

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i14.163>

La manipulación del Derecho del Trabajo: Retos que enfrenta esta disciplina

The manipulation of Labor Law: Challenges facing this discipline.

A manipulação do direito do trabalho: desafios enfrentados por essa disciplina

Eduardo Mauricio Vistín Castillo ¹
ur.eduardovistin@uniandes.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1502-9351>

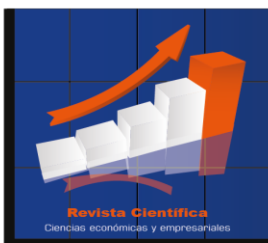
Dennys Andres Vistin-Remache ²
abg.dennyvistin@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8592-0927>

Correspondencia: ur.eduardovistin@uniandes.edu.ec

* **Recepción:** 25/ 11/ 2019 * **Aceptación:** 30/12/ 2019 * **Publicación:** 14 /01/ 2020

¹ Magíster en Derecho Civil y Procesal Civil, Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador Facultad de Jurisprudencia, Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Ecuador.

² Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador; Especialista Superior en Derecho Penal y Candidato a Magister en Derecho Penal por la Universidad Andina Simón Bolívar, Investigador Independiente, Riobamba, Ecuador.



Resumen

El trabajo, es uno de los derechos más sensibles, e inherentes a la condición humana, razón por la cual, está reconocido textualmente no solo en la Constitución de la República del Ecuador, sino también a nivel internacional. Este artículo parte de la lectura de otros trabajos publicados con anterioridad, y de la experiencia personal del autor en el ámbito laboral. Esta investigación se basa en dos objetivos: el primero es exponer los principios jurídicos del derecho del trabajo; y, el segundo es analizar las formas de manipulación del Derecho del Trabajo en la República del Ecuador. Se justifica el estudio propuesto en la necesidad de encontrar soluciones que dignifiquen al trabajador, y permitan que éste goce de tan anhelado derecho, sin más limitaciones que las que establece la norma suprema y la ley de la materia. La metodología empleada es de tipo jurídico descriptiva de base documental. El resultado es una sistematización de los argumentos de la importancia del derecho del trabajo. El aporte es una propuesta que le permita a la persona trabajadora obtener cierta estabilidad laboral, libre de toda influencia política o de cualquier otra índole. La conclusión principal es que el derecho del trabajo jamás debe estar sometido al poder político, pues el primero es un derecho humano que no depende de otro factor.

Palabras Clave: Derecho del Trabajo; poder político; estabilidad laboral; manipulación; derecho humano.

Abstract

Work is one of the most sensitive rights, and inherent to the human condition, which is why it is recognized textually not only in the Constitution of the Republic of Ecuador, but also internationally. This article starts from the reading of other works published previously, and from the author's personal experience in the workplace. This research is based on two objectives: the first is to expose the legal principles of labor law; and, the second is to analyze the forms of manipulation of Labor Law in the Republic of Ecuador. The proposed study is justified in the need to find solutions that dignify the worker, and allow him to enjoy such a desired right, with no more limitations than those established

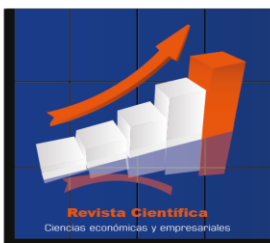
by the supreme norm and the law of the matter. The methodology used is of a descriptive legal basis of documentary basis. The result is a systematization of the arguments of the importance of labor law. The contribution is a proposal that allows the working person to obtain certain job stability, free from any political influence or any other kind. The main conclusion is that labor law should never be subject to political power, since the first is a human right that does not depend on another factor.

Keywords: Labor Law; political power; labor stability; manipulation; human law.

Resumo

O trabalho é um dos direitos mais sensíveis e inerentes à condição humana, razão pela qual é reconhecido textualmente não apenas na Constituição da República do Equador, mas também internacionalmente. Este artigo parte da leitura de outros trabalhos publicados anteriormente e da experiência pessoal do autor no local de trabalho. Esta pesquisa é baseada em dois objetivos: o primeiro é expor os princípios legais do direito do trabalho; e, o segundo é analisar as formas de manipulação do Direito do Trabalho na República do Equador. O estudo proposto justifica-se pela necessidade de encontrar soluções que dignifiquem o trabalhador e lhe permitam usufruir de um direito tão desejado, sem mais limitações do que aquelas estabelecidas pela norma suprema e pela lei do assunto. A metodologia utilizada é de base jurídica descritiva de base documental. O resultado é uma sistematização dos argumentos sobre a importância do direito do trabalho. A contribuição é uma proposta que permite ao trabalhador obter certa estabilidade no emprego, livre de qualquer influência política ou qualquer outro tipo. A principal conclusão é que o direito do trabalho nunca deve estar sujeito ao poder político, pois o primeiro é um direito humano que não depende de outro fator.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; poder político; estabilidade laboral; manipulação direito humano



Introducción

Enfocándonos en América Latina, establecemos un punto de partida que nos permita orientarnos y ubicarnos dentro de la realidad; y, este punto de partida lo constituye el lugar que ocupa dentro de la sociedad la clase trabajadora, esto es, aquella que necesita de las fuentes de trabajo para mantenerse no solo a sí mismos, sino también a sus familias.

Partimos, concretamente refiriéndonos a la clase pobre. Por el vocablo “pobre” entendemos su causa, su existencia sacrificada, su lucha, sus intereses por la vida, el trabajo, la dignidad y el placer; es decir, nos estamos refiriendo a la gran mayoría de la población.

Nadie puede permanecer indiferente al grito del oprimido por el pan y la liberación. Si los pobres, conforme dice el Señor (Mateo, cap. 25, vs. 31), serán los jueces escatológicos de nuestras prácticas, ¿cuánto más no lo serán de nuestros discursos?" (Boff, Leonardo, 1984).

Para empezar el desarrollo de nuestro tema planteado, debemos empezar con la idea de lo que es el Derecho del Trabajo, y para ello tomamos las palabras del autor: Bouzas, José Alfonso. (2017), quien manifiesta: "...se trata de un marco normativo relacionado con el trabajo...".

El Derecho del Trabajo ha sufrido, desde sus inicios, una transformación tanto de forma como de fondo; y, prueba de ello son las denominaciones que en principio recibe esta materia, tales como: derecho industrial, derecho laboral, derecho del trabajo, derecho social, derecho del trabajo y de la previsión social, derecho obrero, etcétera.

Se llegó a denominar la disciplina como Derecho del Trabajo y de la previsión social refiriendo dos temáticas, el vínculo laboral propiamente y aquella que tiene que ver con las instituciones que pretenden garantizar la certidumbre de vida a quienes viven de su trabajo estableciéndoles una serie de satisfactores fundamentales: vivienda, salud y otras. (Mario de la Cueva, 1970).

Apoyando la doctrina tenemos a Néstor De Buen quien se preocupa por dar una definición de trabajo, la cual refiere como una actividad humana y concluye que ni los animales ni los bienes realizan trabajo. Éste constituye un acercamiento importante a la caracterización de lo que es el objeto de regulación del derecho del trabajo: el esfuerzo humano destinado a valorizar bienes, incluidos los que se acercan al consumidor.

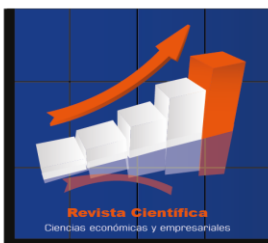
Dicho autor habla también de que el concepto antitético de trabajo es el concepto de ocio y, por último, anota que no todo el trabajo está sometido al derecho laboral, y menciona como variables que acotan al que sí lo está, particularmente la subordinación y la remuneración.

El trabajo personal subordinado a cambio de remuneración es el concepto al cual alude el derecho del trabajo. (Néstor de Buen Lozano, 1977).

El Derecho es dinámico, cambiante, varía conforme lo haga la sociedad a la cual sirve; y, en consecuencia, el Derecho del Trabajo sufre una transformación constante. El Doctor Carlos Reynoso Castillo, quien es Profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana de la ciudad de México, habla inclusive de una transformación silenciosa del Derecho del Trabajo, y manifiesta:

“El gran dinamismo de las sociedades y sus economías en las últimas décadas ha dejado al Derecho de Trabajo en una situación de precariedad y de severas dificultades para su aplicación; esta situación deriva del hecho de que, por un lado, el modelo normativo diseñado en la primeras décadas del siglo XX hoy en día se enfrenta a grandes complicaciones para cumplirse en una realidad que, en más de un sentido, es ajena a los conceptos e instituciones que lo conforman; por otra parte, los “fabricantes” del derecho, no acaban de entender la complejidad de las nuevas realidades, para a partir de ello, elaborar las normas jurídicas que permitan encuadrar las nuevas realidades laborales”.

El problema radica sustancialmente en que el dinamismo de la sociedad se produce primero, y luego el derecho del trabajo queda rezagado; es decir no camina a la par con el primero, produciéndose así una discordia entre la realidad cambiante y el derecho del trabajo ambiguo. Tal como lo dice el profesor Reynoso, los fabricantes del derecho no



entienden la complejidad de las realidades para que a partir de éstas se elaboren normas jurídicas que traigan soluciones eficaces y adecuadas.

Es claro y obvio que dichos fabricantes jamás van a entender estas realidades, cuando ni siquiera tienen idea de lo que van a legislar, ya que normalmente se trata de personas que no destacan precisamente por su intelecto, o por su amplio conocimiento en alguna rama del saber; sino por el contrario son legisladores de los que dudamos de su academia. Así tenemos fabricantes de leyes que alcanzaron estos cargos por “alinearse” al partido político de turno, y es así como en la Asamblea Nacional ecuatoriana tenemos como integrantes a ex futbolistas, cantantes, bailarinas, presentadoras de programas de televisión, etc.

Queremos resaltar e insistir que, para legislar es necesario “saber”. Es por lo dicho, que este autor considera que uno de los principales retos que enfrenta el Derecho del Trabajo, es en cuanto a su nacimiento; esto es, que sea elaborado por profesionales del derecho, economistas, y en general por profesionales ampliamente conocedores de la materia y sobre todo de la realidad en la que nos desenvolvemos.

Además de lo expresado, sabemos que el trabajo es un derecho humano, así lo determina el Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que dice:

“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. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

De lo transcrito, podemos afirmar que el Derecho al Trabajo es un beneficio del que podemos gozar todas las personas, sin embargo esto no se evidencia en el Ecuador, toda vez que inclusive los profesionales más capacitados se encuentran en condiciones de precariedad laboral frente a otros menos preparados que gozan de sueldos del estado, y lo

que es peor, adueñados de dichos cargos públicos, dejando en la desprotección y en el desempleo a los ciudadanos que vienen detrás formándose y capacitándose, quienes jamás desempeñarán aquellos cargos, excepto al presentarse extremas condiciones como la renuncia, la jubilación, o la muerte de los funcionarios titulares de los mismos.

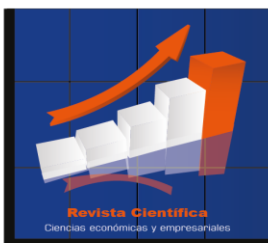
“El trabajo es condición humana. Por medio de éste, se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida. Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana; y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”. (Höffe, O., 2007).

Siendo de esta forma, podemos decir que el trabajo es un derecho humano que le corresponde a todos los ciudadanos con capacidad legal para el efecto, y no es un beneficio exclusivo de las personas influyentes.

Este hecho se configura en un reto para el Derecho Laboral, en razón de que éste está dirigido para todos los ciudadanos que cumplan los requisitos establecidos en la constitución y la ley, sin embargo, la realidad es que los cargos del sector público se encuentran secuestrados y acaparados por los siguientes:

1. Por los grupos de poder de turno que, al ganar las elecciones, acaparan todos los cargos públicos; llámense contratos ocasionales o nombramientos provisionales, para favorecer directamente a quien o a quienes apoyaron la campaña política, aun cuando no cumplan con el perfil profesional.
2. Por los nombramientos permanentes o indefinidos con lo cual las personas beneficiarias de los mismos se “adueñan” del cargo de por vida, dejando sin oportunidades laborales al resto de generaciones que tienen iguales o mejores condiciones académicas y profesionales.

De lo dicho podemos expresar que existe un reto claro, o un conflicto entre el Derecho del Trabajo y el poder político, en donde penosamente va ganando el segundo de los citados. Entonces todo lo dicho se traduce en lo siguiente: quien está políticamente alineado con el partido dominante, obtiene trabajo; y en el caso contrario, el trabajador está condenado a la precarización de su estatus de vida. La realidad expuesta choca



aparatosamente con la tan anhelada justicia social, fin último del derecho, y con la alternabilidad de la que debería estar embestido el servicio público.

“El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad”. (ONU, 2005).

El derecho al trabajo constituye un medio de realización personal, por medio del cual se pueden hacer efectivos algunos otros derechos como el derecho a la vida misma, ya que sin trabajo mal podría un ser humano acceder a la satisfacción de sus necesidades básicas, así como las de su familia.

De lo manifestado podemos concluir que en el Ecuador, el Derecho al Trabajo enfrenta un grave condicionamiento o subordinación al poder político, denigrando de esta manera la dignidad humana, menospreciando inclusive la academia, la preparación, y la superación personal del trabajador. El poder político ha superado las barreras de la moral, utilizando a su conveniencia los cargos públicos como fuente de chantaje a los ciudadanos que tienen la necesidad imperiosa de trabajar, a cambio de sostener a los líderes políticos en su estatus de mando.

El Artículo 281 del Código Orgánico Integral Penal, trata acerca del delito de “Concusión”, y al respecto manifiesta:

“Las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, determinadas en la Constitución de la República, sus agentes o dependientes oficiales que abusando de su cargo o funciones, por sí o por medio de terceros, ordenen o exijan la entrega de derechos, cuotas, contribuciones, rentas, intereses, sueldos o gratificaciones no debidas, serán sancionados con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Si la conducta prevista en el inciso anterior se realiza mediante violencias o amenazas, la o el servidor público, será sancionado con pena privativa de libertad de cinco a siete años”.

En el Ecuador, existen abiertas varias investigaciones por parte de la Fiscalía General del Estado, respecto de numerosos casos de presunta concusión que involucran a altos funcionarios de gobierno, como la ex Vicepresidenta de la República, Asamblea Nacional, Instituciones Educativas, y Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales.

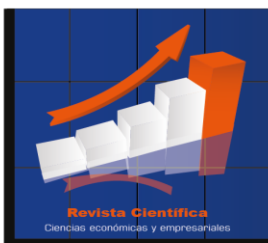
Por todo lo expuesto llegamos a concluir que el Derecho del Trabajo se encuentra secuestrado por el poder político, en donde se abusa de la necesidad del trabajador humilde quien necesita el empleo, a cambio de apoyo político de diversa índole.

Otro de los retos que enfrenta el Derecho del Trabajo constituye la inestabilidad laboral, tanto en el sector privado como en el sector público, aunque este fenómeno se evidencia más en el segundo caso.

El Artículo 276 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, dice: “El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos: 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”.

El estado ecuatoriano tiene como objetivo generar el trabajo digno y estable. Para entender mejor el vocablo “estable”, recurrimos al Diccionario de la Real Academia Española, y lo define como: “Que se mantiene sin peligro de cambiar, caer, o desaparecer”. Esta norma se ha impuesto con fuerza únicamente en el sector privado, con la imposición del “contrato indefinido”.

El Artículo 2 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que sustituye el artículo 14 del Código del Trabajo, dice: “Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código”.



Por otro lado, en el sector público, el estado ecuatoriano mantiene en zozobra a sus funcionarios, toda vez que la inestabilidad laboral y la incertidumbre es extremadamente alta, gracias a la modalidad de contratación que existe en la Ley Orgánica del Servicio Público, en donde destacan: a) Los contratos ocasionales; y, b) Los nombramientos provisionales.

“El funcionario público es el que, en virtud de designación especial y legal (sea por Decreto Ejecutivo, sea por elección) y de manera continua bajo formas y condiciones determinadas en una delimitada esfera de competencia, constituye o concurre a “constituir” y a “expresar o ejecutar” la voluntad del Estado, cuando esa voluntad se dirige a la realización de un fin público, ya sea actividad jurídica o actividad social”. (Bielsa, Rafael, 1980).

Con otro criterio doctrinario decimos que el funcionario público es el: “empleado que ejerce la función de administrar los servicios y la gestión de los intereses públicos; el cual para prestar servicios públicos eficientes y eficaces requiere de conocimientos, vocación, aptitudes para el trabajo, especialidad, probidad, lealtad y sentido de responsabilidad que concite el respeto a la ciudadanía”. (Jaramillo, Hernán, 1999).

En la Sección tercera de la Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 229 se determina quién es servidor público, y dice lo siguiente: “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”.

En el Ecuador, nos referiremos concretamente a dos modalidades de incorporar personal a las instituciones públicas, y en tal sentido el Artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, manifiesta:

“De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes... por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento”.

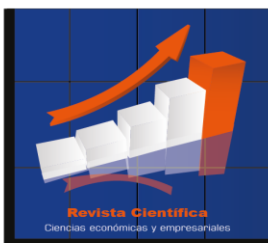
De la revisión de la norma transcrita, se desprenden varias frases que atentan contra la “estabilidad laboral”, como la siguiente: “Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad”. Además: “Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos”.

Es precisamente esta norma la que se utiliza como medio de chantaje en perjuicio de la clase trabajadora del sector público, toda vez que en cualquier momento el funcionario público puede ser despojado de su trabajo, sin que este pueda tener derecho a percibir algún tipo de indemnización o reconocimiento económico. En tal caso, el funcionario público conoce de esta norma, y consecuentemente conoce que se encuentra a merced de la autoridad nominadora, y más le vale alinearse con ésta, si desea conservar su trabajo.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, tenemos lo expresado en el artículo 146 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, en la que se determina taxativamente la causales por las cuales se dan por terminado los contratos de servicios ocasionales, y, estas son:

Art. 146.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:

- a) Cumplimiento del plazo;
- b) Mutuo acuerdo de las partes;
- c) Renuncia voluntaria presentada;
- d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
- e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;



g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;

h) Destitución; e,

i) Muerte.

De la norma transcrita podemos verificar que en el literal f) se establece una causal que deja al funcionario trabajador en incertidumbre y con una gran inestabilidad laboral, dependiendo de la voluntad de la autoridad nominadora sobre su futuro laboral.

Similar situación se presenta en el caso de los “nombramientos provisionales”, en cuyo caso el artículo 17 literal b), literal b.3) de la LOSEP, dice:

“Artículo 17.- Clases de Nombramiento.- Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser:

b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar: b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante...”.

De la norma transcrita se desprende que los nombramientos provisionales sirven para ocupar “vacantes”, de tal manera que es muy común observar en el sector público a una gran cantidad de funcionarios bajo esta modalidad, la cual se caracteriza por la incertidumbre e inestabilidad laboral, la cual se presta ampliamente para maniobrar, negociar y precarizar la relación laboral, a merced del poder público.

Referente a la “precarización laboral del funcionariado”, dice el autor Edgar Varela Barrios: “La incertidumbre y el mundo del riesgo (Beck: 2002) son las percepciones dominantes para los funcionarios públicos en esta época de reformas neoliberales y reestructuraciones. La reingeniería, los ajustes organizacionales, las reformas administrativas etc., son pensados y ejecutados – por regla general – para reducir las plazas de empleo y aumentar la precarización del trabajo. La primera forma de precarización es la ruptura de la estabilidad laboral, el quiebre del contrato a término

indefinido. La segunda, el desvertebramiento de las asociaciones sindicales, cambiando las reglas laborales, facilitando los despidos “sin causa justa” o la persecución abierta”. (Varela, Barrios Edgar, 2005).

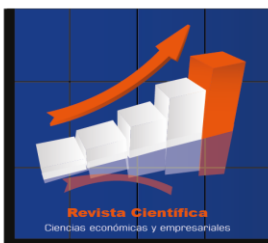
Nuestra línea de pensamiento se traduce crudamente en que el estado ecuatoriano aprieta tanto como puede únicamente al sector privado, en beneficio de los trabajadores, con el objeto de que estos tengan estabilidad laboral, y todos los beneficios económicos posibles, inclusive realizando inspecciones a través de los Inspectores de Trabajo los cuales tienen la consigna de buscar recursos económicos para el estado producto de las sanciones impuestas en caso de hallar incumplimientos de los que están ávidos por encontrar.

Lo dicho, ni de lejos ocurre en el sector público, ya que el funcionario por lo general solo puede laborar bajo la modalidad de contrato, o en el mejor de los casos con nombramiento provisional, en donde lo último que se tiene es estabilidad laboral.

“En nuestro país este proceso es perfectamente detectable a lo largo de la historia con los factores que normalmente han venido operando, y entre los que puede señalarse, además de los expuestos y en lógica concatenación con ellos, la comercialización, en determinados períodos históricos, de los cargos públicos, a través del recurso de la venta de empleos”. (Martín, Mateo Ramón, 1966).

Continúa diciendo: “Las apetencias políticas y la ausencia de firmes líneas de polarización de intereses sociales dieron al traste reiteradamente con este y parecidos intentos, cuya trascendencia práctica se vio seriamente menoscabada por las tendencias de los gobernantes del momento a disponer de los puestos de la Administración en favor de sus seguidores y partidarios”.

El Art. 24 numeral 4 de la LOSEP establece las prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos y al respecto, dice: “Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente: 4. 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”.



De sobra conocemos que ésta práctica indeseable ocurre con tanta costumbre, que los profesionales, trabajadores, y ciudadanos en general lo han tomado como algo normal, por lo que las personas muchas veces sienten desánimo en continuar superándose académicamente porque consideran que no es necesario gastar recursos económicos en aquello, cuando mejor podrían ingresar al servicio público [con una buena “palanca”] a disfrutar de un trabajo en el que no se solicita como requisitos los títulos de cuarto nivel. Lo que sí hay que tratar de lograr, es que la autoridad quien “les dio la mano” perdure en el cargo; y, si es posible lograr que se dé una reelección a fin de conservar el trabajo por algunos años más.

Un claro ejemplo de lo expresado lo vivimos en la última década caracterizada políticamente por el color “verde” del partido “Alianza País”, movimiento que reinó en las instituciones públicas, dejando en el desempleo a la oposición. Para hacer efectivo el Derecho al Trabajo era necesario alinearse con el gobierno.

El Art. 23 numeral 1 de la LOSEP, dice: “Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: 1. Gozar de estabilidad en su puesto”.

Por lo anotado, podemos observar que por una parte la LOSEP en el Artículo 58 quita estabilidad a los funcionarios públicos contratados; y, por otra parte, dice que son derechos de las servidoras y los servidores públicos el gozar de estabilidad en su puesto. Evidentemente esto constituye una contradicción de la propia ley, dándonos la impresión de que el derecho a la “estabilidad” solo aplicaría para aquellos que tienen nombramientos permanentes o indefinidos.

“El estado, así como garantiza los derechos de los ciudadanos y de exigir de éste la eficiente prestación de servicios, también debe garantizar el respeto y fiel cumplimiento de los derechos de los servidores públicos, debe invertir lo suficiente en compensaciones para atraer y retener servidores competentes, con conocimientos y calificaciones valiosas, brindándoles beneficios importantes para que su desempeño sea el correcto”. (Roble Lara, Stephanie, 2013).

Para garantizar y obtener eficientes servicios públicos, es necesario que los trabajadores del estado sean los profesionales mejores preparados académicamente, para asumir estas competencias, dejando atrás los compadrazgos, amistades, palancas, entre otras prácticas, que disminuyen la calidad en la función pública.

“La carencia de una formación académica especializada y progresiva ha ido debilitando el desempeño de los funcionarios, ya que no han sido evaluados en base a sus capacidades, aptitudes y vocación. La mayoría están ubicados en base a postulaciones políticas, de parentesco o amiguismos”. (Roble Lara, Stephanie, 2013).

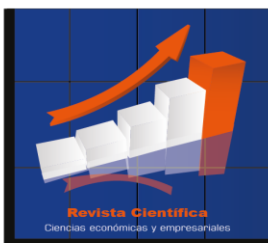
En otro aspecto, hemos manifestado que mucho influye en la dificultad de encontrar un empleo en el sector público, el hecho de que ciertos funcionarios se eternicen en el cargo; sin embargo, debemos aclarar que la solución es saber llegar a través de nuestra legislación, a un término medio, en donde no tenga lugar el “apropiamiento” o la “perpetuidad” de los cargos públicos, pero que tampoco suceda lo del otro extremo, que sean susceptibles de terminación antojadiza por parte de la autoridad nominadora.

De lo dicho podemos indicar que el Derecho del Trabajo está inyectado de una fuerte dosis de “injusticia social”, y el reto precisamente consiste en superarla.

Métodos

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- 1) Método histórico para identificar las principales líneas de desarrollo del derecho del trabajo y el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras, tanto en el ámbito privado como en el público.
- 2) Análisis lógico aplicado a la definición de los conceptos y variables fundamentales relacionadas con el tema para determinar sus peculiaridades y posibles interrelaciones, para reconocer los derechos de las personas trabajadoras.
- 3) Análisis doctrinario y jurídico, respecto de las disposiciones legales referentes al Derecho del Trabajo para determinar sus elementos que deberán ser reorganizados para lograr una sociedad más justa y efectiva.



4) Como técnica de investigación científica se utilizó el método bibliográfico documental para abordar con propiedad el estudio consultado.

Resultados

Los resultados de la presente investigación están concebidos en contestar las preguntas: ¿De qué forma se manipula el derecho del trabajo?; y, ¿Qué retos enfrenta esta disciplina?. Además de construir una propuesta de implementación de una modalidad contractual para el sector público en donde tenga lugar un contrato que brinde estabilidad laboral al funcionario por un determinado tiempo, el cual no se vea afectado por factores externos como la política; y, que permita la alternancia.

Discusión

En este proceso de discusión es necesario abordar el problema desde dos frentes: el primero, es nuestra realidad laboral; y, el segundo, es hacia donde queremos avanzar. Respecto del primero, como ya lo hemos explicado, nos trae un derecho laboral contaminado de política, lo cual trae injusticia a la hora de conservar el trabajo. Mientras que, si analizamos el mismo tema desde el otro flanco, nos trae una sensación de justicia; ya que podemos ejercer nuestro derecho del trabajo en forma pura, transparente, sin injerencias de ninguna clase.

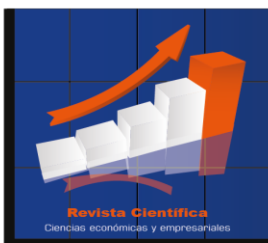
Dicho lo anterior, se hace necesario la implementación de una modalidad contractual en el sector público, para lo cual se requiere reformar la Ley Orgánica del Servicio Público, y también su reglamento, concretamente eliminando el literal f) del artículo 146, que es el que permite la arbitrariedad por parte de los detentadores del poder.

Conclusiones

- El Derecho del Trabajo necesita reestructurarse, sobre todo en la función pública, tendente a dar firmeza a las relaciones laborales cuyo empleador es el estado ecuatoriano, y sustrayéndolas de las discrecionales y abusivas disposiciones de los detentadores del poder.
- A través de esta investigación se ha logrado exponer los principios jurídicos del derecho del trabajo mediante el apoyo de la legislación pertinente y doctrina aplicable.
- Se han analizado las formas de manipulación del Derecho del Trabajo en la República del Ecuador, misma que contraviene la normativa constitucional y legal ecuatoriana.
- El artículo 146 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, constituye una carta abierta de manipulación del derecho del trabajo de los servidores públicos.
- Se requiere de forma urgente una modalidad contractual para el sector público en donde tenga lugar un contrato que brinde estabilidad laboral al funcionario por un determinado tiempo preestablecido, de tal manera que al término de éste pudiera sucederle otro funcionario público, también con necesidad de trabajar en igualdad de oportunidades; y, cumpliendo el perfil requerido.

Referencias

1. BIELSA Rafael: Derecho Administrativo, sexta edición, tomo III, s.e., Buenos Aires - Argentina, 1980.
2. Boff, Leonardo, Do lugar do pobre, Vozes, Petrópolis, 1984.
3. Bouzas, José Alfonso. (2017), Derecho individual del trabajo.
4. Código de Trabajo: legislación conexas, concordancias y jurisprudencia, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2017.
5. Código Orgánico Integral Penal. Tomo I: concordancias, tabla comparativa, legislación conexas y comentarios, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2017.

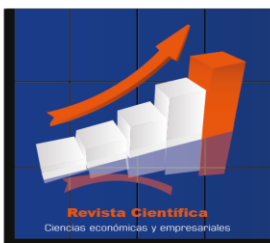


6. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005.
7. Constitución de la República del Ecuador, R.O. 449 del 20 de octubre del 2008.
8. Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948
9. De Buen, Lozano Néstor, (1977), Derecho del Trabajo, 2da ed, México, Editorial Porrúa.
10. De la Cueva, Mario, (1970), Derecho Mexicano del Trabajo, 12ª ed, t1, México, Editorial Porrúa.
11. Diccionario de la Real Academia Española, 2018.
12. GUERRERO. O. “Políticas y criterios técnicos para la Modernización curricular de la formación de gerentes públicos en Iberoamérica. RIGED. Serie Documentos Técnicos, N°3-Octubre, 1992
13. Höffe, O., Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización, Buenos Aires, Katz, 2007.
14. JARAMILLO Ordoñez Hernán; “Manual de Derecho Administrativo” Facultad de Jurisprudencia Universidad Nacional de Loja; Cuarta Edición, Loja-Ecuador.
15. Ley Orgánica del Servicio Público: legislación conexas, concordancias y jurisprudencia, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010.
16. Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015.
17. Librería Editora Platense, Trabajo y conflicto, S.R.L., 2009.
18. Martín, Mateo, Ramón. La inamovilidad de los funcionarios públicos. Revista de Administración Pública, núm 051, CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1966.
19. Reynoso, Castillo Carlos, Derecho del trabajo, panorama y tendencias, México, UAM Azcapotzalco, et al.
20. Roble, Lara, Stephanie. El servidor público, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013.

21. Trueba, Urbina Alberto, (1972), *Nuevo Derecho el Trabajo*, 2da ed, México, Editorial Porrúa.
22. Varela, Barrios Edgar, (2005), *Desafíos del interés público: Identidades y Diferencias entre lo Público y lo Privado*, Segunda Edición, Cali, Colombia.

References

1. BIELSA Rafael: *Administrative Law*, sixth edition, volume III, e.g., Buenos Aires - Argentina, 1980.
 2. Boff, Leonardo, *Do Lugar do Poor*, Vozes, Petrópolis, 1984.
 3. Bouzas, José Alfonso. (2017), *Individual labor law*.
 4. *Labor Code: related legislation, concordance and jurisprudence*, Corporation for Studies and Publications, 2017.
 5. *Organic Integral Criminal Code. Volume I: concordance, comparative table, related legislation and comments*, Corporation for Studies and Publications, 2017.
 6. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 18, the Right to Work, approved on November 24. Geneva, United Nations, 2005.
 7. Constitution of the Republic of Ecuador, R.O. 449 of October 20, 2008.
 8. Universal Declaration of Human Rights of 1948
 9. De Buen, Lozano Néstor, (1977), *Labor Law*, 2nd ed, Mexico, Editorial Porrúa.
 10. De la Cueva, Mario, (1970), *Mexican Labor Law*, 12th ed, t1, Mexico, Editorial Porrúa.
- Dictionary of the Royal Spanish Academy, 2018.
12. WARRIOR. O. "Policies and technical criteria for the curricular modernization of the training of public managers in Latin America. RIGED Technical Documents Series, N°3-October, 1992



13. Höffe, O., Economic Citizen, State Citizen, World Citizen. Political ethics in the era of globalization, Buenos Aires, Katz, 2007.
14. JARAMILLO Ordoñez Hernán; “Manual of Administrative Law” Faculty of Jurisprudence National University of Loja; Fourth Edition, Loja-Ecuador.
15. Organic Law of the Public Service: related legislation, concordance and jurisprudence, Corporation for Studies and Publications, 2010.
16. Organic Law for Labor Justice and Recognition of Work at Home, 2015.
17. Librería Editora Platense, Labor and conflict, S.R.L., 2009.
18. Martín, Mateo, Ramón. The immobility of public officials. Journal of Public Administration, No. 051, CEPC - Center for Political and Constitutional Studies, 1966.
19. Reynoso, Castillo Carlos, Labor law, panorama and trends, Mexico, UAM Azcapotzalco, et al.
20. Oak, Lara, Stephanie. The public servant, Corporation of Studies and Publications, 2013.
21. Trueba, Urbina Alberto, (1972), New Right to Work, 2nd ed, Mexico, Editorial Porrúa.
22. Varela, Barrios Edgar, (2005), Challenges of the public interest: Identities and Differences between Public and Private, Second Edition, Cali, Colombia.

©2019 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).