sentencia favorable este será restituido a su puesto de trabajo.

De igual forma estos gozaran de protección cuando denuncien hechos de corrupción o cuando el servidor tenga conocimiento que se actuó con violación a la ley, en el mismo sentido se garantiza una remuneración justa y que el lugar donde desempeña sus funciones asegure su integridad y salud.

2.4. DERECHOS Y PROHIBICIONES

2.4.1. PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 24 señala cuales son las prohibiciones a las que se encuentran sujetos los servidores públicos, así tenemos:

Abandonar injustificadamente su trabajo; Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo; Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas; Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del Estado; enriquecimiento ilícito; Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna, conforme a la normativa de la respectiva institución. (LOSEP, 2014)

La ley establece de manera clara cuales son las prohibiciones a las cuales se encuentran sujetos los servidores públicos, la mayoría de estas tienden a evitar que dentro de las instituciones se cometan actos de corrupción que puedan acarrear responsabilidades administrativas, civiles y penales.

El servicio público debe ser prestado de manera transparente y con estricto apego a lo establecido en los diversos cuerpos normativos, pues mediante este se pretende la

satisfacción de necesidades colectivas, por lo que la violación a cualquiera de las prohibiciones antes citadas, deberá ser sancionada conforme lo manda la ley, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia estos se prestarán para que en el ejercicio de sus funciones sus parientes o cualquiera que tenga relación personal se vea beneficiado de forma alguna.

Se respetará los principios establecidos para el correcto funcionamiento del servicio público y serán estos mismos servidores quienes desde sus lugares de labores hagan gala de un trabajo honesto, respetuoso y transparente.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo investigativo se ha demostrado que nuestro Código Laboral ha tenido múltiples facetas, una de las principales características que dieron lugar a la problemática del trabajo investigativo es la vulneración de derechos en normas sustantivas y adjetivas.

Es por eso que se han sido de como múltiples personas de cargos públicos altos se han beneficiado económicamente, tras vulnerar el derecho a la estabilidad de que una persona sea sacada de su puesto de trabajo renunciando a sus derechos que son inalienables e indescriptibles.

Dentro de una sociedad en donde se proclama la vulneración de derechos como es en nuestro país Latinoamericano, se ha demostrado que existe un déficit de desempleo y subempleo con un porcentaje del más del 80%.

Hoy en día en la actualidad, y muchos de los casos no han sido respetado ni las normas adjetivas como es nuestro Código de Trabajo, mucho menos nuestra norma que rige en nuestro país para que los derechos sean respetados como es nuestra Constitución de la Republica del Ecuador, promulgada en el año 2008 hasta su vigencia del año 2019 que fue su última codificación. Dentro de los servidores públicos al ser entes autónomos para escuchar y hacer valer todos los derechos que tienen cada uno de los ciudadanos de nuestro país se ha demostrado que muchos de estos servidores que están para respetar los derechos.

Dentro del cual no lo hacen porque nuestra norma adjetiva se ha visto el Legislador en establecer cómo una restricción en sancionar ya sea civil o penalmente sus conductas, ya sea con restitución económica por todos los daños y perjuicios económicos encausados, o más bien considerados como delitos para que se haga respetar todos sus derechos y deberes establecidos en las leyes para evitar más dilaciones en las normas para así encontrar la justicia y paz social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, V. (2015). *Antecedentes del derecho al trabajo*. Quito: Praxis.
- Barbagelata, H. (23 de 04 de 2008). *La Renovación del Nuevo Derecho y Sociedad*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17326>
- Cabrera, S. (24 de 11 de 2005). *Derecho del trabajo. Contrato de carácter bilateral*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo>
- Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos San José. (22 de 11 de 1969). *Convención Americana sobre los derechos humanos. (Pacto de San José)*. Obtenido de <http://www.tce.gob.ec/jml/bajar/CONVENCION%20AMERICANA%20SOBRE%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <http://www.estade.org/legislacion/normativa/leyes/constitucion2008.pdf>
- Gallardo, E. (16 de 02 de 2013). *Causas de la inestabilidad Laboral*. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-504403?src=similardocs>
- Guzman, L. (24 de 11 de 2005). *Contratos que son celebrados en Ecuador*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/los-contratos>
- HONORABLE CONGRESO NACIONAL. (20 de 04 de 2015). *Código del trabajo 2015*. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-del-trabajo-2015/>
- INEC. (08 de 12 de 2019). *ENEMDU - 2019*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-2019/>
- LOSEP. (14 de 09 de 2014). *Ley orgánica del servicio público*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

NACIONES UNIDAS - DERECHOS HUMANOS. (16 de 12 de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

NACIONES UNIDAS. (10 de 12 de 1948). *La declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Ojeda, P. (2015). *Principales características del derecho al trabajo*. Quito: PREX.

Ossorio, M. (2008). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Argentina: Heliasta.

Roldán, F. (2020). *Derecho al trabajo*. Quito: Dédalo.

Safaronie, A. (2013). *El trabajo como estabilidad de una persona*. Ecuador: Trillas.

Sanmartin, D. (2018). *Trabajo individual*. Quito: PIX.

Santoro, F. (1952). *Nozioni di diritto del Lavoro*. Italia: Napoli.

Vitteri Llanga, J. (1963). *Derecho colectivo de trabajo*. Quito: Produgrafil.

Zamora, A. (2015). *Antecedentes del derecho al trabajo*. Brasil: PRAXIS.

Zaraus, B. (2017). *Derecho al trabajo*. Guayaquil: Prexis.



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, **PÉREZ PALACIOS ANGÉLICA MARÍA** con C.C: # 0301607685 autora del trabajo de titulación: **El principio constitucional del derecho al trabajo de la administración pública frente a la vulneración del sector público** previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la republica del Ecuador** 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 titulación 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 titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 29 de agosto del 2020

f. _____

PÉREZ PALACIOS ANGELICA MARIA



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



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

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/ TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	El principio constitucional del derecho al trabajo de la administración pública frente a la vulneración del sector público.		
AUTOR (ES)	Angélica María Pérez Palacios		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Diego José Romero Oseguera, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y ciencias sociales y políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los tribunales y juzgados de la republica del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	29 de agosto del 2020	No. de páginas:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral, Constitucional, Administrativo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derechos, Normas, Vulneración, Civil, Penal, Sanciones		
RESUMEN/ABSTRACT	<p>Dentro del trabajo investigativo se demostrará en cómo los diferentes derechos que ostentan los trabajadores han sido vulnerados en el sector público, uno de ellos es la estabilidad laboral; en donde se denota que en nuestro país Ecuatoriano no hace referencia en qué todo trabajador tiene derecho a permanecer en un puesto de trabajo, una de las principales causas es que varios servidores públicos vulneran un sin fin de derechos legales y constitucionales, dentro del cual en este artículo se demostrará mediante normas adjetivas y sustantivas, la vulneración de derechos especificando cada uno de ellos, además también se demostrará mediante una tabla de desempleo que existe actualmente en nuestro País Ecuatoriano; haciendo énfasis a doctrinas de diferentes autores para esclarecer las diferentes definiciones que son parte importante en mi trabajo para demostrar las sanciones que existe en cuanto, cuando un servidor público incumple o vulnera los derechos, tales sanciones ya sea civil para remunerar económicamente al afectado por los daños y perjuicios que sea encausado en el afectado, y penal cuando haya cometido un delito y que sea sancionado con una pena privativa de libertad.</p>		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	
CONTACTO CON AUTOR(ES):	Teléf. 0992604224	E-mail: angy_p66@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Abg. Paola Maria Toscanini Sequeira, Mgs		
	Teléfono: +593-42206950		
	E-mail: paolats77@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
No. DE REGISTRO (en base de datos):			
No. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (Tesis en la web):			