



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

“Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna”.

AUTOR:

Israel Dario Naranjo Brito

DIRECTOR:

Dr. Fernando Filemón Soto Soto

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Abogado.

Loja-Ecuador

2023

Loja, 09 de noviembre de 2023

Dr. Fernando Filemon Soto Soto Mg. Sc

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna**, previo a la obtención del título de Abogado, de la autoría del estudiante **Israel Dario Naranjo Brito**, con cédula de identidad Nro. **1900777820**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dr. Fernando Filemon Soto Soto Mg. Sc.
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Israel Dario Naranjo Brito**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional- Biblioteca Virtual.

Firma: _____

Cédula: 1900777820

Fecha: 09 de noviembre del 2023

Correo electrónico: israel.naranjo@unl.edu.ec

Celular: 0939086016

Carta de autorización del trabajo de titulación por parte del autor, para la consulta reproducción parcial o total, y publicaciones electrónicas del texto completo.

Yo, **Israel Dario Naranjo Brito**, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: **“Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna”** como requisito para optar por el título de Abogado, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización en la Ciudad de Loja a los 09 días del mes de noviembre del dos mil veintitrés.

Firma:

Autor: Israel Dario Naranjo Brito

Cédula: 1900777820

Dirección: Zamora, calle Pio Jaramillo Alvarado y Jorge Mosquera

Correo electrónico: israel.naranjo@unl.edu.ec

Celular: 0939086016

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Integración Curricular: Dr. Fernando Filemón Soto Soto. Mg. Sc.

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a Dios, el cual nunca me dejo solo, y me dio las fuerzas necesarias para lograr este objetivo tan anhelado; también se lo dedico a mis padres Agustín Naranjo y María Brito quienes han sido un pilar muy importante y fundamental en mi vida, ellos son los que me motivan a ser mejor cada día y en si me dan aliento para salir adelante. Finalmente, va dedicado para mis hermanos Isaac, Joel, y Mateo, y mi apoyo incondicional Christy quienes han sido un gran apoyo en mi vida tanto personal como profesional, por lo que quiero que se sientan orgullosos de mí.

Israel Dario Naranjo Brito

Agradecimiento

Al concluir con mi trabajo de investigación no me queda más que agradecer a la Universidad Nacional de Loja, quienes me hicieron sentir en casa, estoy muy contento de haber formado parte de esta gran familia, gracias por haberme permitido formarme en ella.

Expreso mi profundo agradecimiento a los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, quienes han brindado todos los conocimientos necesarios para culminar mis estudios de manera oportuna y adquirir las habilidades competitivas que se requieren en este campo.

Extiendo mi especial agradecimiento, al Dr. Fernando Filemón Soto, director de trabajo de integración curricular, por permitirme ser partícipe de unos de sus proyectos, por su entrega, paciencia y compromiso incondicional durante el desarrollo de este trabajo de investigación.

Israel Dario Naranjo Brito

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	
Índice de gráficos	
Índice de Anexos	
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	7
4.1 Definición Doctrinaria.....	7
4.1.1. Contrato.....	7
4.1.2. Contrato Administrativo	8
4.2 Administración Pública y Función Pública	9
4.2.1. Administración Pública.....	9
4.2.2. Función Pública	9
4.2.3. Definición de Empleo Público	10
4.3. Servicio Público.....	10
4.4. Servidores Públicos y Funcionarios Públicos.....	11
4.4.1. Servidores Públicos.....	11
4.4.2. Funcionario Público	12
4.4.3. Diferencias entre Servidores Público y Funcionario Público	12
4.4.4. Requerimientos para el Ingreso Público	13
4.4.5. Deberes, Derechos y Prohibiciones de los Servidores Públicos	14

4.5. Formas de contratación del personal en el Servicio Público	17
4.5.1. Nombramiento Permanente	18
4.5.2. Nombramiento Provisional	18
4.5.3. De libre nombramiento y remoción	18
4.5.4. Periodo Fijo.....	19
4.5.5. Contratos Ocasionales.....	19
4.5.5.1. La contratación de servicios ocasionales en el sector público	20
4.5.5.2. Análisis Jurídico de los Contratos ocasionales	21
4.5.5.3. Derechos reconocidos en los contratos ocasionales de los servidores públicos ..	24
4.5.5.4. La terminación de la relación laboral de los contratos de los servidores ocasionales en el sector público	26
4.6. Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.....	27
4.6.1. Derecho de las mujeres a la intimidad y a la no injerencia arbitraria	28
4.6.2. El derecho al trabajo sin discriminación	28
4.6.3. Derecho al cuidado	29
4.6.4. Despido ineficaz.....	30
4.6.5. Análisis de la sentencia emitida por la Corte Constitucional publicada en el Registro Oficial 103 de 24 de noviembre del 2020	31
4.7. Inestabilidad laboral de los contratos ocasionales en los Servidores Públicos.....	32
4.7.1. Vulneración de derechos a los Servidores Públicos	32
4.7.2. Estabilidad laboral	33
4.7.3. Derecho a una vida digna.....	33
4.7.4. Desarrollo integral del recién nacido o que está por nacer	34
4.8. Normativa Legal	35
4.8.1. Legislación Nacional.	35
Constitución de la República del Ecuador	35
4.8.2. Convenios y Tratados Internacionales	37
4.8.3. Ley Orgánica de Servicio Público	38
4.8.4. Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público	39
4.8.5. Código de la Niñez y Adolescencia	39
4.9. Derecho Comparado	42
4.9.1. República de Colombia.....	42
4.9.2. República de Bolivia.....	43

5. Metodología.....	45
5.1. Materiales Utilizados	45
5.1.1. Métodos.....	45
5.2. Técnicas	48
5.3. Observación Documental	48
6. Resultados	49
6.1. Resultados de la encuesta	49
6.2. Resultados de la entrevista	60
6.3. Estudio de casos.....	65
7. Discusión	80
7.1. Verificación de los objetivos	80
7.1.1. Objetivo General.....	80
7.1.2. Objetivos Específicos.....	81
8. Conclusiones	84
9. Recomendaciones	85
9.1. Lineamientos Propositivos	86
10. Bibliografía	88
11. Anexos	90
11.1 Formato de encuesta	90
11.2. Formato de entrevista	92
11.3. Certificado de Traducción del Abstract.....	94
11.4. Designación de Director del Trabajo de Integración Curricular	95

Índice de tablas

Tabla 1. Tipo de contratos son aplicables a los servidores públicos sin nombramiento.	49
Tabla 2. Cuántas contrataciones de tipo ocasional pueden tener un servidor público dentro de la misma institución.	50
Tabla 3. Cuál es la figura legal que ampara a la servidora pública la cual se encuentra en estado de gestación y es despedida sin causa justa de su lugar de trabajo.	52
Tabla 4. La figura legal del despido ineficaz es aplicable a los servidores públicos que tienen modalidad de contrato ocasional y cuya pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra embarazada y en periodo de lactancia.	53
Tabla 5. La normativa legal de nuestro país ofrece protección al servidor público que tiene contratos ocasionales y cuya pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en estado de gestación y periodo de lactancia.	54
Tabla 6. El Estado Ecuatoriano se ha preocupado por mejorar las condiciones de los derechos del hombre mientras su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en gestación y periodo de lactancia.	56
Tabla 7. Se debe despedir a un servidor público bajo la modalidad de contrato ocasional encontrándose su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora en estado de gestación y periodo de lactancia.	57
Tabla 8. Es necesaria la tipificación de una normativa que establezca la aplicación del fuero o estabilidad laboral reforzada a los hombres cuyas parejas no trabajadoras se encuentren en estado de gestación y periodo de lactancia.	58

Índice de gráficos

Gráfico 1	49
Gráfico 2	51
Gráfico 3	52
Gráfico 4	53
Gráfico 5	55
Gráfico 6	56
Gráfico 7	57
Gráfico 8	59

Índice de Anexos

Anexo 1	90
Anexo 2	92
Anexo 3	94
Anexo 4	95

1. Título

“Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna”.

2. Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna”, tiene el fin de garantizar las disposiciones que contempla nuestra Constitución de la República del Ecuador a través de su legislación vigente, por lo cual, se pone de realce una problemática en Ecuador relacionada con la garantía parcial del derecho a la estabilidad laboral reforzada durante el periodo de maternidad y lactancia. Con ello se resalta que esta protección solo se aplica a las madres si están empleadas, razón por lo que se excluye al padre. Esta situación se contrasta con el enfoque del Derecho Comparado, donde la protección se extiende también al padre o a quienes tienen la responsabilidad de sostener económicamente el hogar. El propósito de este estudio es resaltar la importancia que tiene para el padre servidor público que ocupa el rol de cabeza de hogar y tiene un contrato ocasional, el contar con el goce de estabilidad en su puesto de trabajo durante el embarazo y período de lactancia de su pareja, cónyuge o conviviente, amparo que actualmente ha sido reconocido por la Corte Constitucional del Ecuador para las mujeres que se encuentran en estado de gravidez; así mismo, se plantea que el derecho a la estabilidad laboral reforzada durante el periodo de maternidad y lactancia se relaciona directamente con el Derecho de la Niñez, esta protección busca asegurar el desarrollo integral de los hijos e hijas, especialmente en el momento de su nacimiento. Para el desarrollo pertinente del presente trabajo se han establecido varios parámetros de investigación tales como, jurídicos, conceptuales y doctrinarios.

El tipo de investigación realizado fue basada en la obtención de fuente documental, en lo principal, doctrina, normativa interna, derecho comparado y pronunciamientos de órganos internacionales, además se utilizó los métodos necesarios como son: inductivo, deductivo, analítico, exegético, mayéutica, comparativo, estadístico y también sintético. Y en cuanto al trabajo de campo se aplicaron técnicas como encuestas y entrevistas de las cuales se pudo obtener los criterios de profesionales y especialistas en materia administrativa, con el objeto de constatar el problema planteado y sugerir la solución de aclarar dicha vulneración de tener una vida digna, igualdad de oportunidades y la protección del interés superior de niño.

Palabras clave: Contrato ocasional, Servidor Público, estabilidad laboral reforzada, periodo de maternidad, lactancia de la madre, derecho de igualdad, derechos de la niñez.

2.1 Abstract

The present research work entitled "Legal analysis of occasional contracts of public servants and the termination of the contract, when their partner is in a state of pregnancy, the lack of renewal violates the right to a dignified life", has the purpose of guaranteeing the provisions contemplated by our Constitution of the Republic of Ecuador through its current legislation, therefore, a problem in Ecuador related to the partial guarantee of the right to reinforced job stability during the maternity and breastfeeding period is highlighted. This highlights that this protection only applies to mothers if they are employed, which is why the father is excluded. This situation is contrasted with the approach of Comparative Law, where protection also extends to the father or those who have the responsibility of financially supporting the household.

The purpose of this study is to highlight the importance of the role of head of household for the public servant father, and has an occasional contract, to have the enjoyment of stability in their job during their partner's pregnancy and breastfeeding period, spouse or cohabitant, protection that has now been recognized by the Constitutional Court of Ecuador for pregnant women; in addition, it is argued that the right to reinforced job stability during the period of maternity and breastfeeding is directly related to the Right of the Child, this protection seeks to ensure the integral development of children, especially at the time of their birth. For the pertinent development of this work, several research parameters have been established, such as legal, conceptual and doctrinal.

The type of research carried out was based on obtaining documentary sources, mainly doctrine, internal regulations, comparative law and pronouncements of international bodies, in addition, it was used the necessary methods, such as: inductive, deductive, analytical, exegetical, maieutic, comparative, statistical and also synthetic. And as for the fieldwork, techniques such as surveys and interviews were applied, from which it was possible to obtain the criteria of professionals and specialists in administrative matters, in order to verify the problem raised and suggest the solution to clarify this violation of having a dignified life, equal opportunities and the protection of the best interests of the child.

Keywords: Occasional contract, Public Servant, reinforced job stability, maternity period, mother's breastfeeding, right to equality, children's rights.

3. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado “Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna” pretende evitar la vulneración de derechos a los servidores públicos, tomando como referencia los contratos ocasionales de los mismos, la Constitución de la República del Ecuador prescribe dentro de los derechos del buen vivir: el derecho al trabajo y establece que el mismo es un deber social y un derecho económico que el Estado garantiza a las personas trabajadoras; ahora bien, en la Ley Orgánica Del Servicio Público, se pueden observar diferentes clases de contratos entre ellos, el contrato ocasional, cuya duración es de un año fiscal, tal como lo determina el Art. 58 del mismo cuerpo legal al mencionar, que el contrato ocasional “...por su naturaleza, no genera estabilidad, por esta razón, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley”.

Por este motivo, se determina que la Ley Orgánica del Servicio Público no genera ningún tipo de amparo a los derechos del padre, es decir, no hace mención para proteger el trabajo del padre de familia cuando es despedido y su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en estado de gestación, de tal modo que, no se están garantizando los derechos y la protección para la familia, así como el derecho a la igualdad y la protección del niño que está por nacer.

Frente a lo cual se puede decir que, en materia administrativa gozar de estabilidad laboral implica tener la seguridad y certeza de mantener el empleo de manera continua y sin interrupciones injustificadas y más aún cuando nos encontramos en la terminación del contrato del servidor público encontrándose su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora en estado de gestación y periodo de lactancia; por lo cual, al brindar esa estabilidad a los servidores públicos en su lugar de trabajo les permitiría tener un ingreso sostenible y brindar seguridad a su familia.

Es a través del marco teórico donde se desarrollan los siguientes temas: contrato, administración y función pública, servicio público, servidores públicos, formas de contratación, contratos ocasionales en el sector público, derechos reconocidos en los contratos ocasionales, derechos de las mujeres embarazadas, derechos que se vulneran en los contratos ocasionales, derecho comparado donde se puede evidenciar la existencia de esa estabilidad

laboral reforzada a los padres jefes de hogar en países como lo son, Colombia y Bolivia. Cada uno de estos temas guarda una estrecha relación lógica y coherente con el tema presente en la problemática planteada y a su vez con los objetivos generales y específicos que se han propuesto.

En la presente investigación se verifica un objetivo general que consiste en: Realizar un análisis jurídico, doctrinario y comparativo de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna.

Además, se verifico los objetivos específicos que se detallan a continuación: primer objetivo específico: Determinar si la terminación del contrato del servidor público cuando su pareja o cónyuge se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna; el segundo objetivo específico: Demostrar que la terminación del contrato ocasional y la falta de renovación, cuando su pareja o cónyuge no trabaja encontrándose en estado de gestación, queda en desprotección el núcleo familiar y el desarrollo integral del niño; tercer objetivo específico; Proponer lineamientos propositivos para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos en relación de su trabajo y entorno afectivo-emocional de su hogar.

Dentro de este trabajo investigativo y en concreto en el marco teórico se presentan conceptos obtenidos de diccionarios jurídicos clásicos que reafirman las conceptualizaciones planteadas, por otro lado, dentro de la doctrina planteada, se abordan aportes de reconocidos autores y especialistas en materia de derecho administrativo; de la misma forma se muestra la normativa comparada como la abordada en la legislación de Colombia y Bolivia; y en cuanto a la normativa, se ha tomado como base lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público, entre otras que son importantes para el desarrollo del presente trabajo de integración curricular. Además, el trabajo de investigación contiene un epígrafe en donde se establecen los métodos y las técnicas utilizadas y aplicados para la recolección de datos, análisis e interpretación de los resultados obtenidos después de haber aplicado las encuestas y entrevistas que se realizó a profesionales del derecho, quienes con sus valiosos criterios han aportado claramente para el direccionamiento de una solución viable y para la constatación del problema planteado.

Asimismo, se ha desarrollado un análisis de una resolución de la corte constitucional donde se puede presenciar la garantía de la estabilidad laboral reforzada a las servidoras

públicas extendiendo su contrato hasta que concluya su periodo de lactancia y por otra parte una sentencia dictada por la corte constitucional de Colombia en donde se logró ampliar la inamovilidad laboral de su lugar de trabajo al hombre.

Por lo antes mencionado y expuesto, el presente trabajo de investigación curricular de índole jurídico acerca de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna; queda a la disposición de las autoridades de la institución, a la comunidad universitaria conformada por docentes y estudiantes y al honorable Tribunal de Grado; con la intención de que esta investigación tenga una utilidad como herramienta de consulta y de conocimiento para las personas y comunidad estudiantil y que pueda ser considerada por las autoridades para una solución del problema planteado.

4. Marco Teórico

4.1 Definición Doctrinaria

En el presente trabajo investigativo comenzaré por resaltar las principales definiciones y conceptos de lo que se tratará con respecto a mi tema, comenzando desde lo más amplio hasta lo más específico; a continuación, se resaltarán las definiciones de varios autores con respecto a los temas ya establecidos.

4.1.1. Contrato

Según la Real Academia Española (posteriormente, llamado RAE) el contrato es un “Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas” (ASALE, R; RAE, 2022).

Según Cabanellas, en su diccionario jurídico el contrato es un “Acuerdo celebrado entre dos o más personas por medio del cual se imponen o se transfieren una obligación o un derecho.” (Yaure Luna, 2016, pág. 10).

El contrato es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestado en común entre dos, o más, personas con capacidad (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral. (Universidad para la Cooperación Internacional, 2008, pág. 1).

De acuerdo al Código Civil Ecuatoriano (posteriormente denominado CC) el “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” (Código Civil, 2005, art.1454).

Una vez definida la palabra contrato por varios autores, un concepto personal de contrato sería que, es una institución fundamental en el ámbito legal y social, que desempeña un papel esencial en la regulación de las relaciones humanas; en este contexto, el contrato viene a ser un pacto que refleja la autonomía de las partes involucradas, ya que, a través de este instrumento, las personas pueden expresar sus intenciones y acordar las condiciones bajo las cuales desean llevar a cabo una transacción, formalizar una relación laboral, adquirir bienes, recibir servicios o establecer cualquier otro tipo de compromiso.

Finalmente, explicando lo expuesto en términos jurídicos se puede decir, que el contrato es un acto solemne de carácter legal y vinculante entre dos o más partes que establece derechos y obligaciones de las personas involucradas, donde se estipulan las condiciones, términos y responsabilidades que las partes deben cumplir de acuerdo a su condición de dar, hacer o no hacer algo.

4.1.2. Contrato Administrativo

Wilchez Martínez Solón define a los contratos admirativos, aquel instrumento jurídico que “se celebra entre la administración con un particular para la ejecución de un contrato” (Jaramillo Ordóñez, 2005, pág. 235).

Así también, Herman Jaramillo lo define al contrato administrativo como “Un instrumento jurídico que guía el desenvolvimiento de la acción estatal, institucional y seccional” (Jaramillo Ordóñez, 2005, pág. 235).

Por otra parte el Estatuto del Régimen Jurídico administrativo de la función ejecutiva prescribe que, “los contratos administrativos son todo acto o declaración multilateral o de voluntad común; productor de efectos jurídicos, entre dos o más personas, de las cuales unas está en el ejercicio de la función administrativa” (Jaramillo Ordóñez, 2005, pág. 236).

Finalmente, Jeze establece que “Los contratos administrativos son los celebrados por la administración con el fin de asegurar el funcionamiento de un servicio público” (Martínez Solón, 1974, pág. 300).

Ahora bien, en forma de síntesis de lo anterior señalado se describe al contrato administrativo como aquel procedimiento técnico y jurídico donde la entidad pública o administración celebra un acuerdo con una persona natural o jurídica para obtener de ello la prestación de servicios públicos y a su vez la satisfacción de necesidades generales de la propia administración.

Es decir, es una facultad o capacidad que adquiere el Estado para establecer un vínculo jurídico entre una persona determinada la cual realizara actividades de dar, hacer o no hacer alguna cosa con relación a otra persona en ejercicio de la función administrativa.

4.2 Administración Pública y Función Pública

4.2.1. Administración Pública

Para llegar a una definición clara de lo que es la Administración Pública, primero se puede decir que la administración de forma general es un proceso social, distintivo, coherente y metódico de carácter científico, técnico y jurídico que implica la responsabilidad de dirigir funciones en este caso administrativas de los organismos, instituciones y entidades pertenecientes al estado; es decir, la administración lo que pretende es regular la planeación, organización, ejecución y control de una entidad.

Una vez resaltado lo que es la administración de forma general se la puede definir a la administración pública como “una actividad científica, técnica y jurídica y uno de los medios que se vale el Estado para lograr obtener que los servicios sean atendidos de la mejor manera, con el mayor grado de eficiencia, eficacia, calidad y transparencia” (Jaramillo Ordóñez, 2005, pág. 120). Se complementa lo citado destacando las palabras de Aníbal Guzmán donde define a la administración pública como aquella “acción de gobierno encaminada a ordenar y tecnificar el cumplimiento y aplicación de leyes y reglamentos para promover el bien público y con ello dar soluciones oportunas a las que surjan en el proceso” (Guzmán Lara, 1977, pág. 22).

Por último, la Administración pública está definida en nuestra constitución como “un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia, evaluación” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 227), responsabilidad, proporcionalidad y buena fe.

4.2.2. Función Pública

Por otra parte, la función pública cumple un rol muy importante dentro de la administración del Estado, pues, “es un modo o una forma de ejercer y ejecutar los planes, proyectos, programas, procedimientos y actividades del estado por medio de diferentes organismos, instituciones y entidades de la administración; evita la concentración autoritaria de poder en una sola persona” (Jaramillo Ordóñez, 2005, pág. 75); es decir, sin la función pública la administración del Estado no sería posible debido a que cada función se encarga de resolver una necesidad social que pueda satisfacer el bienestar colectivo.

A su vez, la función pública permite distribuir el poder que tiene el Estado a las

diferentes entidades mediante el principio de descentralización, pues, con ello cada entidad adquiere autoridad y un nivel de responsabilidad limitada; un ejemplo de función pública es la división del poder del Estado en el Ecuador la misma que se clasifica en: función ejecutiva, legislativa, judicial, electoral y de transparencia y control social.

Como resultado de lo antes señalado, la función pública se basa en principios y valores fundamentales, como la imparcialidad, la transparencia, la legalidad, la ética y el servicio al ciudadano.

4.2.3. Definición de Empleo Público

Seguidamente, el empleo público se refiere a las actividades laborales desempeñadas por individuos en el ámbito de la Administración Pública, en otras palabras, es el conjunto de puestos de trabajo que se encuentran en instituciones gubernamentales, organismos estatales, gobiernos locales y otras entidades del sector público, donde implica el desempeño de funciones y responsabilidades en el sector gubernamental, en áreas como la educación, la salud, la seguridad, la justicia, la administración pública, entre otras.

Estos empleos pueden ser desempeñados por funcionarios de carrera, contratados, temporales o mediante otras formas de contratación establecidas por la legislación y regulaciones aplicables.

El empleo público como tal, supone una estructuración de órganos y determinación de cada una de sus competencias, en este sentido Marienhoff (1998), manifiesta que existen dentro de lo que se considera empleo público a dos órganos, el primero, “los órganos institución, quienes en esa estructura estatal son permanentes, estables y a quienes en virtud de la mencionada repartición de competencias le son asignadas funciones” (Barrera Chimbo, 2020) y como segundo, los “órganos individuos u órganos personas, pues estos son a través de los cuales el estado manifiesta su voluntad, y por lo tanto sus actuaciones son imputables a la persona jurídica de que forman parte, es decir, a los órganos institución” (Barrera Chimbo, 2020)

4.3. Servicio Público

El derecho administrativo ha evolucionado en relación a algunos temas fundamentales, siendo uno de los más destacados el servicio público, concebido dentro del contexto de solidaridad social como una estrategia para proteger a los usuarios, en otras palabras, es uno de los métodos que utiliza el Estado para atender las necesidades de la

comunidad.

Cretella, declara que “el servicio público es toda actividad que la persona jurídica directa o indirectamente ejerce, para satisfacer necesidades colectivas, mediante procedimientos peculiares del Derecho Público” (Jaramillo Ordóñez, 2005, pág. 197)

Bielsa, sostiene que “la función pública es lo abstracto y general, y el servicio público, lo concreto y particular en el sentido que se actualiza y materializa la función” (Bielsa, 1947, pág. 153).

Como hace referencia Bielsa el servicio público al ser concreto y particular cuenta con normas que se dediquen a planificar, organizar y ejecutar los servicios públicos, como la salud, educación, justicia entre otros los mismos que permiten materializar la satisfacción de necesidades a la comunidad.

Haciendo referencia a las definiciones antes señaladas por los autores, se considera que el servicio público es una actividad permanente, regular y continua para satisfacer las necesidades generales, el Estado asume la responsabilidad de los servicios públicos, los cuales son ejecutados por organismos gubernamentales o entidades públicas, es deber del Estado proporcionar, regular y supervisar estos servicios con el fin de garantizar su adecuada prestación.

Para lograrlo, se establecen marcos legales, normativas y mecanismos de control, con el propósito de asegurar la eficiencia, calidad y accesibilidad de los servicios públicos.

4.4. Servidores Públicos y Funcionarios Públicos

4.4.1. Servidores Públicos

En cualquier sociedad, el adecuado funcionamiento de los servicios públicos es vital para el bienestar y desarrollo de sus ciudadanos, detrás de estos servicios se encuentran los servidores públicos, hombres y mujeres comprometidos con el servicio y el bien común.

Herman Jaramillo, menciona “el servidor público es todo ciudadano legalmente nombrado para prestar servicios remunerados en las instituciones de derecho público o privado con finalidad social o pública, sujeto a la Ley Orgánica del Servicio Público” (Jaramillo Ordóñez, 2005, pág. 269).

La administración pública, en representación del Estado, cumple sus funciones

establecidas en la Constitución y las leyes. Para lograrlo, se requiere la contratación de personal conocido como "servidores públicos", quienes desempeñan un papel fundamental en la consecución de los objetivos estatales.

De acuerdo, a la Ley Orgánica de Servicio Público, describe que “serán servidoras o servidores públicos, todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.4).

En conclusión entendemos que los servidores públicos son personas empleadas por el Estado o alguna institución del sector público para desempeñar funciones y responsabilidades en beneficio de la sociedad y el Estado es decir, estas personas trabajan en diferentes áreas y niveles dentro de la administración pública, y su principal objetivo es servir a los ciudadanos y garantizar el funcionamiento adecuado de los servicios públicos.

4.4.2. Funcionario Público

Según diccionario (Armendaris, 2008) Funcionario Público “es aquel trabajador que desempeña funciones en un organismo, ya sea el legislativo, el ejecutivo o el judicial, habitualmente estos organismos son el Gobierno; y, en general, todos aquellos organismos que no pertenezcan al sector privado” (Abad Sarango, 2016, pág. 26)

Por lo tanto, un funcionario público es una persona que trabaja al servicio del Estado, el cual es designado por una autoridad competente, conforme al ordenamiento legal, para desempeñar los cargos de distinto nivel dentro de los poderes del Estado y de los organismos autónomos.

“Es la persona que realiza funciones públicas y que está al servicio del Estado por haberse incorporado voluntariamente en la estructura orgánica del mismo; tal es el caso de un alcalde o un ministro” (Enciclopedia Jurídica, 2020).

Es la persona que cuenta con capacidad legal, ha sido designado de manera permanente y se encarga de desempeñar funciones y actividades específicas y especializadas dentro de la organización administrativa del Estado.

4.4.3. Diferencias entre Servidores Público y Funcionario Público

En general, el término "servidor público" tiende a ser más amplio y abarca a todas las personas que trabajan en el sector público, sin importar la naturaleza o nivel de sus

funciones. Por otro lado, el término "funcionario público" se utiliza para referirse específicamente a aquellos individuos que ocupan cargos de autoridad, toman decisiones y ejercen funciones de gestión en el gobierno u otras instituciones estatales.

Consiguientemente, Armendaris conceptualiza al Servidor Público como un individuo que ofrece un servicio de beneficio social, “esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas, más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo, los servidores públicos, por lo general, prestan servicios al Estado” (Abad Sarango, 2016, pág. 26)

En pocas palabras, las diferencias de forma concreta y sintetizada son, primero se entiende como servidor público a toda persona que presta servicios, ocupa un cargo o posición en el sector público, y cuyo ingreso está regulado por la ley y segundo, que el funcionario público es aquel individuo que, ya sea por mandato legal o por elección, lleva a cabo labores de carácter público.

4.4.4. Requerimientos para el Ingreso Público

El ingreso al sector público implica seguir un proceso en el cual se deben cumplir determinados requisitos obligatorios y posteriormente, someterse a un proceso de selección y evaluación.

Dentro del marco legal establecido por la Ley Orgánica de Servicio Público, en el Título II referente a las Servidoras o Servidores Públicos, en el Capítulo I trata sobre el Ingreso al Servicio Público, se establecen los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;
- b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;
- d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;
- e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;
- f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;

g) Presentar la declaración patrimonial juramentada;

h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción.

i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.5).

Una vez, señalados los requisitos podemos decir que, no cualquier individuo califica para ser un servidor público, pues, debe contar con preparación académica, experiencia y sobre todo con haber demostrado sus aptitudes para el puesto que va ocupar mediante el concurso establecido por la ley.

4.4.5. Deberes, Derechos y Prohibiciones de los Servidores Públicos

Deberes de los Servidores Públicos

Según, la Real Academia Española nos define a la palabra deber como “aquello a lo que las personas están obligadas bien sea por razones de orden moral, bien por determinación de las leyes, o como resultado de las obligaciones contraídas o los contratos que han podido celebrar” (ASALE, R; RAE, 2017).

Los deberes son un conjunto de obligaciones que los servidores del sector público deben observar y cumplir en sus puestos de trabajo, al asumir sus funciones, se comprometen a defender la constitución y las leyes de la república, así como a acatar las órdenes emitidas por los órganos jerárquicos de la administración.

Por lo tanto, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 22 se establece los deberes que deben cumplir los servidores públicos los cuales son los siguientes:

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;

b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;

c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;

e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;

f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;

g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;

h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;

i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;

j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, custodiar y cuidar la documentación e información (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.22).

Podemos observar que los deberes impuestos a los servidores públicos se aplican de manera equitativa a todo el sector público, sin hacer distinciones en cuanto a la modalidad de trabajo, sin importar su forma de contratación sea de forma permanentes u ocasionales, esto significa que se les asignan las mismas responsabilidades en el desempeño de sus funciones.

Derechos de los Servidores Públicos

La palabra Derecho significa en nuestra sociedad un sistema normativo de regulación de la conducta social, producido y garantizado coactivamente por el poder político de una autoridad soberana, que facilita y asegura la convivencia o cooperación social, y cuya validez (obligatoriedad) está condicionada por los valores jurídicos y éticos de los cuales es generador y portador, respectivamente, en un momento y lugar determinados. (Ledezma, 1995, pág. 61)

El Derecho tiene como objetivo facilitar y asegurar una convivencia armoniosa y cooperativa entre los miembros de la sociedad. Su validez y obligatoriedad están determinadas por los valores jurídicos y éticos que se han desarrollado a lo largo del tiempo y que son representativos de la cultura y las normas de esa sociedad en un momento histórico específico.

Así pues, los derechos de los servidores públicos son un conjunto de privilegios que no pueden ser renunciados, los cuales son reconocidos a favor de los mismos, por la

Constitución y las leyes de la república.

En el art.23 de la LOSEP nos habla sobre los derechos de los servidores públicos de los cuales a mi parecer los he considerado los más importantes los cuales son los siguientes:

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;
- b) 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;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;
- i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;
- k) 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;
- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- p) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;
- q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; y,
- r) Los demás que establezca la Constitución y la ley (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.23).

Prohibiciones de los Servidores Públicos

“El término prohibición se define como la limitación que tiene un sujeto de tocar, utilizar y realizar algo, las prohibiciones suelen estar respaldadas por leyes o normas, las cuales son fijadas por el estado, quien es el encargado de aplicar las sanciones correspondientes en caso de que se violen dichas leyes” (Enciclopedia Jurídica , 2021)

Las prohibiciones de los servidores públicos son limitaciones que se imponen legalmente para controlar el comportamiento y las acciones de las personas que ocupan puestos en el ámbito público, el propósito de estas restricciones es evitar conflictos de

interés, promover la imparcialidad y prevenir el uso indebido del poder.

- a) Abandonar injustificadamente su trabajo;
- b) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo; con excepción de la docencia universitaria.
- c) 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;
- d) Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores;
- e) Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del Estado;
- f) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;
- g) Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines;
- h) Paralizar a cualquier título los servicios públicos;
- i) Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado;
- j) Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Estado;
- k) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones;
- l) Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.24).

Si realizamos una comparación en relación a las prohibiciones, como resultado se llega a la conclusión de que se establece una paridad entre los servidores públicos permanentes y ocasionales al imponerles las mismas restricciones; además, esto genera equidad para todos los servidores que forman parte del sector público.

4.5. Formas de contratación del personal en el Servicio Público

En la Ley Orgánica de Servicio Público, existen varias formas en las cuales una persona puede acceder a un cargo público los cuales son:

4.5.1. Nombramiento Permanente

Son aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección prevista en esta Ley, es decir, se refiere a la designación de servidores públicos en cargos de forma permanente, lo que implica que ocuparán dichas posiciones de manera continua y estable.

Estos nombramientos suelen estar respaldados por procesos de selección y evaluación rigurosos, con el objetivo de garantizar la idoneidad y competencia de los funcionarios en sus respectivas áreas de trabajo.

4.5.2. Nombramiento Provisional

Se refieren a la designación temporal de un individuo en un cargo público, generalmente en situaciones en las que no se ha realizado un proceso de selección completo o no se ha designado a alguien de forma permanente, estos nombramientos suelen ser temporales y pueden estar sujetos a revisión o confirmación posterior.

En el art. 17 de la Ley Orgánica de Servicio Público nos menciona algunas circunstancias en las cuales una institución pública puede optar por este tipo de nombramiento:

- El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto.
- El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.17)

Es importante mencionar que los nombramientos provisionales también pueden presentar desafíos y preocupaciones, por ejemplo, podrían generar incertidumbre para los funcionarios, ya que su estabilidad laboral puede estar en riesgo.

4.5.3. De libre nombramiento y remoción

Los contratos de libre nombramiento y remoción en el sector público son acuerdos que permiten a las autoridades designar y cesar a los empleados públicos en determinados cargos de confianza, sin necesidad de justificación específica.

Las autoridades nominadoras previas al cumplimiento de los requisitos establecidos para el ingreso al servicio público, podrán designar y promover libremente la remoción así

efectuada no constituye destitución ni sanción disciplinaria de ninguna naturaleza.

En el Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público en su art.17 menciona que son los expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado; es decir, el objetivo principal es brindar flexibilidad a las autoridades para nombrar a personas de su confianza y adaptar la estructura organizativa a sus necesidades y políticas.

En conclusión, se los utiliza comúnmente en el sector público para cubrir cargos de alta dirección, asesoramiento directo a los gobernantes o aquellos que implican el ejercicio de funciones discrecionales y de confianza.

4.5.4. Periodo Fijo

Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por un período determinado por mandato legal.

4.5.5. Contratos Ocasionales

En el ámbito de la administración pública en la actualidad, los contratos de servicios ocasionales tienen una importancia relevante, sobre todo en el sector público, ya que permiten a las instituciones públicas ajustar rápidamente su fuerza laboral según las necesidades que estas requieran, en este caso el recurso humano.

Ahora bien, la LOSEP en su art. 58, inciso primero, manifiesta: “la suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

Así, de acuerdo con las normas establecidas se determina que la contratación del personal se realizara justificadamente, esto es, conforme a las funciones en concreto dentro de la institución.

Por otra parte, la contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante.

En cuestión de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos

en la escala del nivel jerárquico superior; y, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.

Las especificaciones de los contratos ocasionales se encuentran estipuladas en el Art. 58 de la LOSEP, que en si la parte pertinente a la estabilidad laboral manifiesta: Art. 58 LOSEP “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” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso.

En conclusión, podemos decir que estos contratos deben ser justificados por la necesidad de satisfacer ciertas situaciones institucionales, y requiere una aprobación previa tanto de las Unidades Administrativas del Talento Humano como del presupuesto, pero, por otra parte, los contratos ocasionales también plantean desafíos significativos uno de los principales problemas es la precarización laboral que pueden experimentar los servidores públicos sujetos a este tipo de contratos.

4.5.5.1. La contratación de servicios ocasionales en el sector público

Se establece que la contratación de servicios ocasionales en el sector público, debe estar sometida a un conjunto de regulaciones constitucionales, legales y reglamentarias para cumplir con los propósitos de cada una de las instituciones que integran la estructura del Estado.

Dentro de las distintas formas de contratación en el sector público encontramos, el nombramiento permanente, el nombramiento provisional, de libre nombramiento y remoción, periodo fijo y el contrato de servicios ocasionales; este último es el objeto de estudio. Cada una de estas modalidades conlleva derechos diferentes, como la duración del contrato y garantías de estabilidad laboral, entre otros aspectos.

Haciendo énfasis en los contratos ocasionales y en su tiempo de duración se puede determinar que la estabilidad laboral prescrita en la ley ha determinado que, los servidores públicos no podrán formar parte de la carrera administrativa, así como, tampoco genera estabilidad laboral; no son sujetos a solicitar indemnizaciones, por supresión de partida o

cualquier otra causal contemplada por la ley, puesto que el servidor público al suscribir el contrato de servicios ocasionales se allana tácitamente a las cláusulas impuestas por el empleador.

4.5.5.2. Análisis Jurídico de los Contratos ocasionales

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, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

Para este tipo de contrato para que la institución pueda realizar su procedimiento debe cumplir igualmente requisitos fundamentales como sería satisfacer necesidades institucionales, tener el informe autorizado por la administración de talento con la correspondiente partida presupuestaria disponible. Es decir, que todas aquellas necesidades institucionales pueden ser cubiertas con servidores públicos bajo esta modalidad contractual, pero surge la pregunta ¿cuáles serían las necesidades institucionales?, como vemos la ley deja la puerta abierta para que se pueda solicitar autorización para contratar personal bajo esta modalidad en cualquier momento y necesidad.

La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

Haciendo análisis de lo citado, se puede inferir que las instituciones públicas deben contar con parte del personal que sea contratado de forma ocasional, el mismo que no debe sobrepasar el 20% esto con el fin de que su personal pueda elegir por mejorar su estabilidad laboral.

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará "hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia", de acuerdo con la ley (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

En el último fragmento de este inciso se deja claro que, debido a su naturaleza, este tipo de contratos no proporciona estabilidad laboral. Sin embargo, entendemos que estos contratos se utilizan para cubrir necesidades institucionales y que el empleador es el Estado. Esto pone de manifiesto una violación a los preceptos constitucionales y, por lo tanto, a los principios y garantías de protección de derechos, ya que la Constitución ampara la estabilidad laboral. Este derecho se establece explícitamente como una garantía para la parte más vulnerable en la relación laboral, que en este caso sería el trabajador, específicamente el servidor público.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

Según esta normativa, los servidores públicos contratados bajo la modalidad de servicios ocasionales tienen derecho a disfrutar de los beneficios económicos equivalentes a aquellos con nombramiento permanente. Esto incluye los beneficios establecidos por ley, como el décimo tercero y décimo cuarto sueldo, vacaciones, entre otros. Sin embargo, al analizar la situación en la que se produce la supresión de un puesto, la falta de partida presupuestaria o incentivos para la jubilación, estos servidores no tienen derecho a disfrutar de dichos beneficios.

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

El inciso mencionado anteriormente se interpreta como la posibilidad de permanencia del servidor público durante su cargo o puesto de trabajo para poder acceder a la carrera administrativa.

Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

A los servidores públicos contratados bajo el régimen de servicios ocasionales se les prohíbe la posibilidad de estudiar, prepararse y solicitar licencias o comisiones de servicio para cursar una carrera universitaria o realizar estudios de posgrado.

“Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

Los servidores públicos tienen derecho a solicitar y disfrutar de diversos tipos de permisos que les permiten ausentarse temporalmente de su trabajo por diferentes motivos como atención médica, para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad, matriculación de sus hijos e hijas en establecimientos educativos y otros que fueren debidamente justificados.

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 por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

La falta de estabilidad laboral es evidente para los servidores públicos que están contratados bajo la modalidad de servicios ocasionales, lo cual les impide acceder a nombramientos permanentes. En resumen, existe una clara restricción en su capacidad para disfrutar de un empleo estable y seguro.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

Este inciso indica que el pago de las remuneraciones de los servidores públicos se realizará de acuerdo con las escalas salariales establecidas por el Ministerio del Trabajo; es decir, esto implica que los salarios estarán determinados por un marco normativo y regulado por dicha entidad gubernamental.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

Este texto menciona que, al igual que cualquier contrato, el contrato en cuestión debe cumplir con las especificaciones establecidas por la ley; aquellos que no cumplan con dichas especificaciones serán responsables de las consecuencias administrativas correspondientes según lo estipulado por la Ley. Esto implica que el incumplimiento de las disposiciones legales en relación con el contrato puede acarrear sanciones o medidas

disciplinarias.

Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

Prácticamente, se entiende que la UATH es la que se encarga de planificar y crear puestos de trabajo, previo el cumplimiento de requisitos y procedimientos legales establecidos.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.58).

Esto quiere decir que se amplía la duración del contrato de servicios ocasionales, permitiendo una extensión de doce meses adicionales, lo que equivale a un total de veinticuatro meses en los cuales el servidor público puede ser contratado bajo esta modalidad.

4.5.5.3. Derechos reconocidos en los contratos ocasionales de los servidores públicos

El derecho como tal es el conjunto de normas que imponen deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia, es decir, establece normas que rigen la estructura y funcionamiento de las instituciones estatales, como el poder legislativo, el poder ejecutivo y el poder judicial, igualmente regula las relaciones entre el Estado y los ciudadanos.

En este punto, uno de los derechos más importantes que tienen los servidores públicos es el de gozar estabilidad laboral como lo establece el art. 23 literal (a) de la LOSEP, el cual hace referencia a la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral.

Sin embargo, surge una interrogante ¿se estaría dando estabilidad laboral cuando se despidiera a un servidor público contratado de forma ocasional el cual tenga bajo su dependencia a su pareja o cónyuge no trabajadora en estado de gestación? Dando respuesta a esta interrogante y haciendo énfasis en lo que respecta a la estabilidad laboral se tiene

como consecuencia que en nuestro país este derecho no es protegido pues no se tiene un fuero de paternidad en el que se pretenda proteger la relación laboral del padre cabeza del hogar y con ello el desarrollo de un ser que está por nacer o que ya haya nacido y depende este.

Este es un derecho que hoy en día no es respetado pues, no se ha llegado a cumplir con las personas que son contratadas a través de los contratos de servicios ocasionales; pero en el art. 58 de la LOSEP existe una excepción de quienes no pueden ser despedidos y entre estos tenemos grupos de atención prioritaria, entre las cuales se encuentra las mujeres en estado de gestación y lactancia, que debido a su condición también adquieren ciertos derechos especiales como la prohibición de ser discriminadas en todo ámbito de su vida, el derecho a acceder a servicios médicos gratuitos para cuidar de su salud y en todas las etapas tanto antes como después del alumbramiento.

De esta manera, lo que se quiere dar a conocer por medio de este derecho nombrado anteriormente es que los servidores públicos de género masculino aun no gozan en nuestro país de una estabilidad laboral reforzada, la cual garantice que estos como servidores no sean despedidos cuando tenga a su cargo una mujer en estado de gestación y lactancia la cual dependa económicamente de él, con esta laguna de derecho en lo que respecta al derecho de estabilidad laboral, se está dando una doble vulneración de derechos, pues la igualdad se ve estropeada por las mismas leyes ya que no busca una igualdad formal sino más bien una igualdad en razón de la condición de una persona.

Pero, como toda laguna de derecho hay una solución, la cual se basa en que para hacer cumplir el derecho de gozar de estabilidad laboral a los servidores públicos que tengan bajo su cargo la manutención de la cónyuge o pareja no trabajadora en estado de gestación o lactancia, lo que se debe proponer es la ampliación de los derechos de las mujeres embarazadas a los padres, en el sentido de que cuando esta dependa de forma económica de él y sea beneficiaria de su sistema de salud, trasciende la discriminación que se ejerce sobre la mujer por el solo hecho de que pueda quedar embarazada en cualquier momento y esto representa un conflicto para el empleador al impedirle su despido.

Es decir, con la ampliación de los derechos de las mujeres embarazadas a los padres, primeramente se estaría dando una buena aplicación del derecho de estar dentro del sector público en igualdad de condiciones, pues, el empleador no verá diferencia al momento de su contratación, en razón de que se comprende que tanto hombres como

mujeres son sujetos de especial protección por el hecho de la mujer estar en estado de embarazo o lactancia si es su empleada, o el hombre que siendo empleado tiene a su pareja en ese estado y dependa económicamente de él.

Para concluir, el derecho de estabilidad laboral tiene como consecuencia la falta de justificación que hay en las leyes laborales ecuatorianas al llegar a excluir a los servidores públicos de género masculino cuyas cónyuges, compañeras o pareja, sin relación laboral, se encuentren en período de gestación o lactancia, de la protección laboral contenida en los preceptos examinados, conduce a la vulneración del derecho de igualdad; además, dentro de este derecho, se hace alusión a su vez que, tanto la mujer embarazada o lactante trabajadora como no trabajadora como el cónyuge de estas quien “le proporciona soporte emocional y material, afrontan un entorno familiar muy particular, que impone peticiones equivalentes, como la llegada de un nuevo integrante del núcleo familiar”, es por ello, que al ampliar los derechos de las mujeres embarazadas establecidos en los cuerpos legales antes mencionados hacia los padres se estaría aportando con un doble mecanismo de protección a las personas, el primero a la promoción a de una verdadera igualdad entre las personas, y como segundo mecanismo la conciliación entre el ámbito familiar y laboral, pues, la protección a los padres, en este caso servidores públicos contratados de forma ocasional necesitan el amparo de gozar de estabilidad laboral para dar protección “a la familia, al que está por nacer, y a la corresponsabilidad al cuidado y crianza de este”.

4.5.5.4. La terminación de la relación laboral de los contratos de los servidores ocasionales en el sector público

El Artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece que los contratos de servicios ocasionales en el sector público no garantizan estabilidad laboral debido a su naturaleza temporal y específica; es decir, que los servidores contratados bajo este tipo de contratos no tienen la misma protección laboral que los servidores permanentes en el sector público.

A esto se suma lo manifestado en el Reglamento de aplicación a la LOSEP, Art. 146, que no habla de la “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 acuerdo con el literal (f) se establece claramente que la única condición necesaria para dar por finalizado dicho contrato es la terminación unilateral por parte de la autoridad nominadora, en este caso, no se requiere ningún otro requisito adicional y no es necesario proporcionar justificación alguna para poner fin a la relación laboral. En resumen, basta con la voluntad de la autoridad nominadora para dar por concluido el contrato de servicios ocasionales.

Además, es importante destacar la problemática existente en nuestro país en relación con la precaria situación de los servidores públicos, una situación que no cuenta con el respaldo de las autoridades. Como es ampliamente conocido, en su mayoría, los servidores públicos deben aceptar las condiciones laborales bajo las cuales prestan sus servicios, a pesar de que estas condiciones generen inestabilidad en el empleo, incluso cuando el propio Estado sea quien incumpla y no respete sus derechos.

4.6. Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia

Bajo esta situación tienen derecho a tomar decisiones sobre la salud sexual y reproductiva en las mujeres embarazadas se le dio relevancia en nuestro país al haber muchas injusticias de despidos por parte de los empleadores de mujeres solo por hecho de estar embarazadas o en periodo de lactancia, vulnerándoles de esta manera el derecho al trabajo y a buscar el buen desarrollo integral de su bebé o ser que está por nacer; a consecuencia de estos hechos Ecuador en su legislación amplió los derechos de este grupo prioritario estableciendo que “la salud sexual y la salud reproductiva forman parte del derecho a la salud”; esto se puede observar en el artículo 363 de la Constitución donde establece como responsabilidad del Estado el asegurar que las acciones y servicios de salud tanto sexual como reproductiva serán especialmente atendidos para “garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y postparto”; es decir, que desde la perspectiva de las obligaciones del Estado en un ámbito laboral lo que se garantiza es “el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos

de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad” (art.332 CRE); sin embargo, estos derechos no son atendidos por parte del Estado cuando es el hombre o en este caso el servidor público quien es el que se encuentra al frente del hogar y de una mujer en estado de gestación o lactancia no trabajadora que depende económicamente de él, pues, es necesario que se extienda estos derechos de las mujeres a los padres, quienes son el sustento para su hogar en el caso que la mujer no se encuentre trabajando de manera formal y este en una condición de desigualdad al estar embarazada.

4.6.1. Derecho de las mujeres a la intimidad y a la no injerencia arbitraria

Por otra parte, cuando nos referimos a los derechos que tienen las mujeres sobre su intimidad y la no injerencia arbitraria se establece que la Constitución reconoce estos derechos, tanto de forma personal como familiar; es bien decir, que las mujeres tiene derecho de no ser objeto de intromisiones innecesarias en su intimidad durante el ejercicio de sus funciones, por ejemplo, se debe respetar su privacidad en relación con el embarazo, maternidad y otros asuntos personales que no estén directamente relacionados con su desempeño laboral.

Es importante decir que, la notificación del embarazo permite que las personas obligadas cumplan con su responsabilidad, pero en el caso de las mujeres pueden, por las razones que crean necesarias decidir sobre el momento de la notificación.

De igual forma, este derecho debe ser expandido hacia el hombre en razón que cuenta con los mismos derechos de intimidad y no injerencia arbitraria que la mujer, pues, este en el caso de ser de quien dependa el hogar puede decidir sobre su privacidad y otros asuntos personales que no estén relacionados directamente con su trabajo.

4.6.2. El derecho al trabajo sin discriminación

Toda persona incluidas las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia tienen derecho al trabajo de acuerdo al art.33 de la Constitución. El derecho al trabajo, además está relacionado en varios instrumentos de derecho internacional que son vinculantes para el Ecuador.

En el ejercicio del derecho al trabajo está prohibido la discriminación, pues, en la Constitución se prohíbe la discriminación en general de acuerdo al art.11 numeral 2 y a su vez, en el art.43 numeral 1, se protege específicamente a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral.

En ese sentido, los empleadores garantizaran que las mujeres no pierdan sus empleos por el solo hecho del embarazo o lactancia, ya que, no solo protege la igualdad en el acceso al trabajo, sino que también el mantenimiento de ingresos vitales para su bienestar y el de su familia, para su realización profesional y personal y para el ejercicio del derecho al cuidado.

En conclusión, el derecho al trabajo es un derecho universal, es decir, que abarca tanto a hombres y a mujeres; sin embargo es evidente que en nuestro país existe una distinción de garantía sobre este derecho, por motivo de que una mujer embarazada trabajadora goza de estabilidad laboral y de una vida digna, caso contrario es el de un hombre que tiene a su cargo a su pareja, cónyuge o conviviente embarazada no trabajadora, el cual en la actualidad no goza de esa estabilidad laboral para poder garantizar una vida digna a su familia y en especial al ser que está por nacer o que acaba de nacer.

4.6.3. Derecho al cuidado

El derecho al cuidado se refiere al reconocimiento y garantía de que todas las personas tienen el derecho a recibir y brindar cuidados en diferentes aspectos de la vida, como la salud, la crianza, la atención a personas dependientes o enfermas, entre otros.

Este derecho implica la protección y promoción de las condiciones necesarias para que las personas puedan cuidar de sí mismas, de sus seres queridos y de su entorno, así como recibir el cuidado adecuado cuando lo necesiten. Incluye aspectos como el acceso a servicios de salud, políticas de conciliación laboral y familiar, protección social, igualdad de género y la valoración y reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado.

En resumen, el derecho al cuidado busca garantizar que todas las personas puedan vivir en condiciones de bienestar y dignidad a través de la provisión y recepción de cuidados.

Finalmente, en el caso de los niños, niñas y adolescentes, se tiene en consideración que tanto la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de sus derechos; es por ello, que se debe proteger tanto la estabilidad laboral del padre cuando su cónyuge o conviviente se encuentre en estado de gestación y la mismo depende de él, porque la responsabilidad del hogar cae exclusivamente para el padre cabeza de hogar del cuidado de dos personas una su pareja y segundo su hijo/a que está por nacer o que ya haya nacido.

4.6.4. Despido ineficaz

El despido ineficaz puede surgir en situaciones específicas, como cuando se despide a una persona trabajadora en violación de sus derechos laborales o en contravención de disposiciones legales protectoras, como el despido de una mujer embarazada o relacionado con su condición de maternidad. En estos casos, la legislación laboral puede establecer que el despido es ineficaz, lo que implica que se considera inválido y la relación laboral se mantiene intacta.

Desde un criterio jurídico, el despido ineficaz es una institución jurídica que “brinda protección a la mujer embarazada y en estado de lactancia que sea despedida por su empleador sea este público o privado; en el ámbito público existen ciertas salvedades para esta figura jurídica” (Abad Sarango, 2016) es decir, en el caso de la mujer embarazada que se encuentra trabajando mediante contratos ocasionales, goza de la protección aplicando la figura del despido ineficaz.

La Carta Magna de nuestro país de manera explícita en los artículos 35, 331 y 332 reconoce y asegura la estabilidad laboral reforzada, la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral de las mujeres, otorgándoles así la condición de grupo de atención prioritaria a las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

La implementación del despido ineficaz se logre extender a los hombres cuyas parejas se encuentran en estado de embarazo y no tienen ninguna relación de dependencia laboral. En este caso, cuando el hogar depende exclusivamente del trabajo del hombre, se busca proporcionar un beneficio a través del despido ineficaz, con el objetivo de garantizar una estabilidad laboral de al menos un año desde que se tiene conocimiento del embarazo. Asimismo, se pretende brindar estabilidad a los trabajadores en la modalidad de contratos ocasionales, en cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación.

Finalmente, con todo lo expuesto se puede decir que no existe diferencia entre mujer embarazada trabajadora y trabajadora cuando se trata de proteger la vida del menor, ya que el Estado ha desarrollado preceptos constitucionales de protección a la familia, unión familiar, derechos de los niños, y sobre todo garantizándoles un mínimo vital, una vida digna.

4.6.5. Análisis de la sentencia emitida por la Corte Constitucional publicada en el Registro Oficial 103 de 24 de noviembre del 2020

En la siguiente sentencia se analizará sobre cómo se estableció la debida aplicación de las garantías constitucionales con respecto al tiempo de los contratos ocasionales en las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Primeramente, se tiene en cuenta que en nuestra legislación las mujeres embarazadas que prestan sus servicios a través de los contratos ocasionales, no contaban con el apoyo del Estado para garantizar su estabilidad laboral en razón de que eran despedidas sin concluir con su periodo de lactancia, quedando sin su mínimo vital para subsistir y más aun dejando en desprotección al niño o niña que está por nacer o que acaba de nacer.

Por esta razón, la regla jurisprudencial estableció la extensión de la protección hasta la finalización del periodo de lactancia; sustentando esta decisión en que era inconstitucional no proteger a la mujer embarazada cuando está ya haya dada a luz, es decir, era inconstitucional lo que estaba estipulado en la regla jurisprudencial que decía que la mujer embarazada solo tendrá protección de sus derechos laborales hasta “la finalización del período fiscal, precepto que fue incorporado en la LOSEP, mediante reforma legal el 13 de septiembre de 2017”.

Como resultado de este, análisis de inconstitucionalidad se tiene en cuenta que en la norma ahora vigente de la LOSEP establece que “en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia...”; en otras palabras, lo que se ha establecido con esta sentencia es que la norma haga una distinción con respecto a la “duración del contrato que depende del mes del año para tener beneficios y que podría tener efectos discriminatorios en su aplicación”, pues, es por tal motivo que, la frase “hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia se declara inconstitucional por contravenir el artículo 11 (2) de la Constitución, y la Corte considera que debe sustituirse por la expresión “hasta el fin del periodo de lactancia”, frase que garantiza la temporalidad de protección en igualdad de condición para toda mujer que requiera protección por embarazo o período de cuidado por lactancia. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, pág. 42)

La situación descrita impone a la Corte la necesidad de establecer un criterio que beneficie equitativamente a las mujeres, sin importar la duración específica de la lactancia

en relación al año fiscal. Con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación, la Corte determina que la protección especial no se limitará al cierre del año fiscal, sino que se extenderá hasta el final del período de lactancia, sin importar el tipo de contrato o cargo.

4.7. Inestabilidad laboral de los contratos ocasionales en los Servidores Públicos

La inestabilidad laboral tiene dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo según Mauno, Kinnunen, Makikangas, & Natti; el primero, se sostiene “su base en circunstancias objetivas, como por ejemplo, los trabajos temporarios o las condiciones de precariedad laboral” (Maglio, Injoque-Ricle, & Leibovich de Figueroa, 2010), pues, diversos estudios ubicaron que posee muchas desventajas y riesgos tanto para el bienestar como para la salud de los trabajadores.

Segundo, en el aspecto subjetivo se relaciona “con la percepción de un sujeto de su situación laboral, y es definido como la amenaza de la pérdida laboral involuntaria, ante la cual los empleados sienten una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que les ofrece el empleador” (Maglio, Injoque-Ricle, & Leibovich de Figueroa, 2010)

Según los estudios de Hellgren y Sverke la inestabilidad laboral “está más asociado con consecuencias psicológicas negativas que el aspecto objetivo” (Maglio, Injoque-Ricle, & Leibovich de Figueroa, 2010) porque en sí, la falta de estabilidad laboral dentro del sector público es un problema muy grave que perturba “a un considerable número de empleados contratados bajo servicios ocasionales” (Maglio, Injoque-Ricle, & Leibovich de Figueroa, 2010)

En conclusión, los individuos dentro de nuestra sociedad experimentan inseguridad, razón que dificulta a la proyección de planes de vida de los mismos, los cuales estén orientados al buen vivir.

4.7.1. Vulneración de derechos a los Servidores Públicos

Según lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, todos los ciudadanos ecuatorianos tienen derecho a disfrutar de todos los derechos consagrados en dicho cuerpo legal.

Se enfatiza la garantía de igualdad, asegurando que todas las personas sean tratadas de manera igualitaria y tengan acceso a los mismos derechos, deberes y oportunidades; sin embargo, lamentablemente, esta garantía y acceso a la igualdad de derechos no se reflejan

en la Ley Orgánica del Servicio Público en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica de Servicio Público se basa en una serie de principios fundamentales que guían su funcionamiento; estos principios incluyen la calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad.

Estos principios están diseñados para promover la interculturalidad, la igualdad y la no discriminación en el ámbito del servicio público.

4.7.2. Estabilidad laboral

Cuando nos referimos a la estabilidad laboral estamos hablando de esa seguridad, de esa permanencia que tiene una persona dentro de su ámbito laboral; esta estabilidad laboral está garantizada por el Estado, sin embargo, las mismas leyes no permiten aplicarla de forma eficaz, ya que se cuenta con que el empleador de forma unilateral puede terminar la relación laboral sin causa justa.

De la misma manera se vulnera al principio de continuidad, al destacar que la estabilidad laboral es un derecho protegido para los servidores públicos, lo cual contrasta claramente con la práctica observada. En este sentido, la ley misma limita los derechos al establecer el contrato de servicios ocasionales, evidenciando que la finalización de la relación laboral puede ocurrir en cualquier momento.

4.7.3. Derecho a una vida digna

Es necesario hacer hincapié, en lo que establece la Constitución en su art. 33 donde se dice que “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”.

El derecho a una vida digna es un principio fundamental que reconoce el valor inherente de cada ser humano y establece que todas las personas tienen derecho a vivir en condiciones que les permitan desarrollarse plenamente y alcanzar un nivel adecuado de bienestar.

Este derecho abarca diversos aspectos, como la alimentación adecuada, la vivienda digna, el acceso a la educación, la atención médica, el empleo digno, la seguridad social, la

igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad humana.

Como podemos ver, el derecho a una vida digna abarca diversos aspectos, entre los más relevantes está el caso de un servidor público que se encuentra laborando bajo contrato ocasional y es despedido sin justa causa, aun cuando este tiene bajo su dependencia a su pareja o cónyuge en estado de gestación y periodo de lactancia; en dicho caso, el Estado no estaría garantizando una vida digna, porque, este servidor al ser despedido no estaría poseyendo los recursos económicos necesarios para poder sustentar las necesidades del hogar y más aún cuando su pareja o cónyuge o conviviente se encuentre en estado de gestación.

4.7.4. Desarrollo integral del recién nacido o que está por nacer

Estamos firmemente convencidos de que la familia, es la unidad básica de la sociedad y entorno natural para el desarrollo y bienestar de todos sus integrantes, incluyendo especialmente a los niños, debe recibir el apoyo y la ayuda necesaria para desempeñar plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad.

Es fundamental tener en cuenta que los niños, niñas y adolescentes tienen derecho inherente a una vida digna, que les brinde las condiciones socioeconómicas necesarias para su desarrollo completo. Desde el momento de su concepción, tienen derecho a la vida, y es responsabilidad del Estado, la sociedad y la familia garantizar, mediante todos los medios disponibles, su supervivencia y desarrollo.

Por otra parte, el Estado reconoce y protege a la familia como el espacio natural y fundamental para el desarrollo integral del niño, niña y adolescente, es por esa razón que le corresponde prioritariamente al padre y a la madre la responsabilidad compartida del respeto, protección, la promoción, exigibilidad de sus derechos y cuidado de los hijos; el Estado tiene el deber prioritario para definir y ejecutar políticas, planes y programas que apoyen a la familia para cumplir con las responsabilidades antes señaladas.

Ahora bien, el interés superior del niño es un principio que está orientado a satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes e impone a todas las autoridades administrativas, judiciales y a las instituciones públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento. (Código de la Niñez y Adolescencia, 2003, art.11)

Cuando nos referimos al interés superior del niño este principio reconoce que los niños son sujetos de derechos por lo cual su bienestar y desarrollo integral deben ser

primordiales en todas las decisiones y acciones que les afecten.

Así mismo, existe la protección del Estado la cual se refiere a la adopción de políticas sociales y la ejecución de planes, programas y acciones políticas, económicas y sociales que aseguren a la familia los recursos suficientes para cumplir con sus deberes y responsabilidades tendientes al desarrollo integral de sus miembros, en especial de los niños, niñas y adolescentes (Código de la Niñez y Adolescencia, 2003, art.97)

4.8. Normativa Legal

4.8.1. Legislación Nacional.

Constitución de la República del Ecuador

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Indica que todas las personas, sin importar sus características personales o diferencias, tienen el mismo valor intrínseco y merecen igual respeto y consideración, todas las personas tienen derecho a una serie de derechos fundamentales, como el derecho a la vida, la libertad, la igualdad ante la ley, la educación, la salud, la vivienda y la participación en la vida política y cultural al igual que todas las personas deben tener acceso equitativo a las mismas oportunidades educativas, laborales, económicas y sociales.

Esto implica eliminar barreras y obstáculos que puedan limitar el acceso de algunas personas a ciertas oportunidades debido a su origen o circunstancias personales.

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.

Podemos decir, el Estado debe asegurar que las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad y respeto en el entorno laboral, protegiendo sus derechos fundamentales y evitando cualquier forma de discriminación, acoso o abuso, debe promover condiciones que permitan a las personas trabajadoras llevar una vida digna y satisfacer sus necesidades básicas, incluyendo aspectos como vivienda, alimentación, vestimenta y acceso a servicios públicos esenciales.

Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas. Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de

su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales.

Ahora bien, el Estado la Sociedad y la familia tienen, la importancia de garantizar el desarrollo integral de los niños y adolescentes, basado en el respeto de sus derechos y el principio de su interés superior. Se reconoce la necesidad de un entorno favorable en diversos ámbitos, así como la importancia de políticas y acciones coordinadas para promover su bienestar.

Art. 45.- Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción. Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social; al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los asuntos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma y en los contextos culturales propios de sus pueblos y nacionalidades; y a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera perjudicial para su bienestar. El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas.

Establece una serie de derechos específicos para las niñas, niños y adolescentes, además de reconocerles los derechos comunes del ser humano. Se destaca la importancia de garantizar su integridad física y psíquica, su identidad, salud, educación, participación social, entre otros aspectos relevantes para su desarrollo y bienestar.

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

El derecho a una vida digna es un principio fundamental que reconoce que todas las personas tienen el derecho intrínseco a vivir en condiciones que les permitan tener una existencia humana digna.

Se enumera una serie de derechos y elementos necesarios para asegurar una vida digna, estos derechos incluyen aspectos relacionados con la salud, alimentación, vivienda, educación, trabajo, descanso, cultura física, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. El reconocimiento y garantía de estos derechos contribuyen a asegurar el bienestar y la dignidad de las personas.

Art. 69.- Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia: 1. Se promoverá la

maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.

Prácticamente, es la de promover la maternidad y paternidad responsables, así como las obligaciones de los padres en el cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijos e hijas; se enfatiza que estas responsabilidades persisten incluso en situaciones de separación entre los padres, con el objetivo de asegurar el bienestar y el pleno desarrollo de los niños y niñas, así como garantizar el respeto de sus derechos.

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

El enfoque de género se considera fundamental en la formulación de planes y programas del Estado, lo que implica tener en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres, así como los roles y estereotipos de género que influyen en la vida cotidiana. Al incorporar el enfoque de género, se busca promover la igualdad de oportunidades y la equidad, así como eliminar la discriminación y los obstáculos que enfrentan.

Además, el Estado se compromete a brindar asistencia técnica para garantizar la obligatoria aplicación de las políticas de igualdad de género en el sector público. Esto implica proporcionar apoyo y recursos para implementar medidas concretas que promuevan la igualdad en los ámbitos laborales, la toma de decisiones, la participación ciudadana y otros aspectos relevantes.

4.8.2. Convenios y Tratados Internacionales

Convención sobre los Derechos de los Niños

Artículo 3.- 2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas. (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1990)

Esto implica considerar los derechos y deberes de los padres, tutores u otras personas responsables, y tomar todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas para garantizar su protección. El objetivo principal es salvaguardar los derechos y el

bienestar de los niños, asegurando que crezcan en un entorno seguro y propicio para su desarrollo integral.

Artículo 27.- 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social. 2. A los padres u otras personas encargadas del niño les incumbe la responsabilidad primordial de proporcionar, dentro de sus posibilidades y medios económicos, las condiciones de vida que sean necesarias para el desarrollo del niño. (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1990)

Se destaca el derecho del niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social; además, establece que los padres u otras personas encargadas tienen la responsabilidad principal de proporcionar las condiciones de vida necesarias para el desarrollo del niño. Este reconocimiento y responsabilidad buscan garantizar que los niños crezcan en un entorno favorable que promueva su bienestar y desarrollo integral.

4.8.3. Ley Orgánica de Servicio Público

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

Cuando se refiere a los principios los cuales se deben respetar y hacerlos garantes dentro del servicio público, es importante destacar el principio de continuidad se refiere a la idea de que la relación entre un empleado y un empleador debe mantenerse de forma continua y estable, sin interrupciones innecesarias. Este principio busca asegurar la estabilidad en su lugar de trabajo y la protección de los derechos de los servidores públicos sin distinción de la forma de contratación es decir de forma permanente u ocasional.

Art. 23.- “Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: a) Gozar de estabilidad en su puesto”

El goce de estabilidad laboral tiene implicaciones importantes para el servidor público, brinda seguridad y confianza en su situación laboral, lo que le permite planificar su vida y mantener una fuente de ingresos estable, incluso cuando el mismo tenga a su pareja, cónyuge o conviviente en estado de gestación y periodo de lactancia por lo cual lograría brindar su tranquilidad y confianza en su lugar de trabajo.

Art. 58.- 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, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas.

Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará "hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia", de acuerdo con la ley.

4.8.4. Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público

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.

En este caso la Ley Orgánica de Servicio Público permite que la autoridad nominadora pueda dar por terminado el contrato de trabajo sin la necesidad de cumplir con requisitos adicionales, como un aviso previo o una causa justificada.

4.8.5. Código de la Niñez y Adolescencia

Art. 8.- Corresponsabilidad del Estado, la sociedad y la familia. - Es deber del Estado, la sociedad y la familia, dentro de sus respectivos ámbitos, adoptar las medidas políticas, administrativas, económicas, legislativas, sociales y jurídicas que sean necesarias para la plena vigencia, ejercicio efectivo, garantía,

protección y exigibilidad de la totalidad de los derechos de niños; niñas y adolescentes.

El Estado y la sociedad formularán y aplicarán políticas públicas sociales y económicas; y destinarán recursos económicos suficientes, en forma estable, permanente y oportuna.

El Estado representa la autoridad gubernamental y tiene la responsabilidad de establecer y aplicar políticas, regulaciones y leyes que protejan y promuevan los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Esto implica la creación de marcos legales sólidos y la implementación efectiva de políticas públicas en áreas como la educación, la salud, la protección y el bienestar.

La sociedad debe fomentar una cultura de respeto y sensibilización sobre los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y trabajar en colaboración con el Estado para implementar políticas sociales y económicas que beneficien a esta población.

La responsabilidad de la familia incluye brindar un entorno seguro, afectuoso y propicio para el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes, así como garantizar su acceso a la educación, la salud y otros derechos fundamentales.

Art. 9.- Función básica de la familia. - La ley reconoce y protege a la familia como el espacio natural y fundamental para el desarrollo integral del niño, niña y adolescente. Corresponde prioritariamente al padre y a la madre, la responsabilidad compartida del respeto, protección y cuidado de los hijos y la promoción, respeto y exigibilidad de sus derechos.

La ley reconoce que la familia proporciona un ambiente propicio para el desarrollo físico, emocional, social y cognitivo de los niños, niñas y adolescentes. Es dentro de la familia donde los menores reciben el cuidado, afecto, protección y educación necesarios para su pleno desarrollo, la ley también establece la responsabilidad de protegerla, esto implica que se deben garantizar los derechos de los padres y madres para ejercer su rol en la crianza y educación de sus hijos, así como proteger a los niños, niñas y adolescentes de cualquier forma de violencia, abuso o negligencia dentro del ámbito familiar.

Art. 11.- El interés superior del niño. - El interés superior del niño es un principio que está orientado a satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes; e impone a todas las autoridades administrativas y judiciales y a las instituciones públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento.

Cuando nos referimos al interés superior del niño este principio reconoce que los niños son sujetos de derechos por lo cual su bienestar y desarrollo integral deben ser primordiales en todas las decisiones y acciones que les afecten.

Art. 20.- Derecho a la vida. - Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la vida desde su concepción. Es obligación del Estado, la sociedad y la familia asegurar por todos los medios a su alcance, su supervivencia y desarrollo. Se prohíben los experimentos y manipulaciones médicas y genéticas desde la fecundación del óvulo hasta el nacimiento de niños, niñas y adolescentes; y la utilización de cualquier técnica o práctica que ponga en peligro su vida o afecte su integridad o desarrollo integral.

Esto implica, que el derecho a la vida está intrínsecamente relacionado con la condición humana y la dignidad de cada individuo. De manera similar, todas las personas, sin ninguna excepción, merecen un respeto absoluto debido al simple hecho de su existencia y estar vivas.

Art. 26.- Derecho a una vida digna. - Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una vida digna, que les permita disfrutar de las condiciones socioeconómicas necesarias para su desarrollo integral. Este derecho incluye aquellas prestaciones que aseguren una alimentación nutritiva, equilibrada y suficiente, recreación y juego, acceso a los servicios de salud, a educación de calidad, vestuario adecuado, vivienda segura, higiénica y dotada de los servicios básicos.

El derecho a tener una vida digna en los niños, niñas y adolescentes, es un derecho fundamental, pero es muy importante mencionar en los casos de los servidores públicos bajo contrato ocasional, al momento de ser despedidos teniendo a su paraje, cónyuge o conviviente no trabajadora en estado de gestación y periodo de lactancia no se le estaría garantizando este derecho al ser que va a nacer o que acaba de nacer, al no tener esa estabilidad en su lugar de trabajo, no tendría el recurso económico para poder sustentar con las necesidades del su familia.

Art. 97.- Protección del Estado. - La protección estatal a la que se refiere el artículo anterior se expresa en la adopción de políticas sociales y la ejecución de planes, programas y acciones políticas, económicas y sociales que aseguren a la familia los recursos suficientes para cumplir con sus deberes y responsabilidades tendientes al desarrollo integral de sus miembros, en especial de los niños, niñas y adolescentes.

La protección estatal se materializa a través de la formulación y ejecución de políticas sociales, que buscan abordar las necesidades y requerimientos de las familias. Estas políticas pueden incluir programas de asistencia económica, acceso a servicios de salud y educación de calidad, promoción de la igualdad de género, fomento de la conciliación entre la vida laboral y familiar, entre otros aspectos.

Al proporcionar apoyo económico y social a las familias, el Estado busca contribuir al bienestar de los niños, niñas y adolescentes, brindándoles un entorno seguro, saludable y propicio para su crecimiento.

Por lo tanto, el Estado deberá adoptar políticas económicas y sociales, las cuales aseguren a la familia el recurso suficiente para poder cumplir con sus responsabilidades, por lo cual se puede decir que el Estado al no ofrecer esta estabilidad reforzada al padre que su familia dependa económicamente de él, no obtendrá ese mínimo vital para poder subsistir y cumplir con sus deberes y responsabilidades.

4.9. Derecho Comparado

El derecho comparado tiene como objetivo principal el estudio y la comparación de diferentes sistemas jurídicos; se basa, en la comparación de leyes, normas, doctrinas y jurisprudencia de distintos países o sistemas legales con el fin de analizar similitudes, diferencias, ventajas y desventajas de cada sistema.

Al comparar el sistema legal propio con otros sistemas, se logra establecer posibles áreas de mejora mediante un análisis crítico y una comprensión más profunda del sistema jurídico interno.

Ahora bien, la estabilidad laboral reforzada es el instrumento jurídico que tienen los servidores públicos que están en estado de vulnerabilidad. En algunos países sudamericanos la estabilidad laboral reforzada por la licencia de maternidad extendida a los padres de familia se ha ido implementando en las diferentes legislaciones.

Aunque encontremos esta herramienta con otro nombre, su esencia sigue siendo la misma, la protección de los servidores públicos, la familia y el bienestar de los niños, se estudia el derecho comparado de los países como Colombia y Bolivia que implementaron la figura del fuero de paternidad en sus ordenamientos jurídicos desde hace unos años, la cual, garantiza y promueve una política eficaz y activa en fomentar la igualdad de género.

4.9.1. República de Colombia

En Colombia la estabilidad laboral reforzada a los padres de familia, tuvo origen en el precedente judicial por los reiterados fallos de las Altas Cortes que estudiaban las situaciones actuales que afronta la familia moderna por los cambios de roles, de igual forma el legislador acatando las recomendaciones de estas corporaciones, por medio de la Ley 2141 del 10 de agosto del año 2021, modificó el artículo 239 y 240, adicionando un numeral para darle a los padres de familia la protección de fuero de paternidad durante el embarazo y dieciocho semanas después del parto, licencia de paternidad de dos semanas que garantizará el bienestar del nuevo integrante de la familia y la protección de la mujer

embarazada o lactante, sea esta que esté o no vinculada laboralmente.

El análisis normativo de la Ley 2141 del 2021, permite inferir que la misma se expide con el propósito de materializar el amparo y garantía de los menores recién nacidos o por nacer; además, busca mitigar la discriminación de mujeres en estado de embarazo que no cuentan con una relación laboral estable y por ende requieren del sustento material de su pareja, asegurando el mínimo vital como la vida adecuada y la salud del menor.

En el numeral nombrado anteriormente se menciona que se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal; esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

De igual manera se modificó el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.

4.9.2. República de Bolivia

Por consiguiente, la Constitución Política de Bolivia en su Artículo 48 I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. III. Los derechos y beneficios

reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. 12 IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles. V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad. VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Con la evolución de la familia se ha dejado atrás la figura del patriarcado, en donde el padre solo se encargaba de llevar el sustento al hogar y la madre era responsable de encargarse de la crianza, cuidado y educación de los hijos; ahora en la actualidad, este modelo ha desaparecido, los padres han tratado de tener un mayor equilibrio en el desempeño de sus roles laborales y relaciones familiares.

Como se comprende, en algunos países de Sudamérica, encontramos la estabilidad laboral reforzada como inamovilidad laboral que tiene como fundamento la protección de los servidores en estado de vulnerabilidad para que no puedan ser despedidos, trasladados o le sean desmejoradas sus condiciones de trabajo; respecto al fuero de paternidad, han tratado de igualar los beneficios que tiene la madre, para que le sean otorgados a su cónyuge o compañera permanente en el caso que esta no se encuentre trabajando, es decir, lo que se espera es continuar con la protección de la familia.

En última instancia, Bolivia hace hincapié en el tema del fuero laboral, el mismo que está intrínsecamente vinculado al estado de embarazo y respaldado por preceptos constitucionales que protegen este acontecimiento, tanto para el padre como para la madre. Así también, garantizan la estabilidad laboral hasta que el hijo(a) cumpla su primer año de vida, de acuerdo con las leyes laborales vigentes; en otras palabras, durante este período, el fuero laboral se aplica desde el embarazo y ambos progenitores lo disfrutan sin distinción alguna.

Finalmente, dentro del Estado Ecuatoriano aún falta mucho por incentivar a

crear políticas públicas que permitan, tener esa igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en la protección de los derechos de los servidores públicos cuando su pareja, cónyuge o convívete en estado de gestación no cuenta con un empleo de manera formal, como lo han establecido en los países de Colombia y Bolivia.

Lo que se quiere conseguir con esta comparación de sentencias y leyes de países, es que el Ecuador coja como modelo la inmovilidad laboral del servidor público cuando su pareja no trabajadora se encuentre en estado de gestación y periodo de lactancia, para poder garantizar así una vida digna y de la misma manera proteger el interés superior del niño, en pocas palabras se debe ejecutar de manera correcta los derechos ya establecidos en nuestra Constitución.

5. Metodología

5.1. Materiales Utilizados

Entre los materiales utilizados para la realización del presente trabajo de investigación jurídica que permitieron desarrollar y dirigir el trabajo de integración curricular tenemos las siguientes fuentes bibliográficas: Obras jurídicas, Leyes nacionales y extranjeras, artículos científicos, obras científicas, Manuales, Diccionarios, Ensayos, Revistas Jurídicas y páginas web de los organismos de justicia de diversos Estados, que se encuentran citadas de manera correcta y que forman parte de las fuentes bibliográficas del trabajo de titulación.

Entre otros materiales se encuentran: Laptop, teléfono celular, cuaderno de apuntes, conexión a internet, impresora, hojas de papel bond, fotocopias, anillados, impresión de los borradores de trabajo de integración curricular que son de gran utilidad para la dirección y desarrollo de esta tesis.

5.1.1. Métodos

Los métodos constituyen una forma organizada y sistemática que permiten el desarrollo y ejecución del presente trabajo de investigación para poder alcanzar los objetivos planteados, entre los métodos que permitieron indagar sobre el problema socio-jurídico, tenemos:

Método Científico: Son los procesos metodológicos o series de etapas que se han recorrido para obtener un conocimiento válido desde el punto de vista científico. Es gracias a este método que se puede llegar a una verdad y con ella identificar con precisión el problema determinado; en el presente trabajo se utilizó este método al momento de analizar las obras tanto de carácter científico como jurídica, las cuales fueron desarrolladas oportunamente y de forma detallada en el marco teórico.

Método Inductivo: El presente método se aplicó al momento de describir los antecedentes de la figura jurídica de la cual es el objeto de análisis, partiendo desde un enfoque en el ámbito nacional para luego abarcarlo a nivel internacional y así obtener, diferentes enfoques doctrinarios de acuerdo a los países y determinar el desarrollo de cómo se utiliza el fuero de paternidad, este método que fue aplicado en el marco teórico.

Método Deductivo: Este método que se caracteriza por partir de una premisa general para llegar a una particular; fue aplicado en la investigación al momento de analizar la sentencia C-005 de 2017 Corte Constitucional, obteniendo así también características importantes. Además, se pudo identificar las principales falencias en nuestra legislación. Método que fue aplicado ampliamente en el marco teórico.

Método Analítico: Este método consiste en la separación de un todo o de conceptos generales en partes o en elementos constitutivos, con el fin de comprender y determinar sus causas, su naturaleza y los efectos de lo que se considera como una unidad; con la utilización de este método se nos permitió adentrarnos con mayor entendimiento en la problemática planteada, así como también hacer el análisis a posteriori de cada cita bibliográfica que consta dentro del desarrollo del marco teórico, es decir su respectivo comentario y análisis; además se lo utilizó con el fin de analizar e interpretar de forma adecuada y correspondiente cada uno de los resultados luego de la aplicación de las técnicas de campo como son las encuestas y entrevistas aplicadas hacia los conocedores del derecho administrativo.

Método Exegético: Constituye un método de interpretación que, generalmente se ha aplicado para el estudio de los textos legales e interpretarlos de tal manera que se puede determinar cómo los legisladores redactaron la ley. Este método es un elemento que ayuda a establecer el significado y el alcance de las normas que forman parte de un ordenamiento jurídico. Se ha empleado este método al momento de realizar la fundamentación jurídica del presente trabajo y se aplicaron las siguientes: Constitución de la República del

Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público; Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público; Código de la Niñez y Adolescencia y demás normativa que consideramos relevante para el desarrollo de la misma.

Método Hermenéutico: Este método tiene como finalidad esclarecer e interpretar textos jurídicos que no están bien esclarecidos y dar un verdadero significado, este método se aplicó en la interpretación de las normas jurídicas nacionales y de los instrumentos internacionales, en que se procede a realizar la interpretación de las leyes ecuatorianas pertinentes.

Método Mayéutica: Este es un método de carácter investigativo que consiste en aplicar una serie de interrogantes y cuestionamientos para descubrir conceptos que estaban ocultos en la mente de quien es interrogado, buscando, por lo tanto, obtener mayor información para un mejor entendimiento de la misma. Este método fue aplicado al momento de la elaboración de un banco de preguntas, que serían posteriormente utilizadas para la realización de encuestas y entrevistas para, de este modo, obtener mayor información y, sobre todo, más relevante para desarrollar los datos analíticos y estadísticos.

Método Comparativo: Este Método fue utilizado en el trabajo de investigación en el desarrollo del Derecho Comparado, en que se procede a contrastar la realidad jurídica ecuatoriana, con la Constitución de la Republica de Bolivia, Condigo sustantivo de Trabajo de Colombia a través del cual se obtuvo diferencias estos ordenamientos jurídicos.

Método Estadístico: El método estadístico es uno de los más relevantes para la realización de un trabajo investigativo, puesto que, consiste en manejar secuencialmente datos tanto cualitativos como cuantitativos dentro de dicha investigación. Es por ello que este método fue aplicado dentro del presente trabajo al momento de ejecutar esta investigación de campo que corresponde justamente en realizar las encuestas y entrevistas, una vez obtenidas las respuestas esperadas se procedió a efectuar la respectiva tabulación, elaboración de cuadros estadísticos y las representaciones gráficas con la finalidad de obtener resultados que aporten a la búsqueda de una solución al problema planteado.

Método Sintético: Este método consiste en resumir y dirigir los contenidos hacia una mayor aclaración del panorama, y con ello unir los aspectos de mayor relevancia de lo que se ha analizado con anterioridad, en otras palabras, se vale del análisis como medio para llegar al o los objetivos propuestos. Con la ayuda de este método se realizó la discusión y la verificación de objetivos planteados y la fundamentación de la propuesta,

aplicado al momento de emitir criterios luego del estudio de la temática en cuestión.

5.2. Técnicas

Encuesta: es una de las técnicas más usadas y más importantes, en el presente trabajo de investigación, la encuesta está conformada por un cuestionario de ocho preguntas claves para la búsqueda de soluciones, asimismo consta con opciones de respuesta diseñadas para reunir datos y conocer el criterio de 30 profesionales y conocedores del derecho quienes brindan sus conocimientos sobre la problemática planteada, en este caso sobre los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna.

Entrevista: en cuanto a esta técnica, consiste en la participación de un diálogo existente entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática que está siendo objeto de nuestro estudio, en el presente trabajo de integración curricular se procedió a entrevistar a cinco expertos en la materia, profesionales a quienes se les explicó detalladamente la temática planteada, y esperando que sus aportes sean relevantes para la solución que se planteará más adelante.

5.3. Observación Documental

Sabemos que las técnicas de investigación bibliográfica centran sus funciones primordiales en procedimientos que requieren de optimización y uso racional de los recursos bibliográficos y documentales.

En el desarrollo de este trabajo investigativo se utilizaron estas técnicas para identificar la realidad de una problemática socio jurídico, para fundamentar una posible solución que evite la vulneración de los derechos mencionados en este trabajo. Asimismo, constan estadísticas que pueden proporcionar un argumento y una base para un problema establecido en el trabajo actual y plantear la o las soluciones. A partir de los resultados de investigación presentados obtenidos a partir de las técnicas de la encuesta y entrevista, representadas en forma de tablas, gráficos e inferencias, así como también análisis e interpretaciones estandarizadas, cuya principal finalidad es construir a partir del marco teórico y los objetivos de validación, así como permitir el desarrollo de las respectivas conclusiones y recomendaciones que serán importantes al valorar la temática planteada.

6. Resultados

6.1. Resultados de la encuesta

La presente técnica enfocada en las encuestas, ha sido aplicada a profesionales y conocedores del Derecho de la ciudad de Zamora; tomando como base una muestra de 30 Abogados; se utilizó un formato estándar comprendido por ocho preguntas cerradas, desarrolladas de forma que puedan ser comprendidas por los encuestados, y direccionadas a la identificación del problema y la búsqueda de soluciones. Con base en ello se obtuvo los resultados que se detallan a continuación:

Primera pregunta. - ¿Conoce usted qué tipo de contratos son aplicables a los servidores públicos sin nombramiento?

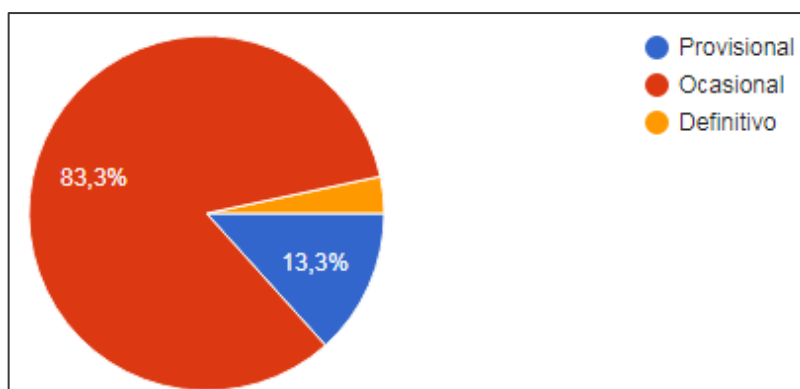
Tabla 1. *Tipo de contratos son aplicables a los servidores públicos sin nombramiento.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Provisional	4	13.3%
Ocasional	25	83.3%
Definitivo	1	3.3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora

Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Gráfico 1



Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora

Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Interpretación

Mediante los resultados mostrados en la tabla 1 y la figura 1 de las 30 personas encuestadas, se encontró que el 83.3% de ellas afirmó que los contratos aplicables son los

ocasionales, mientras que un 13.3% indicó que son provisionales. Sorprendentemente, uno de los encuestados consideró que los contratos definitivos sean una opción válida.

Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos se destaca que la mayoría de profesionales del derecho saben que los servidores públicos sin nombramiento generalmente se rigen por contratos de carácter ocasional o contratos provisionales; siendo estos contratos utilizados para regular la relación laboral entre los servidores públicos y la entidad empleadora cuando no existe un nombramiento formal que establezca una relación de empleo permanente.

En este sentido, los contratos ocasionales suelen celebrarse para cubrir necesidades temporales o proyectos específicos dentro de la entidad pública; estos contratos tienen una duración determinada y finalizan una vez que se completa la tarea o se alcanza el plazo estipulado. Por otro lado, los contratos provisionales se utilizan cuando existe una necesidad urgente y transitoria de personal en la entidad pública.

Estos contratos tienen una duración determinada y suelen estar vinculados a situaciones como licencias, permisos o sustituciones temporales. Es importante tener en cuenta que los servidores públicos sin nombramiento no tienen la misma estabilidad laboral que aquellos con contratos definitivos, ya que su relación laboral está sujeta a la duración y condiciones establecidas en los contratos ocasionales o provisionales.

Segunda pregunta. - ¿Conoce usted cuántas contrataciones de tipo ocasional puede tener un servidor público dentro de la misma institución?

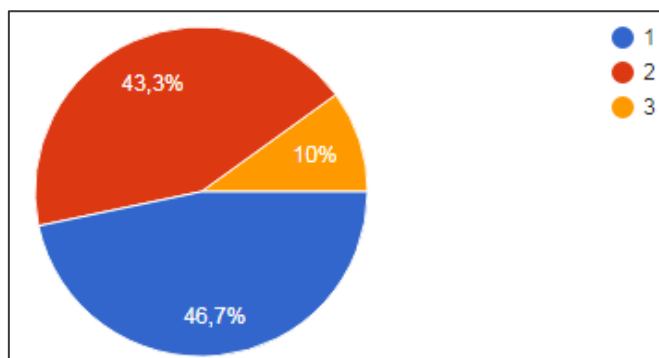
Tabla 2. *Cuántas contrataciones de tipo ocasional pueden tener un servidor público dentro de la misma institución.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	14	46.7%
2	13	43.3%
3	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora

Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Gráfico 2



Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora
Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Interpretación

Conforme a la información detallada en la tabla 2 y la figura 2, del 100% de los encuestados el 46.7% manifestó conocer que los contratos ocasionales pueden celebrarse por una sola vez, un 43.3% llegó a indicar que se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales y el 10% considera que estos contratos se los puede extender hasta tres veces. Actualmente de acuerdo con la ley solo es posible tener un contrato ocasional, pero en caso de continuar con la relación de trabajo estos adquieren estabilidad hasta que sea posible realizar el concurso de méritos y oposición.

Análisis

Un aspecto que denota en esta pregunta es la cantidad de contrataciones ocasionales que un servidor público puede tener dentro de la misma institución, la normativa en nuestro país establece límites o restricciones en cuanto al número de contrataciones ocasionales que un servidor público puede tener dentro de la misma institución en un período determinado, pero también existe esa vulneración por parte de entidades del Estado ya que al sobrepasar el límite de contratos ocasionales a los servidores públicos no se le está garantizando su estabilidad laboral, tal como lo menciona la norma “cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes” este criterio sugiere que la duración de un año de contratación ocasional es relevante para evaluar si una necesidad específica dentro de la institución se ha

convertido en permanente. Si la institución continúa contratando a la misma persona o a otras personas bajo la modalidad de contratación ocasional para cubrir la misma necesidad después de este período, se implicaría que la necesidad ya no es de carácter temporal o transitorio, sino permanente.

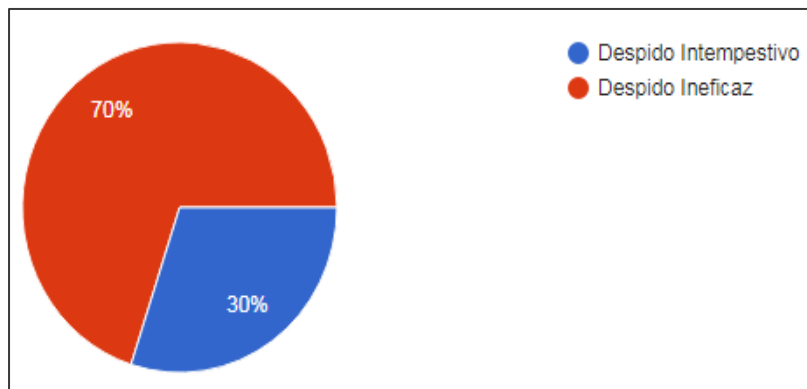
Tercera pregunta. - ¿Conoce usted cual es la figura legal que ampara a la servidora pública la cual se encuentra en estado de gestación y es despedida sin causa justa de su lugar de trabajo?

Tabla 3. *Cuál es la figura legal que ampara a la servidora pública la cual se encuentra en estado de gestación y es despedida sin causa justa de su lugar de trabajo.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Despido Intempestivo	9	30%
Despido Ineficaz	21	70%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora
Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Gráfico 3



Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora
Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Interpretación

Según los resultados de la encuesta, el 70% de los encuestados indicó que la figura legal que brinda protección a las mujeres embarazadas es el despido ineficaz, mientras que el 30% restante afirmó que es el despido intempestivo.

Análisis

El despido ineficaz es una figura legal que protege a ciertos servidores públicos, incluidas las mujeres embarazadas y en etapa de lactancia, bajo esta figura, se establece que un despido realizado en estas circunstancias se considera ineficaz, lo que significa que el empleador no puede poner fin al contrato basándose en el embarazo o la lactancia, por otra parte es importante destacar que la protección de las mujeres embarazadas y en etapa de lactancia tiene un carácter constitucional, ya que, está claramente establecida tanto en la Constitución del Ecuador como en la normativa legal aplicable si hacemos referencia a una servidora pública bajo contrato ocasional, la misma no puede ser despedida porque pertenece a un grupo de vulnerabilidad es por lo cual la Ley Orgánica de Servicio Público menciona que la vigencia del contrato durará "hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia", de acuerdo con la ley.

Cuarta pregunta. - ¿Sabe usted si la figura legal del despido ineficaz es aplicable a los servidores públicos que tienen modalidad de contrato ocasional y cuya pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra embarazada y en periodo de lactancia?

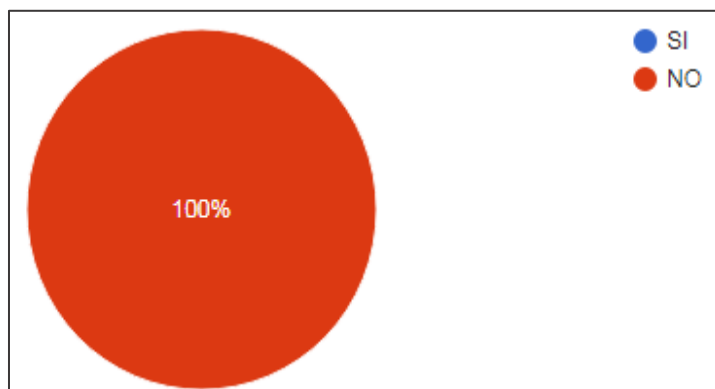
Tabla 4. *La figura legal del despido ineficaz es aplicable a los servidores públicos que tienen modalidad de contrato ocasional y cuya pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra embarazada y en periodo de lactancia.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Es aplicable	0	0%
No es aplicable	30	100%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora

Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Gráfico 4



Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora

Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Interpretación

Se puede apreciar en los datos especificados en la tabla 4 y la figura 4 los resultados obtenidos de la pregunta sobre si la figura legal del despido ineficaz es aplicable a servidores públicos con contrato ocasional cuyas parejas se encuentran embarazadas, se evidencia que el 100% de los encuestados afirmó que no es aplicable a los hombres. Se destaca que el mayor porcentaje de respuestas se debe a que la opción planteada no existe en el Ecuador.

Análisis

La figura legal del despido ineficaz no es aplicable a los servidores públicos (hombre) que tienen modalidad de contrato ocasional y cuya pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra embarazada y en periodo de lactancia. Como lo había mencionado antes, esta figura legal solo es aplicada a las mujeres que prestan sus servicios en una institución pública bajo el contrato ocasional, en la Ley Orgánica de Servicio Público solo establece protecciones especiales para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia extendiendo su contrato hasta que concluya su periodo fiscal de lactancia.

Quinta pregunta. - ¿Sabe usted si la normativa legal de nuestro país ofrece protección al servidor público que tiene contratos ocasionales y cuya pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en estado de gestación y periodo de lactancia?

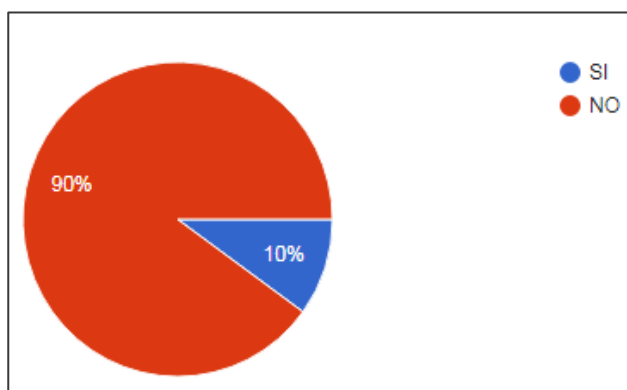
Tabla 5. *La normativa legal de nuestro país ofrece protección al servidor público que tiene contratos ocasionales y cuya pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en estado de gestación y periodo de lactancia.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	10%
NO	27	90%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora

Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Gráfico 5



Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora
Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Interpretación

Según los resultados de la pregunta realizada a los abogados sobre si la normativa legal ecuatoriana brinda protección al servidor público que tiene contrato ocasional y cuya pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentran en estado de gestación, se observó que un 90% de las respuestas indicaron que NO, mientras que un 10% señaló que SI. En el país, además del despido ineficaz que no es aplicable a los servidores públicos con contratos ocasionales, no existe otra figura legal que brinde protección específica en el caso de los hombres y mucho menos se toma en consideración la situación de tener a su pareja, cónyuge o conviviente en estado de gravidez.

Análisis

En el contexto del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público no establece disposiciones que buscan garantizar la protección de los derechos del hombre quien es jefe de hogar y tiene a su pareja, cónyuge o conviviente en estado de gestación y en periodo de lactancia, la cual depende económicamente de él; al ver esta situación podemos evidenciar que, el Estado Ecuatoriano no estaría formulando y ejecutando políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley. Sin embargo, al crear una figura legal para proteger al padre de familia se estaría garantizado el derecho a una vida digna para su núcleo familiar, es decir, condiciones de vida adecuadas, acceso a servicios básicos, vivienda, alimentación, educación y otros aspectos que permitan subsistir dentro de la sociedad, permitiendo de esta manera lograr una vida digna y la protección del interés superior del niño que está por nacer o que acaba de nacer.

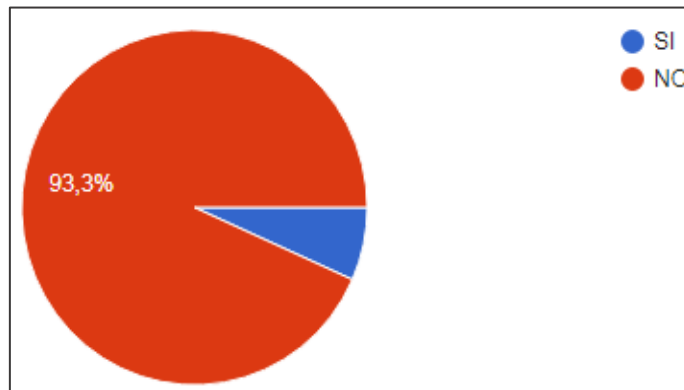
Sexta pregunta. - ¿Cree Usted que el Estado Ecuatoriano se ha preocupado por mejorar las condiciones de los derechos del hombre mientras su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en gestación y periodo de lactancia?

Tabla 6. *El Estado Ecuatoriano se ha preocupado por mejorar las condiciones de los derechos del hombre mientras su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en gestación y periodo de lactancia.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	6.7%
NO	28	93.3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora
Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Gráfico 6



Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora
Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Interpretación

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 6 y la figura 6, se puede apreciar que el 93.3% de los encuestados expresó que no se aplican políticas adecuadas que amparen las condiciones laborales de los hombres, en contraste con un 6.7% que sostiene que sí las hay.

Análisis

Es importante destacar que la sociedad ha experimentado cambios significativos en la atención y reconocimiento de los derechos del hombre cuando su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en estado de gestación y periodo de lactancia.

El estado ecuatoriano se ha centrado principalmente en la protección de los derechos y el bienestar de las mujeres en estas etapas dejando a un lado los derechos de los hombres con la única finalidad de proteger su núcleo familiar.

En muchos países de Latinoamérica, se han implementado medidas para promover la participación activa y la igualdad de género con respecto al cuidado de los hijos; siendo de esta manera, que ha sido posible reconocer los derechos del hombre a la inamovilidad de su lugar de trabajo cuando se encuentra con su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora en estado de gestación y periodo de lactancia. Dando así, como resultado que, estas medidas fomenten la corresponsabilidad y la participación equitativa de los padres en la crianza de los hijos, promoviendo así una sociedad más igualitaria.

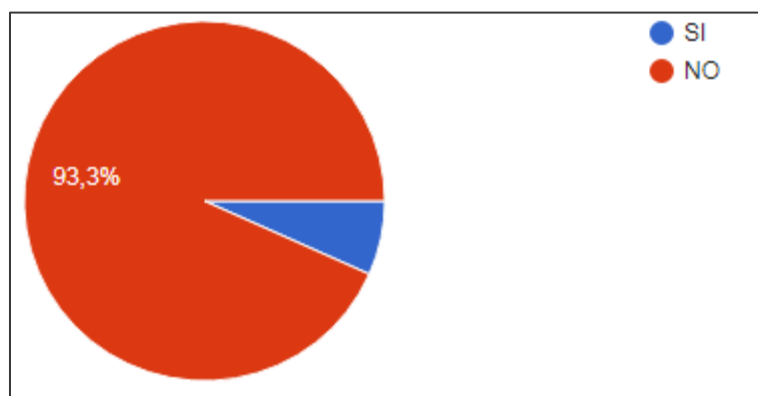
Séptima pregunta. - ¿Considera usted que se debe despedir a un servidor público bajo la modalidad de contrato ocasional encontrándose su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora en estado de gestación y periodo de lactancia?

Tabla 7. *Se debe despedir a un servidor público bajo la modalidad de contrato ocasional encontrándose su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora en estado de gestación y periodo de lactancia.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	6.7%
NO	28	93.3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora
Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Gráfico 7



Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora
Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Interpretación

El 93.3% de los encuestados indicó que es un derecho constitucional del trabajador público no ser despedido cuando su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentre en estado de gestación o lactancia, mientras que el 6.7% expresó lo contrario.

Análisis

Despedir a un servidor público en esta situación sería contrario a las disposiciones legales que buscan garantizar la protección de sus derechos y la igualdad de oportunidades; pues, al despedir al servidor público en una situación así, estaríamos vulnerando su derecho a una vida digna, se estaría desprotegiendo a la familia e iríamos en contra del interés superior del niño el mismo que es un principio con la finalidad de satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

En este sentido, el Estado reconoce la importancia de la familia como unidad fundamental de la sociedad y entiende que esta tiene roles y responsabilidades específicas; por ello, el Estado asume la responsabilidad de respaldar a la familia en el cumplimiento de estas responsabilidades, con el objetivo de promover el bienestar y desarrollo integral de todos sus miembros, especialmente de los niños y niñas, con la finalidad que les permita disfrutar de las condiciones socioeconómicas necesarias para su desarrollo integral.

Octava pregunta. - ¿Considera usted que es necesaria la tipificación de una normativa que establezca la aplicación del fuero o estabilidad laboral reforzada a los hombres cuyas parejas no trabajadoras se encuentren en estado de gestación y periodo de lactancia?

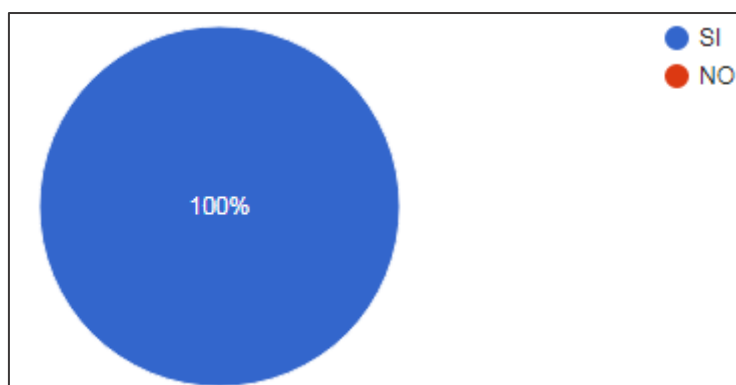
Tabla 8. *Es necesaria la tipificación de una normativa que establezca la aplicación del fuero o estabilidad laboral reforzada a los hombres cuyas parejas no trabajadoras se encuentren en estado de gestación y periodo de lactancia.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora

Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Gráfico 8



Fuente: Encuesta aplicada a abogados en libre ejercicio del cantón Zamora
Elaborado por: Israel Dario Naranjo Brito

Interpretación

Según los resultados obtenidos de la pregunta sobre la necesidad de tipificar una normativa que establezca la aplicación del fuero o estabilidad laboral reforzada a los hombres cuyas parejas no trabajadoras se encuentren en estado de gestación y lactancia, se observa que el 100% de los abogados expresaron que sí es necesario, es considerado fundamental extender la figura del despido ineficaz o la creación de un fuero de paternidad a los hombres, ya que esto permitiría brindar protección y garantizar los derechos del que está por nacer.

Análisis

La situación de gestación y lactancia de la pareja coloca a los hombres en una situación de doble vulnerabilidad, por lo que es importante establecer mecanismos legales que salvaguarden sus derechos laborales en estos casos.

Por este motivo, cabe mencionar que la extensión del despido ineficaz, fuero o inamovilidad a los hombres en estas circunstancias buscaría asegurar que no sean despedidos injustificadamente debido al estado de su pareja, brindándoles protección en su lugar de trabajo durante este periodo crucial. Esto contribuiría a promover la igualdad de género, el cuidado y la corresponsabilidad en la crianza de los hijos, así como el respeto y la protección de los derechos de los futuros integrantes de la familia.

Es esencial asegurarse de que la normativa propuesta no discrimine por género, sino que se enfoque en la protección de los derechos laborales de los trabajadores, independientemente de su género. La normativa debe reconocer que tanto hombres como

mujeres pueden ser cuidadores y responsables del bienestar familiar.

6.2. Resultados de la entrevista

La técnica de la aplicación de entrevista se empleó a 5 profesionales del Derecho especializados en el tema, a quienes se les dio a conocer la problemática indicada; con el fin de que puedan responder al cuestionario de la mejor manera y cuyas respuestas sean utilizadas para el desarrollo de la presente investigación.

Primera pregunta. - De acuerdo a su opinión. ¿Piensa que los contratos ocasionales garantizan los derechos establecidos en la Constitución?

Respuestas:

Uno: Si los garantizan dependiendo de las circunstancias.

Dos: No garantizan en su totalidad, son meras expectativas pero que solo directamente garantizan a la persona vinculada directamente al trabajo, sea público o privado.

Tres: Debo señalar que los contratos ocasionales, al igual que cualquier otro tipo de contrato, deben cumplir con los principios y derechos establecidos en la Constitución es importante enfatizar que los contratos ocasionales no pueden ser utilizados como una forma de eludir o vulnerar los derechos establecidos en las leyes de nuestro país, pero por lo general sí.

Cuatro: El hecho de que los contratos ocasionales garantizan los derechos establecidos en la Constitución puede ser un enunciado válido y cierto, siempre y cuando se cumpla con ciertas condiciones y regulaciones específicas.

Cinco: En el caso de Ecuador, la Constitución garantiza los derechos laborales, sociales y humanos de los trabajadores, independientemente del tipo de contrato que tengan, incluyendo los contratos ocasionales. Esto significa que los empleados bajo contratos ocasionales deben recibir un trato justo y equitativo, tener acceso a condiciones laborales adecuadas, remuneración justa y protección contra la discriminación y el abuso en el lugar de trabajo.

Comentario del autor: Al igual que la mayoría de los entrevistados considero que los contratos ocasionales en parte si garantiza los derechos establecidos en la Constitución, pero en algunos casos, los contratos ocasionales pueden ser utilizados de manera abusiva o

para evitar el cumplimiento de ciertos derechos y beneficios, lo que podría ir en contra de los principios establecidos en la Constitución, por lo tanto, es crucial que las leyes en nuestro país se implementen y apliquen de manera efectiva para garantizar que los contratos ocasionales no sean utilizados como una forma de vulnerar los derechos de los trabajadores.

Segunda pregunta. - De acuerdo a la Ley Orgánica del Servidor Público el contrato ocasional no genera estabilidad. ¿Piensa que la Ley Orgánica del Servidor Público garantiza la protección de las mujeres embarazadas al extender su contrato hasta el final del período fiscal en el que concluya su periodo de lactancia, con lo que se protege a la madre y el niño?

Respuestas:

Uno: Si al momento si se protege los derechos tanto de la madre y del que está por nacer.

Dos: En un primer plano si, dentro del sistema de gestación hasta el nacimiento, pero una vez cumplido el tiempo dentro de lo que manifiesta la LOSEP ya se desvincula de ese beneficio.

Tres: Efectivamente se cumple, porque esto se hace con el propósito de permitir que la madre tenga la oportunidad de cuidar de su salud durante el embarazo, dar a luz y proporcionar los cuidados adecuados a su hijo durante los primeros meses de vida.

Cuatro: Al extender el contrato, se busca evitar que la mujer sea despedida durante su embarazo o en el período posterior al parto debido a su estado de gestación o responsabilidades maternas. Esto contribuye a proteger los derechos laborales y los derechos a la salud y la maternidad de la mujer.

Cinco: La ampliación del contrato proporciona un período más largo de estabilidad laboral, lo que significa que la madre no se enfrenta a la incertidumbre de la finalización del contrato mientras se encuentra en el proceso de lactancia. Esto le permite planificar su tiempo de manera más efectiva y dedicar tiempo y atención adecuada a su bebé durante esta importante etapa.

Comentario del autor: Esta medida tiene un impacto positivo en la salud y el desarrollo del niño, al brindar esta protección a las mujeres embarazadas y lactantes, se

reconoce la importancia de su rol como madres y se evita la discriminación por motivos de maternidad.

Tercera pregunta. - ¿Qué opinión le merece acerca de los derechos del padre el mismo que tiene un contrato ocasional, y finaliza, mientras su pareja, cónyuge o convívete, quien no se encuentra empleada, se encuentra en estado de gestación?

Respuestas:

Uno: En realidad en este sentido pues no estaría protegido el padre, por la LOSEP bajo esta figura de contrato ocasional, toda vez que la ley única y exclusivamente protege a la madre o futura madre que está en estado de gestación.

Dos: Los contratos ocasionales generalmente se caracterizan por su duración determinada o por su vinculación a proyectos específicos. Es posible que estos contratos proporcionen menos protecciones laborales en comparación con los contratos a término indefinido, y esto podría afectar la estabilidad laboral del padre.

Tres: Es importante que los derechos de los padres sean considerados y protegidos para fomentar una participación activa y equitativa en la crianza de los hijos y en el cuidado de la familia en general. Esto no solo beneficia a los padres y sus parejas, sino que también contribuye a una sociedad más inclusiva y respetuosa de los derechos de todos sus miembros.

Cuatro: Bajo esta figura del contrato ocasional, el padre no estaría protegido de manera similar a como lo estaría la madre embarazada. Esto puede generar desigualdades en el ámbito laboral y familiar, ya que el padre puede enfrentar inestabilidad laboral y falta de garantías en su empleo durante el estado de gravidez de su pareja.

Cinco: Se destaca una importante brecha en la protección laboral para los padres en contratos ocasionales cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, esta falta de equidad puede tener consecuencias en la estabilidad familiar y en el desarrollo integral del niño.

Comentario del autor: En muchos países, incluyendo Ecuador, las leyes han avanzado para reconocer y proteger los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Se han establecido normativas que garantizan la estabilidad laboral, el acceso a licencias de maternidad y otros beneficios para las mujeres trabajadoras durante este

periodo crucial. Sin embargo, en la mayoría de los casos, las leyes no ofrecen una protección similar o equivalente para los hombres en situaciones similares, en el escenario planteado, donde el padre tiene un contrato ocasional y su pareja se encuentra en estado de gestación, el padre podría enfrentar inseguridad laboral y la posibilidad de perder su empleo al finalizar su contrato. En términos de equidad de género, esta situación podría ser considerada como una desventaja para el padre, ya que las mujeres embarazadas gozan de una protección legal específica en el ámbito laboral debido a su estado. Sin embargo, este tipo de discriminación positiva hacia las mujeres también puede estar basado en estereotipos de género que asumen que las mujeres son las principales cuidadoras y responsables del cuidado infantil, lo que puede perpetuar desigualdades de género en la sociedad y en el ámbito laboral.

Cuarta pregunta. - En base a su criterio profesional, ¿considera que se debería extender el contrato ocasional del servidor público, cuyo contrato finaliza mientras su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en estado de gravidez, ampliando así su contrato hasta el final del periodo fiscal en el que concluya el periodo de lactancia, de su pareja, cónyuge o conviviente con el fin de garantizar los derechos de la mujer, el niño y el propio padre?

Respuestas:

Uno: Considero que bajo el principio de igualdad si sería conveniente que se pueda proteger o ampararle bajo las circunstancias señaladas al padre del que está por nacer.

Dos: Es elemental considerar la importancia de extender el contrato ocasional de un servidor público cuya pareja no trabaja y se encuentra en estado de gravidez. Esta medida busca asegurar la protección de los derechos laborales y la estabilidad económica y familiar de dicho servidor público, así como del núcleo familiar que está a punto de aumentar con la llegada de un nuevo miembro.

Tres: La extensión del contrato ocasional del servidor público permitiría que el padre disponga de un período de tiempo adicional para cuidar de su pareja, cónyuge o conviviente durante el embarazo y el período de lactancia del niño. Esto es beneficioso tanto para la salud y el bienestar de la madre y el niño como para el propio padre, ya que podría contribuir a crear un entorno más adecuado para la crianza del hijo y favorecer el establecimiento de un vínculo familiar sólido.

Cuatro: Al extender el contrato ocasional, se evitaría una posible terminación del empleo del padre en un momento sensible, donde la pareja, cónyuge o conviviente se encuentra en estado de gravidez y necesita apoyo y acompañamiento durante este período.

Cinco: Efectivamente al ampliar el contrato ocasional permitiría que el servidor público cuente con un período adicional de estabilidad laboral para brindar apoyo a su pareja durante el embarazo y los primeros meses del bebé, lo que facilitaría la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Comentario del autor: Con lo manifestado por los entrevistados de la misma manera considero que al extender el contrato ocasional del servidor público cuando su pareja no trabaja y está en estado de gravidez es una medida necesaria y justa que protege los derechos laborales del padre y contribuye al bienestar de toda la familia, esta acción promueve la igualdad de género, fortalece el vínculo familiar y asegura un ambiente propicio para el desarrollo integral y equitativo del futuro hijo o hija.

Quinta pregunta. - ¿Según su opinión, estima que es apropiado tratar a la mujer servidora pública y a la pareja, cónyuge o conviviente del servidor público la cual no posee un empleo formal, en igualdad de condiciones y derechos cuando ambas se encuentran en estado de gestación y periodo de lactancia, con el objetivo de garantizar el derecho a la familia?

Respuestas:

Uno: Si claro correcto, justamente bajo el principio de igualdad que lo establece nuestra constitución es preciso e importante que el hombre tenga los mismos derechos bajo esta figura legal.

Dos: Es totalmente apropiado tratar a la mujer servidora pública y a la pareja, cónyuge o conviviente del servidor público, que no tiene una relación laboral, en igualdad de condiciones y derechos cuando ambas se encuentran en estado de gestación y periodo de lactancia, esta igualdad de trato y protección es esencial para promover la equidad de género y garantizar el respeto a los derechos fundamentales de ambas partes involucradas en el proceso de maternidad.

Tres: Puedo decir que es primordial proteger y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas, incluidas las mujeres servidoras públicas y sus parejas, cónyuges o convivientes, independientemente de su situación laboral. Esto

significa que tanto la mujer servidora pública embarazada como su pareja, cónyuge o conviviente que no tenga un empleo formal deben ser tratados en igualdad de condiciones y derechos en relación con el embarazo y el periodo de lactancia.

Cuatro: Mi opinión es la siguiente, la igualdad de trato y protección es un principio fundamental de los derechos humanos y la equidad de género, y se debe garantizar en todas las circunstancias, incluyendo durante la maternidad y paternidad.

Cinco: Es importante garantizar los derechos de las mujeres servidoras públicas que se encuentren en un estado de gestación y posterior a un periodo de lactancia, así como a la pareja del servidor público la no cual no tiene relación laboral, con la única finalidad de ser tratadas en igualdad de condiciones para proteger sus derechos y así garantizar una vida digna y una protección especial al neonato durante esta etapa.

Comentario del autor: Efectivamente, es de gran importancia tratarlas por igual, ambas son portadoras de vida, la maternidad es un momento clave en la vida de una mujer y de su familia, y todas las mujeres, independientemente de su situación laboral, deben tener los mismos derechos y oportunidades para disfrutar y asumir plenamente esta etapa; tratar a todas las mujeres en igualdad de condiciones durante la maternidad, es una cuestión de justicia social y respeto a los derechos humanos. Bajo este contexto, puedo decir que, nuestras leyes solo protegen a la mujer que tiene un vínculo laboral, razón por la cual no existe una igualdad de condiciones entre mujeres en sí, ya que la mujer que se encuentra embarazada y depende económicamente del hombre que si es servidor público de forma ocasional y termina su contrato, esta misma mujer queda desprotegida y en desigualdad de condiciones para poder llevar, disfrutar y asumir su maternidad de forma digna.

Negar derechos o beneficios a una mujer embarazada que no trabaja sería una forma de discriminación basada en la situación laboral, lo cual es inaceptable en una sociedad que busca la igualdad y el respeto a la dignidad de todas las personas.

6.3. Estudio de casos

Caso 1

Datos Generales

Referencia: Expediente D-11474

Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 1 del artículo 239 y el numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo).

Actor: W. T. F.

Magistrado Ponente: L. V. S.

Fecha: 18 de enero de 2017

1. Antecedentes

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad prevista en el artículo 241 de la Constitución Política, el ciudadano W. T. F., solicita a la Corte Constitucional que declare la constitucionalidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo).

Mediante auto de veintitrés (23) de junio de dos mil dieciséis (2016), el Magistrado Sustanciador decidió admitir la demanda, dispuso su fijación en lista y, simultáneamente, corrió traslado al señor Procurador General de la Nación para los efectos de su competencia.

En la misma providencia ordenó comunicar la iniciación del proceso al Presidente de la República, al Presidente del Congreso de la República, al Ministro del Interior, al Ministro de Justicia, a la Ministra del Trabajo y al Ministro de Hacienda y Crédito Público para que, si lo estimaban conveniente, intervinieran dentro del proceso, con el propósito de impugnar o defender la exequibilidad de la disposición acusada.

Además, invitó a la Academia Colombiana de Jurisprudencia, al Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (De justicia), a la Defensoría del Pueblo, al Departamento Nacional de Planeación, a la Confederación General del Trabajo, a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, a la Confederación de Trabajadores de Colombia, a la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), a la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO) y a las Facultades de Derecho de las Universidades de los Andes, de Antioquia, del Atlántico, Eafit de Medellín, Externado de Colombia, de Ibagué, Icesi de Cali, Industrial de Santander, Javeriana, Libre, Nacional de Colombia y del Rosario; para que intervinieran dentro del proceso, con la finalidad de rendir concepto sobre la constitucionalidad de las disposiciones demandadas.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el artículo 242 de la Constitución

Política y en el Decreto 2067 de 1991, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda de la referencia.

2. Norma Demandada

ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. (...)

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. (...)”.

3. La Demanda

El demandante sostiene que el numeral 1 del artículo 239 y el numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo) vulneran los artículos 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución Política y el numeral 2 del artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Ello en razón a que las normas acusadas garantizan la asistencia y protección solo para la mujer embarazada trabajadora, al prohibir su despido durante el período de embarazo o lactancia, y exigir un permiso para su despido, pero esta protección no está garantizada para la mujer no trabajadora que depende económicamente de su pareja que sí se encuentra vinculada laboralmente. Para el actor, los preceptos acusados no incluyen todo el universo de situaciones que deberían comprender.

Sostiene que la protección constitucional que se brinda a la mujer deriva no solamente de su condición de tal (Art. 43 C.P.), sino por ser portadora de vida (Art. 11 C.P.); por ser integrante de la familia (At. 42 C.P.); y por ser quien protege y asiste al niño o niña que está por nacer o que acaba de nacer (Art. 42 C.P.). “la trascendencia de estos derechos constitucionales permean también la esfera del campo laboral al consagrar para todas las mujeres, la protección de su seguridad social (Art. 53) (...)”.

Afirma que “tal situación obliga al Estado a brindar asistencia y protección a la mujer durante el embarazo y en la lactancia, sin que pueda exigir para el goce de este derecho requisito alguno, lo que (conduce a afirmar) que el Estado tiene la obligación de brindar la asistencia y la protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo como

también, a la mujer embarazada no trabajadora que depende económicamente de su cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a)”.

Refiere a los fundamentos que la Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia, ha proveído a la protección reforzada de la mujer gestante o lactante, así:

(i) El Estado tiene la obligación de proteger a la mujer en estado de embarazo y durante la etapa de lactancia (Art. 43 C.P.), dicha protección aplica sin distinción y no depende de requisito alguno, tal como el que la mujer trabaje o no;

(ii) El fin de la protección es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia;

(iii) La protección especial a la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional (Arts. 11 y 44 C.P.);

(iv) El especial cuidado a la mujer gestante y a la maternidad se justifica por la particular relevancia de la familia en el orden constitucional colombiano (Arts. 5° y 42 C.P.).

Las disposiciones acusadas no protegen a las mujeres no trabajadoras que dependen económicamente de su cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a) –lo que afectaría el sustento y acceso a la seguridad social de la mujer embarazada y del menor por nacer, o de la mujer lactante y de su hijo-; razón por la que (iv) la protección debe hacerse extensiva a la mujer embarazada no trabajadora que dependa económicamente de su cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a).

En ese sentido, señala que: “Si bien el espíritu del numeral 1 de (sic) artículo 239 y el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo de (sic) Trabajo buscan la estabilidad reforzada para la protección del derecho al trabajo de la mujer embarazada, su mayor fin es la protección de la vida de la mujer y el niño o niña que está por nacer o que acaba de nacer (...) y por tal motivo, es necesario que las garantías con que cuentan (sic) la mujer embarazada trabajadora se extiendan a la mujer no trabajadora que depende económicamente a través (sic) de su cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a) para que sus derechos estén garantizados”[2].

En consecuencia, el demandante solicita la exequibilidad condicionada de las disposiciones acusadas, en el entendido que la estabilidad laboral reforzada también se aplique para el (la) cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a) de la mujer embarazada no trabajadora, razón por la que no puede ser despedido(a) durante el periodo de embarazo o lactancia, salvo que se cuente con la correspondiente autorización del inspector de trabajo.

4. Intervenciones

Ministerio del Trabajo

Luis Nelson Fontalvo Prieto, en su calidad de jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, interviene en el proceso de la referencia para solicitar que se declare la exequibilidad de las disposiciones acusadas, en tanto no vulneran norma o mandato constitucional alguno. Sustenta su solicitud indicando que la protección es para la trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

De esta manera, considera que la normatividad laboral establece taxativamente la prohibición de despedirla sin justa causa, por lo que en ningún momento el Código Sustantivo de Trabajo crea la misma figura en favor del cónyuge o padre, como lo pretende el demandante.

Así las cosas, sostiene que por analogía no podría crearse un fuero de paternidad. Aunado a lo anterior, determina que en su lugar, la Ley 1468 de 2011 consagró la licencia remunerada de paternidad.

Asimismo, indica que extender la estabilidad laboral reforzada para los casos indicados por el demandante, podría afectar las finanzas de las empresas públicas y privadas, requiriéndose como mínimo una ley con estudio de impacto económico e incluso de una reforma constitucional para ampliar o modificar el artículo 53 de la Constitución Política.

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

Alberto Echavarría Saldarriaga, actuando en su calidad de vicepresidente de asuntos jurídicos de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), mediante escrito radicado en la Secretaría General el 12 de julio de 2016, solicita que se declare la exequibilidad pura y simple de las disposiciones acusadas.

Lo anterior, por cuanto considera que el fuero de maternidad sólo procede en los

casos en los que existe una auténtica relación laboral, por lo que dicha protección no podría extenderse al (a la) cónyuge o compañero(a) permanente de la mujer en estado de embarazo.

Ello es así, por cuanto lo que se busca es evitar la discriminación que sufren estas mujeres, pues una de sus manifestaciones más claras es el despido injustificado debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Así las cosas, arguye que “extender el fuero de maternidad en consideración a hechos diferentes al embarazo y al parto es crear un nuevo fuero laboral, y ello corresponde exclusivamente al legislador”. A continuación indica que “el legislador nada ha dicho en relación con la dependencia económica de la mujer que está en embarazo o que dio a luz respecto de un tercero. Hay, por tanto, una omisión legislativa absoluta” [6].

Universidad del Rosario

Joaquín Eduardo Cubillos Castro, obrando como asesor del consultorio jurídico de la Universidad del Rosario, interviene para solicitar a la Corte Constitucional que declare la constitucionalidad condicionada de las normas demandadas.

Para fundamentar su posición –además de compartir los planteamientos del demandante–, sostiene que “se debería propender por una completa igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral.

De manera que el hombre pueda disfrutar de garantías familiares autónomas y no derivadas de las que posee la mujer, con una completa armonía entre lo laboral y lo familiar, y en donde se permita a la mujer el total disfrute de lo laboral y al hombre el total disfrute de lo familiar”.

Con fundamento en lo anterior, indica que “la declaratoria de constitucionalidad condicionada es apenas un paso en la búsqueda de conciliar los ámbitos laboral y familiar (...) entre hombres y mujeres. (...) Los hombres tienen la misma potencialidad de hacer familia, por tanto de acceder a la estabilidad laboral reforzada; de ésta manera con la exequibilidad condicionada que se propone se ataca la discriminación al momento de contratar un hombre en lugar de una mujer”.

Universidad Industrial de Santander

Javier Alejandro Acevedo Guerrero, Clara Inés Tapias, Ernesto Rueda Puyana y Dolly Andrea Lugo Cortés, obrando en calidad de integrantes del grupo de Litigio Estratégico de la

Universidad Industrial de Santander, presentaron escrito de intervención en el que respaldan la demanda.

Luego de hacer un recuento normativo y jurisprudencial sobre la protección laboral reforzada a la mujer gestante y lactante señalan que la Corte, en los supuestos a que refiere la jurisprudencia ha protegido económicamente a la mujer trabajadora en estado de embarazo y a su hijo, pero existe un vacío sobre la protección que recibirá la mujer embarazada que no cuenta con un empleo, depende de su cónyuge o compañero permanente y éste es despedido, por lo que, en su opinión, resulta necesaria la declaratoria de exequibilidad condicionada de las normas acusadas.

5. Concepto del procurador general de la nación

El Procurador General de la Nación, en ejercicio de las facultades previstas en los artículos 242.2 y 278.5 de la Constitución Política, emitió el Concepto 6147 de 05 de agosto de 2016, por medio del cual solicita que se declaren exequibles las disposiciones acusadas y se exhorte al Congreso de la República para que legisle en favor de las mujeres no trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o lactando, así como de los niños y las niñas por nacer o recién nacidos y que sean hijos de mujeres no trabajadoras.

La Procuraduría sostiene que el problema jurídico que se debe resolver es el de si las disposiciones demandadas vulneran los artículos 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución Política al excluir de la estabilidad laboral reforzada a las mujeres en estado de embarazo o lactantes no trabajadoras dependientes económicamente de su cónyuge o compañero permanente[17].

En su criterio, para resolver el problema jurídico se debe (i) analizar el contenido y alcance del fuero de maternidad, y (ii) determinar si se configura una omisión legislativa relativa.

En relación con el primer tema, la Procuraduría sostiene que el objetivo del fuero de maternidad es proteger a la mujer en estado de gravidez, así como a las niñas y a los niños que están por nacer y recién nacidos y a la familia, prohibiendo que la madre gestante sea despedida de su trabajo por encontrarse en estado de embarazo o de lactancia.

Para lograr lo anterior, indica que el ordenamiento jurídico impone al empleador la carga de demostrar que el despido no se produce en razón del embarazo o lactancia de su

empleada, exigiéndole además solicitar la autorización para despedir ante una autoridad administrativa, quien precisamente deberá verificar que la causa del despido sea justa.

Finalmente, en relación con este tema, indica que el fuero laboral no es el único ámbito mediante el cual se protege a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, y que el Estado debe prever mecanismos idóneos para garantizar los derechos de las mujeres grávidas no trabajadoras.

Ahora bien, en relación con la posible existencia de una omisión legislativa relativa, indica que ésta no se presenta, por cuanto si bien existe una norma, ésta no excluye de sus consecuencias casos que deberían subsumirse dentro de su supuesto fáctico.

Lo anterior, por cuanto se trata de casos que no son asimilables porque (i) las mujeres embarazadas no trabajadoras no tienen relación alguna con el empleador de sus parejas, mientras que aquellas que trabajan tienen un vínculo derivado de su relación laboral; y (ii) el esposo o compañero permanente de una mujer embarazada no vive el embarazo de su pareja exactamente de la misma forma, razón por la que no se justifica aplicar de la misma manera la presunción de que en caso que él fuera despedido ello obedezca a una discriminación en razón del embarazo o de la lactancia de su esposa o compañera permanente.

Aunado a ello, destaca que al tratarse de supuestos fácticos disímiles no existe la obligación constitucional de establecer un trato idéntico, por lo que el legislador no incumple con ningún deber constitucional.

6. Consideraciones de la corte constitucional

a. Competencia

La Corte Constitucional es competente para decidir la demanda de la referencia, de conformidad con lo establecido en el numeral 4º del artículo 241 de la Constitución Política.

b. Asunto preliminar: La aptitud sustantiva de la demanda

El Departamento Nacional de Planeación presenta, como solicitud principal, un pronunciamiento inhibitorio, comoquiera que en su opinión el planteamiento de la demanda no permite realizar con nitidez un cotejo de los cargos con la Constitución.

Sostiene que la acusación se basa en precepciones de carácter subjetivo y es “indirecta o mediata” de tal forma que no es posible debatirla en el ámbito constitucional.

La Sala Plena de la Corte Constitucional no comparte este punto de vista, y reitera que la jurisprudencia de esta corporación, al interpretar el artículo 2º del Decreto 2067 de 1992, precisó que no obstante el principio pro actione que guía el ejercicio de la acción pública de inexecutable, a fin de que la Corte pueda pronunciarse de fondo, las demandas de inexecutableidad deben contener: (i) el texto de la norma demandada, (ii) las disposiciones constitucionales violadas, y (iii) las razones por las cuales la norma acusada vulnera tales disposiciones. Así mismo, dichas razones deben ser (a) claras, (b) ciertas, (c) específicas, (d) pertinentes y (e) suficientes para que se configure un cargo apto.

En efecto, de manera sencilla, pero suficiente, el demandante plantea una contradicción entre el contenido normativo acusado que regula la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora gestante o lactante, y los mandatos de la Constitución que imponen al Estado un deber de asistencia y protección a la mujer durante el embarazo y después del parto, así como al recién nacido.

La contradicción surge, para el actor, del hecho de que la protección constitucional no distingue entre mujeres trabajadoras y no trabajadoras que se encontraren en dichas circunstancias, pero el legislador sí lo hace, reservando la protección únicamente para aquellas.

Para sustentar la censura el demandante, además de mencionar la normatividad superior que considera infringida (Arts. 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53 C.P.) refiere a los fundamentos que conforme a la jurisprudencia de esta Corte justifican el fuero de maternidad y estima que esta garantía debe ser extendida a la mujer no trabajadora que depende económicamente de su pareja, comoquiera que más allá de la discriminación que en el campo laboral pueda generar su estado, hay otros intereses, valores y derechos que subyacen en esa protección y que son comunes a la mujer gestante trabajadora o no.

El planteamiento del actor resulta así claro, y reúne también los atributos de certeza, especificidad, pertinencia y suficiencia. Por consiguiente, no encuentra la Sala respaldo a la afirmación del Departamento Nacional de Planeación en el sentido que la censura está basada en apreciaciones subjetivas del demandante que impiden un cotejo de las normas acusadas con la Constitución.

En este caso, el accionante presenta una demanda con cargos claros, ciertos, específicos, pertinentes y suficientes, expresando de forma razonable no sólo un problema abstracto de inexecutableidad, sino las razones en las cuales sustenta la

incompatibilidad que acusa.

Conforme a la síntesis de la demanda, según el promotor de la acción, la protección constitucional que se brinda a la mujer deriva no solamente de su condición de tal (Art. 43 C.P.), sino por ser portadora de vida (Art. 11 C.P.); por ser integrante de la familia (Art. 42 C.P.); y por ser quien protege y asiste al niño o niña que está por nacer o que acaba de nacer (Art. 42 C.P.) “la trascendencia de estos derechos constitucionales permean también la esfera del campo laboral al consagrar para todas las mujeres, la protección de su seguridad social (Art. 53) (...)”.

c. Presentación del caso, planteamiento del problema jurídico y metodología de la decisión

El demandante sostiene que los artículos 239 (num. 1°) y 240 (num. 1°) del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo) vulneran los preceptos 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución Política y el numeral 2 del artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en razón a que las normas acusadas garantizan la asistencia y protección sólo para la mujer embarazada trabajadora, al prohibir su despido durante el período de embarazo o lactancia y exigir un permiso para su despido, pero esta protección no está garantizada para la mujer no trabajadora que depende económicamente de su pareja que sí se encuentra vinculada laboralmente.

En el debate que se adelantó en este juicio de constitucionalidad, los intervinientes se alinearon en torno a dos posturas. Los que defienden la *exequibilidad simple* con base en los siguientes argumentos: (i) Lo que propone la demanda es la creación de un fuero laboral de paternidad, lo cual afecta las finanzas públicas y privadas requiriéndose para ello una intervención del legislador que evalúe aspectos técnicos y de impacto fiscal; (ii) el fundamento de la protección implica una relación laboral de la mujer y su fin es evitar la discriminación derivada de su condición de gestante o lactante, lo cual no se concreta en la protección pretendida; (iii) la normatividad legal establece mecanismos de protección al trabajador cesante (Ley 1636/13, Decreto 1772/15, Decreto 780/16); (iv) la mujer gestante que pierde su condición de beneficiaria de un cotizante puede afiliarse como independiente, como beneficiaria de sus padres, o vincularse al régimen subsidiado de salud o a la red pública de servicios de salud para población pobre no vinculada; (v) aunque el demandante no lo haga explícito, lo que plantea es una omisión legislativa

relativa, y no se cumplen los presupuestos para que ella se configure, comoquiera que no se puede equiparar una mujer con contrato de trabajo con una que no tiene una relación laboral, por ende, la norma no excluye supuestos que sean análogos.

Quienes proponen la *exequibilidad condicionada* de las normas acusadas argumentan que: (i) la estabilidad laboral reforzada no solamente protege el trabajo de la mujer embarazada sino también el interés superior del niño o niña por nacer y en sus primeros meses de vida; (ii) la demanda auspicia un avance en materia de igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos familiar y laboral, permitiendo que el hombre pueda disfrutar de garantías laborales y familiares autónomas (por su condición de padre), y no derivadas de las que posee la mujer; (iii) la exequibilidad condicionada contribuye a minimizar la discriminación contra la mujer a la hora de contratar; (iv) la exequibilidad condicionada debe apoyarse en el criterio de beneficiaria y no en el de dependencia económica; (v) existe un vacío normativo en cuanto a la protección de la mujer embarazada o lactante que depende económicamente de su pareja.

d. Fundamentos y alcance de la protección constitucional a la maternidad y la lactancia

La jurisprudencia de esta Corte ha reconocido que la protección a la mujer durante el embarazo y el período de lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional colombiano.

Primer Fundamento.- El artículo 43 contempla un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado consistente en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada.

El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política.

La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es.

La protección reforzada de la mujer embarazada se extiende entonces a la protección de la maternidad, cuando ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. Esta medida de protección guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia.

De esta manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros propósitos el de “garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”.

e. La conciliación entre vida familiar, personal y laboral en el camino hacia la igualdad entre trabajadores y trabajadoras

Las anteriores referencias normativas y jurisprudenciales permiten advertir una creciente tendencia en la normatividad internacional y en la jurisprudencia, a articular progresivamente medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar, en el entendido de que estas representan un factor clave para asegurar la igualdad de oportunidades en el trabajo, así como para alcanzar una distribución más justa entre hombres y mujeres de sus responsabilidades familiares, contribuyendo a hacer compatible el trabajo con el cuidado de la familia.

f. El control constitucional de las omisiones legislativas relativas

El demandante sostiene que el numeral primero del artículo 239 y el numeral primero del artículo 240, ambos del Decreto Ley 2663 de 1950 omiten incluir hipótesis normativas que debieron ser contempladas, procede la Corte a recordar las reglas jurisprudenciales establecidas por esta corporación para determinar cuándo una omisión legislativa relativa es incompatible con la Constitución.

La jurisprudencia constitucional ha identificado que la omisión legislativa relativa

se configura en aquellos casos en que el Legislador “al regular o construir una institución omite una condición o un ingrediente que, de acuerdo con la Constitución, sería exigencia esencial para armonizar con ella (...) y puede ocurrir de varias maneras: (i) cuando expide una ley que si bien desarrolla un deber impuesto por la Constitución, favorece a ciertos sectores y perjudica a otros; (ii) cuando adopta un precepto que corresponde a una obligación constitucional, pero excluye expresa o tácitamente a un grupo de ciudadanos de los beneficios que otorga a los demás; y (iii) cuando al regular una institución omite una condición o un elemento esencial exigido por la Constitución”.

Finalmente, esta Corporación ha admitido, con fundamento en el principio democrático, que cuando se encuentra ante una omisión legislativa relativa “es competente para incorporar un significado ajustado a los mandatos constitucionales por medio de una sentencia integradora en la que se declare la exequibilidad condicionada del precepto acusado, en el entendido de que éste debe además comprender aquellos supuestos que fueron indebidamente excluidos por el Legislador”.

La sentencia C-584 de 2015 reiteró lo afirmado por esta Corporación en la C-619 de 2011, que indicó: “por regla general, cuando se trata de una omisión legislativa relativa, el remedio para la inconstitucionalidad advertida no es la declaratoria de inexecutable de la disposición que dejó por fuera de sus efectos jurídicos el elemento que se echa de menos, sino neutralizar dicho efecto contrario a la Constitución mediante la incorporación de un significado ajustado a los mandatos constitucionales”.

g. Decisión a adoptar

Cabe recordar que esta Corporación ha admitido, con fundamento en el principio democrático, que cuando se encuentra ante una omisión legislativa relativa “es competente para incorporar un significado ajustado a los mandatos constitucionales por medio de una sentencia integradora en la que se declare la **exequibilidad condicionada** del precepto acusado, en el entendido de que éste debe además comprender aquellos supuestos que fueron indebidamente excluidos por el Legislador”.

En consecuencia, para remediar la inconstitucionalidad advertida la Corte declarará la exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y del numeral primero del artículo 240 del mismo estatuto, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la

mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).

Acogiendo una sugerencia de algunos de los intervinientes, la protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen sustento jurídico, esto es, la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños y niñas.

h. Decisión

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE: Declarar la exequibilidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).

Criterio del Autor

Luego de estudiar y analizar esta sentencia, se puede decir que, la Corte realiza un análisis minucioso de la situación de la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia, y la de un trabajador que su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora y depende económicamente de él se encuentre en una situación similar; según el artículo 43 de la Constitución Nacional de Colombia, la protección por parte del Estado a la mujer embarazada o lactante sin condicionarse a que tenga una relación laboral o no; razón por la cual cuando un trabajador vive similar situación con la llegada de un nuevo miembro a la familia inicia a operar la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad extendida a los padres de familia, donde rompe prototipos de estigmatización de género y las responsabilidades frente a los recién nacidos ya no solo es de cuidado exclusivo de la madre.

En esta sentencia también se ahonda las situaciones de los padres que tiene el

estatus de padre cabeza de familia, a su vez que el empleador tiene la obligación de indagar la situación familiar del trabajador, porque si su cónyuge o compañera permanente se encuentra en estado de embarazo o lactancia y no tiene un trabajo formal, el empleado no podrá ser despedido, ya que se debe garantizar el bienestar del recién nacido los primeros meses, si se quiere realizar este despido, se debe tener la autorización del Ministerio de Trabajo.

Como resultados en esta Sentencia C-005 de 2017, se obtuvo la materialización de la exequibilidad condicionada en la ley 2141 de 2021, como respuesta a la unidad familiar, igualdad entre hombres y mujeres trabajadores, y, derechos del que está por nacer o recién nacido, estas modificaciones incluyeron la incorporación del Fuero de Paternidad y sus respectivas reglas.

Por otra parte, aporta un doble mecanismo de protección a las personas, el primero a la promoción a de una verdadera igualdad entre las personas, y como segundo mecanismo la conciliación entre el ámbito familiar y laboral, ya que el fuero de paternidad surge como una necesidad de amparo a la familia, al que está por nacer, y a la corresponsabilidad de ambos padres al cuidado y crianza de los hijos.

Ahora, en el caso de nuestro país Ecuador es evidente esa omisión legislativa relativa ya que existe una ausencia o vacío normativo en relación con los servidores públicos bajo contrato ocasional y son despedidos, aun teniendo a su pareja, cónyuge o conviviente en estado de gestación y periodo de lactancia, debido que, no existe ninguna figura legal que ampare los derechos del hombre para proteger a su familia y aún más al niño que está por nacer o que acaba de nacer. Por esta razón, es necesario que se garantice la inamovilidad del hombre en su lugar de trabajo, con la finalidad proteger su núcleo familiar y cumplir con las necesidades básicas del hogar, de esa manera se estaría garantizando el derecho a una vida digna y sobre todo a los derechos de los niños, niñas que están por nacer o han nacido; en pocas palabras, es necesario que se declare el fuero de paternidad en nuestro país, para entrar en una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral garantizando los derechos establecidos en la Constitución, como a su vez, reforzando la verdadera aplicación de políticas públicas para proteger a la familia y el interés superior del niño del cual tanto se habla en esta norma legal antes mencionada.

7. Discusión

7.1. Verificación de los objetivos

A continuación, se da paso a analizar y resumir los resultados en observancia a los objetivos propuestos en el proyecto del trabajo de integración curricular que ha sido aprobado legalmente, mismo que contienen un objetivo general y tres específicos que se proceden a verificar.

7.1.1. *Objetivo General*

El objetivo general planteado en el proyecto del presente trabajo investigativo compete a:

Realizar un análisis jurídico, doctrinario y comparativo de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna.

Este objetivo fue comprobado al analizar minuciosamente las leyes de algunos países de Latinoamérica especialmente de Bolivia y Colombia, donde se establece que los servidores públicos o privados (hombres) contratados de forma ocasional gozan de inamovilidad laboral cuando tienen su pareja, cónyuge o conviviente en estado de gravidez y lactancia hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad, esto de acuerdo al Decreto Supremo Nro. 0012 de la República de Bolivia y la Ley 2141 de 2021 de Colombia. Es así como se realiza una comparación con la República del Ecuador, donde los servidores públicos contratados de manera ocasional no gozan de esta estabilidad laboral reforzada como en los países ya mencionados, esto se debe a la omisión legislativa relativa que tiene el país en cuanto a establecer normas o políticas públicas que protejan los derechos de los servidores públicos, como de sus familias y sobretodo de los niños y niñas que están bajo su cargo; alterando de esta manera, en nuestro país el derecho de gozar de una vida digna y sobre todo el derecho de proteger el interés superior del niño en todos los ámbitos que sean posibles.

Esto se logra evidenciar en la pregunta cinco y seis de la encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio los cuales manifestaron que, en nuestro país tenemos la Ley Orgánica de Servicio Público la cual permite realizar contrataciones de tipo ocasional y estas solo aseguran la estabilidad laboral a las mujeres servidoras públicas en estado de

gestación y periodo de lactancia; sin embargo, con las preguntas antes mencionadas de la encuesta denotamos que existe una laguna en nuestro derecho ya que la misma ley no establece disposiciones que buscan garantizar la protección de los derechos del hombre quien es jefe de hogar y tiene a su pareja, cónyuge o conviviente en estado de gestación y en periodo de lactancia, la cual depende económicamente de él; al ver esta situación podemos evidenciar que, el Estado Ecuatoriano no estaría formulando y ejecutando políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley.

7.1.2. Objetivos Específicos

Primer objetivo específico: *Determinar si la terminación del contrato del servidor público cuando su pareja o cónyuge se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna.*

Este objetivo se logra gracias a la pregunta siete de la encuesta, al despedir a un servidor público en esta situación sería contrario a las disposiciones legales que buscan garantizar la protección de sus derechos y la igualdad de oportunidades; pues, al despedir al servidor público en una situación así, estaríamos vulnerando su derecho a una vida digna, se estaría desprotegiendo a la familia e iríamos en contra del interés superior del niño el mismo que es un principio que tiene la finalidad de satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

En este sentido, si el Estado reconoce la importancia de la familia como unidad principal de la sociedad y entiende que esta tiene roles- responsabilidades específicas; el mismo Estado tendría que asumir la responsabilidad de respaldar a la familia en el cumplimiento de las mismas, con el objetivo de promover el bienestar y desarrollo integral de todos sus miembros, especialmente de los niños y niñas, con la finalidad que les permita disfrutar de las condiciones socioeconómicas necesarias para su desarrollo integral.

Segundo Objetivo específico: *Demostrar que la terminación del contrato ocasional y la falta de renovación, cuando su pareja o cónyuge no trabaja encontrándose en estado de gestación, queda en desprotección el núcleo familiar y el desarrollo integral del niño.*

Este objetivo se cumple mediante el análisis de la pregunta seis de la encuesta realizada ya que, a través de ello se determina que es importante destacar que la sociedad ha experimentado cambios significativos en la atención y reconocimiento de los derechos

del hombre cuando su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en estado de gestación y periodo de lactancia, y esto se puede verificar puesto que, en muchos países de Latinoamérica, se han implementado medidas para promover la participación activa y la igualdad de género con respecto al cuidado de los hijos; siendo de esta manera, que ha sido posible reconocer los derechos del hombre a la inamovilidad de su lugar de trabajo cuando se encuentra con su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora en estado de gestación y periodo de lactancia. Teniendo como consecuencia de lo establecido, que estas medidas fomenten la corresponsabilidad y la participación equitativa de los padres en la crianza de los hijos, promoviendo así una sociedad más igualitaria.

Tercer objetivo específico: Proponer lineamientos propositivos para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos en relación de su trabajo y entorno afectivo-emocional de su hogar.

Para iniciar, es necesario invocar la norma constitucional, en donde se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social en su artículo 33 y en el artículo 66 reconoce y garantizará a las personas, el derecho a una vida digna, los cuales se deben proteger y cumplirse a cabalidad. Referente al planteamiento de lineamientos sobre la gestión jurídica que debe seguirse para el manejo de casos de desigualdad en el trabajo en Ecuador, pues, la situación de gestación y lactancia de la pareja coloca a los hombres en una situación de doble vulnerabilidad, ya que no existen mecanismos legales que salvaguarden sus derechos laborales en estos casos.

Es por esta razón, que mediante este análisis se propone agregar a la Ley Orgánica de Servicio Público, artículo 58 inciso dos, llegar a establecer la extensión del fuero o inamovilidad a los hombres para asegurar que no sean despedidos injustificadamente debido al estado (embarazo-lactancia) de su pareja, cónyuge o conviviente que no trabaja y depende económicamente de él, brindándoles protección en su lugar de trabajo durante este periodo crucial.

Como se comprende, en algunos países de Sudamérica, encontramos la estabilidad laboral reforzada como inamovilidad laboral que tiene como fundamento la protección de los servidores en estado de vulnerabilidad para que no puedan ser despedidos, trasladados o le sean desmejoradas sus condiciones de trabajo; respecto al fuero de paternidad, han tratado de igualar los beneficios que tiene la madre, para que le sean otorgados a su conyugue o compañera permanente en el caso que esta no se encuentre trabajando, es

decir, lo que se espera es continuar con la protección de la familia.

Esto contribuiría a promover la igualdad de género, el cuidado y la corresponsabilidad en la crianza de los hijos, así como el respeto y la protección de los derechos de los futuros integrantes de la familia.

8. Conclusiones

Primera. - Los contratos ocasionales no garantizan la estabilidad laboral, en Ecuador nuestro Estado protege la inamovilidad de la mujer embarazada, demostrando de esta forma que, en el país no existe una legislación igualitaria que proteja al hombre jefe del hogar, quien es el único sustento económico, cuando su pareja no tiene un trabajo y se encuentra en estado de gestación o lactancia; al no tener esta protección en nuestra legislación se estaría afectando el bienestar de su pareja, cónyuge o conviviente durante el embarazo y la lactancia, pero sobre todo del niño o niña que está por nacer o que ya ha nacido.

Segunda. - Del análisis jurídico se establece que la Constitución de la República, garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, al igual que una vida digna, el interés superior de niño, la maternidad y paternidad responsables y la formulación y ejecución de políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, e incorpore el enfoque de género en planes y programas, que brinden asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Tercera. - De las encuestas realizadas se pudo conocer que los profesionales de derecho coinciden que se debe extender el fuero o inamovilidad a los hombres para asegurar estabilidad laboral por el tiempo en que se encuentre en estado de embarazo-lactancia su pareja, cónyuge o conviviente que no trabaja y depende económicamente de él, brindándoles protección en su lugar de trabajo durante este periodo importante.

Cuarta. - El Estado Ecuatoriano debe contemplar la implementación de una mayor estabilidad laboral para el padre que ejerce el rol de cabeza de hogar durante los periodos de maternidad y lactancia, mediante una reforma en su legislación, la Ley Orgánica de Servicio Público buscando así asegurar el derecho fundamental y constitucional de igualdad entre padre y madre en dichas circunstancias.

Quinta. - Se hace hincapié en la importancia de proteger los derechos de los niños, niñas involucradas, se debe asegurar que las condiciones laborales precarias o la inestabilidad laboral del jefe de hogar no afecten negativamente a los menores y que sus derechos fundamentales, como el acceso a la educación, la salud y un entorno seguro y estable, sean respetados y protegidos.

9. Recomendaciones

Primera. – Sugiero que el Estado ecuatoriano, a través del Ministerio del Trabajo, analicen y desarrollen políticas y leyes que aborden la protección de las familias, reconociendo el papel del hombre como jefe de hogar y considerando su responsabilidad y apoyo durante el embarazo y la lactancia de su pareja. Estas políticas deberían garantizar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades y protección en el ámbito laboral en relación con su vida familiar.

Segunda. – Sugiero que los Colegios de Abogados deben llevar a cabo campañas de sensibilización y concientización dirigidas tanto a empleadores como a servidores públicos sobre la importancia de promover la equidad de género en el ámbito laboral. Esto incluye reconocer y respetar los derechos de ambos géneros en situaciones de maternidad y paternidad, así como eliminar estereotipos y roles de género que puedan afectar negativamente la vida laboral y familiar de las personas.

Tercera. - Se recomienda a la Asamblea Nacional realice reformas a la LOSEP, en el cual se permita extender el fuero o inamovilidad a los hombres para asegurar que no sean despedidos injustificadamente debido al estado (embarazo-lactancia) de su pareja, cónyuge o conviviente que no trabaja y depende económicamente de él, brindándoles protección en su lugar de trabajo durante este periodo crucial.

Cuarta. - El Estado tiene la responsabilidad de reconocer el derecho al trabajo como un pilar fundamental en sus políticas públicas; por lo tanto, es recomendable que se modifique la modalidad del contrato ocasional de acuerdo con los principios establecidos en el plan nacional del buen vivir, esto permitiría establecer mecanismos que protejan los derechos de los trabajadores que brindan sus servicios con el objetivo de mantenerse a sí mismos y a sus familias.

Quinta. - Se recomienda a las escuelas y carreras de Derecho de las universidades del país, que dicten cursos, conferencias sobre la terminación de los contratos ocasionales de los servidores públicos, cuando su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentre en un estado de gravidez, con la finalidad de garantizar una vida digna a su familia y proteger el interés superior del niño.

9.1. Lineamientos Propositivos

Para comprender la temática planteada y realizar los lineamientos, luego de una previa investigación de carácter jurídico, y a partir de los razonamientos que se ha llegado mediante el estudio de los conceptos doctrinarios, la aplicación de métodos y técnicas de estudio y el análisis de los resultados obtenidos a través de las encuestas y entrevistas planteo los siguientes lineamientos propositivos, con el fin de que se respete el artículo 11, artículo 33, artículo 66 numeral 2, artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador:

En primer lugar: al estar proponiendo un fuero de paternidad o estabilidad laboral reforzada al hombre servidor público contratado de forma ocasional quien se encuentra en esta situación, dentro de la normativa de nuestro país, se estaría contribuyendo a generar espacios de trabajo donde se sepa respetar los derechos de la familia al tener una vida digna, al trabajo y sobre todo el derecho de los miembros del hogar al gozar de un entorno afectivo-emocional mediante la estabilidad laboral del padre cabeza de hogar; sin embargo, no en todos los casos se aplicaría esta estabilidad reforzada, pues, es necesario el cumplimiento de ciertos requisitos entre los cuales se propone:

- Se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la pareja, cónyuge o conviviente, adjuntado el certificado médico emitido por el IESS.
- El servidor público debe presentar una declaración juramentada que su pareja, cónyuge o conviviente carece de empleo.
- Que la pareja, cónyuge o conviviente, sea beneficiaria de su seguro social.

En segundo lugar, que prevalezca el poder jerárquico de la Constitución de la República por sobre la Ley Orgánica de Servicio Público, específicamente en el art 11 numeral 2 donde se manifiesta que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. El artículo 44 en el cual el Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

En tercer lugar; hacer conocer de esta problemática a los administradores de justicia, para que reconozcan que existe una omisión legislativa relativa en la norma; es decir, una ley que aborda un asunto de manera general, pero no abarca todos los aspectos

necesarios para su completa regulación y debido a malas interpretaciones puede vulnerar los derechos humanos.

Con respecto a los artículos enunciados, el Estado presume garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, al igual que una vida digna, la protección del interés superior de niño, una maternidad y paternidad responsables, en donde, la madre y el padre estén obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos; pero, para alcanzar todo esto es necesario que el Estado formule y ejecute políticas públicas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres e incorpore el enfoque de género en planes y programas que brinden asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

10. Bibliografía

- Abad Sarango, E. M. (Diciembre de 2016). *El Derecho a la estabilidad de los servidores públicos con contrato ocasional*. Obtenido de Repositorio Digital de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador:
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1823>
- ASALE, R; RAE. (2017). *Definición de Deber*. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de Real Academia Española: <https://dpej.rae.es/lema/deber>
- ASALE, R; RAE. (2022). *Definición de Contrato*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/contrato>
- Barrera Chimbo, A. (18 de Noviembre de 2020). *Contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano frente a derechos de las mujeres embarazadas y en estado de gestación*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Cuenca:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35049>
- Bielsa, R. (1947). *Derecho Administrativo* (Vol. I). (Astrea, Ed.) Buenos Aires, Argentina.
- Corte Constitucional del Ecuador. (5 de Agosto de 2020). *CASO No. 3-19-JP y acumulados. Revisión de garantías (JP) Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia*. Obtenido de Registro Oficial del Organo de la República del Ecuador :
<https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/registro-oficial/item/4894-registro-oficial-no-103>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial N° 449 del 2008. 20 de octubre del 2008. Recuperado de V/Lex el 25 de junio del 2023
- Código de la Niñez y Adolescencia. (2003). Registro Oficial N° 737 del 2003. 03 de enero del 2003. Recuperado el 25 de junio del 2023
https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Documento_C%C3%B3digo-Ni%C3%B1ez-Adolescencia.pdf
- Enciclopedia Jurídica. (2020). *Funcionario público*. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de Enciclopedia jurídica: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/funcionario-p%C3%ABlico/funcionario-p%C3%ABlico.htm>
- Guzmán Lara, A. (1977). *Diccionario Explicativo de Derecho Penal Ecuatoriano* (Vol. I). Ecuador.

Jaramillo Ordóñez, H. F. (2005). *Manual de Derecho Administrativo* (Primera ed., Vol. I).
Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Registro Oficial N° 249 del 2010. 06 de octubre del 2010. Recuperado el 25 de junio del 2023.

file:///C:/Users/Dell/Downloads/LEY%20ORGANICA%20DE%20SERVICIO%20PUBLICO.pdf

Maglio, A. L., Injoque-Ricle, I., & Leibovich de Figueroa, N. (2010). *Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico*. Obtenido de Repositorio Digital de la Universidad de la Plata:

https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4756/pr.4756.pdf

Martínez Solón, W. (1974). *Manual de Derecho Administrativo General* (Tercera ed.).
Bogotá, Colombia.

Naciones Unidas Derechos Humanos. (1990). *Convención sobre los Derechos del Niño*.

Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/crc_SP.pdf

Reglamento General a la Ley Orgánica Del Servicio Público. (2011). Registro Oficial Suplemento 418 de 01 de abril del 2011. Recuperado el 25 de junio del 2023.

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf

Universidad para la Cooperación Internacional. (2008). *Cotratos*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad para la Cooperación Internacional:

<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAP/MAPD->

[08/BLOQUE%20ACADEMICO/UNIDAD3/Teoria_Tipos_de_contratos.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAP/MAPD-08/BLOQUE%20ACADEMICO/UNIDAD3/Teoria_Tipos_de_contratos.pdf)

Yaure Luna, M. G. (2016). *LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO NO SE HACEN EFECTIVOS EN LOS SERVIDORES CON CONTRATO OCACIONAL*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Loja:

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/16905/1/Maria%20Gabriela%20Yaure%20Luna.pdf>

11. Anexos

11.1 Formato de encuesta

Anexo 1



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
ENCUESTA A DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO**

Estimado(a) Abogado(a): Me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: **“Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación a la siguiente encuesta, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Instrucciones: La Constitución de la República del Ecuador dentro de los derechos del buen vivir abarca contenido específico sobre el derecho al trabajo el cual es un deber social y un derecho económico en que el Estado garantiza a las personas trabajadoras, ahora bien, en la Ley Orgánica Del Servicio Público, se pueden observar diferentes clases de contratos entre ellos, el contrato ocasional, cuya duración es de un año fiscal, tal como lo determina el Art. 58 del mismo cuerpo legal al mencionar, que el contrato ocasional “...por su naturaleza, no genera estabilidad, por esta razón, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley”. Por este motivo, se determina que la Ley Orgánica del Servicio Público, no genera ningún tipo de amparo a los derechos del padre, es decir, no hace mención para proteger el trabajo del padre de familia cuando es despedido y su cónyuge o conviviente se encuentra en su estado de gestación, no se están garantizando los derechos y la protección para la familia, así como la igualdad y la protección del niño que está por nacer.

CUESTIONARIO

1. ¿Conoce usted qué tipo de contratos son aplicables a los servidores públicos sin nombramiento?

Provisional () Ocasional () Permanente ()

2. ¿Conoce usted cuántas contrataciones de tipo ocasional puede tener un servidor público dentro de la misma institución?

1 () 2 () 3 ()

3. ¿Conoce usted cual es la figura legal que ampara a la servidora pública la cual se encuentra en estado de gestación y es despedida sin causa justa de su lugar de trabajo?

Intempestivo () Ineficaz ()

4. ¿Sabe usted si la figura legal del despido ineficaz es aplicable a los servidores públicos que tienen modalidad de contrato ocasional y cuya pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra embarazada y en periodo de lactancia?

Es aplicable () No es aplicable ()

5. ¿Sabe usted si la normativa legal de nuestro país ofrece protección al servidor público que tiene contratos ocasionales y cuya pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en estado de gestación y periodo de lactancia?

SI () NO ()

6. ¿Cree Usted que el Estado Ecuatoriano se ha preocupado por mejorar las condiciones de los derechos del hombre mientras su pareja, cónyuge o conviviente se encuentra en gestación y lactancia?

SI () NO ()

7. ¿Considera usted que se debe despedir a un servidor público bajo la modalidad de contrato ocasional encontrándose su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora en estado de gestación o lactancia?

SI () NO ()

8. ¿Considera usted que es necesaria la tipificación de una normativa que establezca la aplicación del fuero o estabilidad reforzada a los hombres cuyas parejas no trabajadoras se encuentren en estado de gestación y lactancia?

SI () NO ()

Gracias por su colaboración

11.2. Formato de entrevista

Anexo 2



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
ENTREVISTA A DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO.**

Estimado(a) Abogado(a): Me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: “**Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna**”; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación a la siguiente entrevista, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Instrucciones: La Constitución de la República del Ecuador dentro de los derechos del buen vivir abarca contenido específico sobre el derecho al trabajo el cual es un deber social y un derecho económico en que el Estado garantiza a las personas trabajadoras, ahora bien, en la Ley Orgánica Del Servicio Público, se pueden observar diferentes clases de contratos entre ellos, el contrato ocasional, cuya duración es de un año fiscal, tal como lo determina el Art. 58 del mismo cuerpo legal al mencionar, que el contrato ocasional “...por su naturaleza, no genera estabilidad, por esta razón, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley”. Por este motivo, se determina que la Ley Orgánica del Servicio Público, no genera ningún tipo de amparo a los derechos del padre, es decir, no hace mención para proteger el trabajo del padre de familia cuando es despedido y su cónyuge o conviviente esté embarazada, no se están garantizando los derechos y la protección para la familia, así como la igualdad y la protección del niño que está por nacer.

Primera pregunta. - *De acuerdo a su opinión. ¿Piensa que los contratos ocasionales garantizan los derechos establecidos en la Constitución?*

Segunda pregunta. - *De acuerdo a la Ley Orgánica del Servidor Público el contrato ocasional no genera estabilidad. ¿Piensa que la Ley Orgánica del Servidor*

Público garantiza la protección de las mujeres embarazadas al extender su contrato hasta el final del período fiscal en el que concluya su periodo de lactancia, con lo que se protege a la madre y el niño?

Tercera pregunta. - *¿Qué opinión le merece acerca de los derechos del padre el mismo que tiene un contrato ocasional, y finaliza, mientras su pareja, cónyuge o conviviete, quien no se encuentra empleada, se encuentra en estado de gestación?*

Cuarta pregunta. - *En base a su criterio profesional, ¿considera que se debería extender el contrato ocasional del servidor público, cuyo contrato finaliza mientras su pareja, cónyuge o conviviente no trabajadora se encuentra en estado de gravidez, ampliando así su contrato hasta el final del periodo fiscal en el que concluya el periodo de lactancia, de su pareja, cónyuge o conviviente con el fin de garantizar los derechos de la mujer, el niño y el propio padre?*

Quinta pregunta. - *¿Según su opinión, estima que es apropiado tratar a la mujer servidora pública y a la pareja, cónyuge o conviviente del servidor público la cual no posee un empleo formal, en igualdad de condiciones y derechos cuando ambas se encuentran en estado de gestación y periodo de lactancia, con el objetivo de garantizar el derecho a la familia?*

Gracias por su colaboración

11.3. Certificado de Traducción del Abstract.

Anexo 3

Certificación de Traducción

Yo Raymond Dpol Toledo Saetama, licenciado en Ciencias de la Educación Mención Inglés, registro Nro. 1031-2021-2284613 certifico:

Que el resumen de; trabajo de titulación titulada " Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna." de autoría Israel Darío Naranjo Brito, con cédula de ciudadanía 1900777820, es fiel traducción al idioma inglés a mi saber y entender.

Lo certifico en honor a la verdad pudiendo el interesado hacer uso de este documento como estime conveniente.



Lcdo. Raymond Toledo Saetama

Cdla: 1900772847

11.4. Designación de Director del Trabajo de Integración Curricular

Anexo 4



UNL
Universidad
Nacional
de Loja

FACULTAD, JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
SECRETARÍA GENERAL

Presentada el día de hoy, nueve de junio de dos mil veintitrés, a las diecisiete horas con veintidós minutos. Lo certifica, la Secretaria Abogada de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la UNL.

ENA REGINA
PELAEZ
SORIA
Firmado digitalmente
por ENA REGINA
PELAEZ SORIA
Fecha: 2023.06.12
09:34:12 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Loja, 09 de junio de 2023, a las 17H23. Atendiendo la petición que antecede, de conformidad a lo establecido en el **Art. 228 Dirección del trabajo de integración curricular o de titulación**, del Reglamento de Régimen Académico de la UNL vigente; una vez emitido el informe favorable de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto, se designa al Dr. Fernando Filemón Soto Soto, Mg. Sc, Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica Social y Administrativa, como **DIRECTOR del Trabajo de Integración Curricular o Titulación**, titulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CONTRATOS OCASIONALES DEL SERVIDOR PÚBLICO Y LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO, CUANDO SU PAREJA SE ENCUENTRA EN ESTADO DE GESTACIÓN, LA FALTA DE RENOVACIÓN VULNERA EL DERECHO A UNA VIDA DIGNA", de autoría del Sr. ISRAEL DARIO NARANJO BRITO. Se le recuerda que conforme lo establecido en el Art. 228 antes mencionado. Usted en su calidad de director del trabajo de integración curricular o de titulación "será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación". **NOTIFÍQUESE para que surta efecto legal.**



Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

Loja, 09 de junio de 2023, a las 17H24. Notifiqué con el decreto que antecede al Dr. Fernando Filemón Soto Soto, Mg. Sc., para constancia suscriben:



Dr. Fernando Filemón Soto Soto, Mg. Sc.,
DIRECTOR TIC

ENA REGINA
PELAEZ
SORIA
Firmado digitalmente
por ENA REGINA
PELAEZ SORIA
Fecha: 2023.06.12
09:34:20 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.,
SECRETARIA ABOGADA

Elaborado por: Nancy M. Jaramillo

C.C. Sr. Israel Darío Naranjo Brito
Expediente de Estudiante

072 – 545174 ext. 21-23-28
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconi Espinosa"
Casilla Letra "S" La Argelia, Loja – Ecuador

Página 1 | 1

Educamos para Transformar