



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República.

TEMA:

“APLICACIÓN DEL ART.58 DE LA LOSEP COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS VULNERABLES EN EL GAD MUNICIPAL RIOBAMBA PERIODO 2021”

Investigadora:

Viviana Gissela Bonilla Tixi

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda-Ecuador

2022

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por brindarme sabiduría a lo largo de mi vida y más aún en mi carrera universitaria, de la misma forma agradezco a mis padres por ser el eje fundamental en el trayecto de mi carrera universitaria, y de manera muy especial le agradezco a mi tutor el Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón quien estuvo siempre al pendiente para el desarrollo de mi Proyecto de Investigación.

Un agradecimiento fraterno al gran equipo de trabajo como es al Dr. Telmo Elías Yáñez y al

Ab. Javier Veloz quienes aportaron con su conocimiento a la culminación de este proyecto de investigación sea terminado con éxito.

DEDICATORIA

A mi ángel que está en el cielo por cuidar de mí en todo momento, no está de forma física, pero sé que de manera espiritual ella está festejando conmigo este gran logro de la misma manera les dedico mi proyecto de investigación al único y verdadero amor a mis padres quienes han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento; depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba, sin dudar en ningún momento de mi capacidad.


CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, **CERTIFICO:** que la señorita:

Viviana Gissela Bonilla Tixi, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Jueces de la República; con el tema: **“APLICACIÓN DEL ART.58 DE LA LOSEP COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS VULNERABLES EN EL GAD MUNICIPAL RIOBAMBA PERIODO 2021”** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor del Proyecto de Investigación

20220201002P01237

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: VIVIANA GISSELA BONILLA TIXI
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día miércoles veinticuatro de agosto de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Viviana Gissela Bonilla Tixi, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en el barrio Veinte de diciembre, cantón Guano, provincia Chimborazo y de tránsito por esta ciudad; con celular número: cero nueve siete nueve dos uno uno ocho cero ocho, correo electrónico: vivigias1994@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación, con el tema: "APLICACIÓN DEL ART. 58 DE LA LOSEP COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS VULNERABLES EN EL GAD MUNICIPAL RIOBAMBA PERIODO 2021"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.


Viviana Gissela Bonilla Tixi
C.C. 0604106724


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; **Viviana Gissela Bonilla Tixi**, Egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **"APLICACIÓN DEL ART.58 DE LA LOSEP COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS VULNERABLES EN EL GAD MUNICIPAL RIOBAMBA PERIODO 2021"** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente,

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero esta *Segunda* copia certificada, firmada y sellada en Guarandas... de ... del 20...

[Firma]
Dr. Hernán Cruzillo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



[Firma]
Viviana Gissela Bonilla Tixi

Autora

[Firma]

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	I
ÍNDICE.....	III
TEMA.....	VII
RESUMEN	VIII
GLOSARIO DE TÉRMINOS	IX
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.3 Objetivos de la Investigación	3
1.4 Justificación	4
CAPITULO II.....	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Fundamentación Teórica	6
2.2.1 El contrato de servicios ocasionales	6
2.2.2 Características del contrato ocasional.....	8
2.2.3 Principio d estabilidad laboral	9
2.2.4 La ley Orgánica de Servicio Público	11
2.2.5 ¿Que es la situación de vulnerabilidad?	12
2.3 Hipótesis	15
2.4 Variables.....	15

CAPÍTULO III	16
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO	16
3.1 Ámbito de estudio.....	16
3.2 Tipo de investigación	16
3.3 Nivel de investigación	16
3.4 Método de investigación.....	17
3.5 Diseño de investigación.....	17
3.6.-Población y muestra	18
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
CAPÍTULO IV	19
RESULTADOS	19
4.1 Presentación de Resultados	19
4.2 Beneficiarios	33
4.3 Impacto de la Investigación	33
4.4 Transferencia de resultados	33
Conclusiones.....	34
Recomendaciones	35
Bibliografía.....	36
Anexos.....	38

Índice de Cuadros

CUADRO No. 1	19
CUADRO No. 2	21
CUADRO No. 3	23
CUADRO No. 4	25
CUADRO No. 5	27
CUADRO No. 6	28
CUADRO No. 7	30
CUADRO No. 8	31

Índice de Gráficos

GRÁFICO No. 1	19
GRÁFICO No. 2	21
GRÁFICO No. 3	23
GRÁFICO No. 4	25
GRÁFICO No. 5	27
GRÁFICO No. 6	28
GRÁFICO No. 7	30
GRÁFICO No. 8	31

TEMA

“APLICACIÓN DEL ART.58 DE LA LOSEP COMO MECANISMO PARA
GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS VULNERABLES EN EL
GAD MUNICIPAL RIOBAMBA PERIODO 2021”

RESUMEN

La Constitución de la República ha determinado que cada uno de los ecuatorianos alcanzará su buen Vivir de manera que puedan acceder a una vida digna donde todas sus necesidades puedan ser cubiertas de manera eficiente, es ahí que el derecho al trabajo juega un papel muy fundamental en la vida de las personas, por eso el derecho al trabajo se constituye en una fuente de realización personal que garantiza que toda persona que realiza un trabajo que beneficie a otra será debidamente retribuida, para garantizar sus derecho, la legislación ecuatoriana ha promulgado la Ley Orgánica de Servicio Público la que rige a todo trabajador o trabajadora del sector público, en esta ley se ha determinado una variedad de contratos que deben aplicarse a los servidores públicos entre ellos el contrato de servicios ocasionales, mismo que se caracteriza por no garantizar una estabilidad laboral adecuada, pero el artículo 58 de la LOSEP otorga un tratamiento especial a las personas en situación de vulnerabilidad, entre estas tenemos a las personas con discapacidad y en situación de embarazo. Para el desarrollo de la investigación se utilizó el método jurídico y analítico que permitió analizar la normativa constitucional y legal que regula el contrato de servicios ocasionales, con la finalidad de determinar su funcionalidad con respecto a las personas con doble vulnerabilidad, para recolectar información más certera se utilizó en la técnica de la encuesta que fue aplicada a los mismos trabajadores de la municipalidad del cantón Riobamba.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Contrato de servicios ocasionales: Es un instrumento jurídico que se utiliza por parte de las instituciones del estado para procrear cubrir necesitas específica dentro del sector público, por lo general este contrato no genera la estabilidad requerida cómo lo hacen los demás contratos.

Discapacidad: La discapacidad se define como aquella afectación física o mental a la persona, lo cual le imposibilita llevar a cabo una vida normal como cualquier individuo de la sociedad, es por ello que entra en el grupo de atención prioritaria y sus derechos serán de interés general. (Buch, 2019 , pág. 1).

Discriminación: Consiste en desarrollar un trato diferente a una persona por su condición económica, social y estado físico cómo puede ser una discapacidad notoria, por lo general es de una acción característica que genera inestabilidad psíquica en la persona contra quién se ejerce algún tipo de trato injusto.

Doble vulnerabilidad: Se define como aquella situación en la que se encuentra una persona, por lo que le mandó le haya establecido quiénes son las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, entre estos tenemos a las personas de embarazadas, adultos mayores, personas con capacidades especiales las personas con enfermedades catastróficas. (Pacheco, 2018, pág. 5).

Garantía: La garantía puede definirse como aquella acción que se encarga de asegurar el cumplimiento de un determinado derecho, esta palabra por lo general se caracteriza por proporcionar aquella seguridad a las personas que se encuentran dentro de un Estado de derecho. (Escobar, 2018 , pág. 789).

Precariedad: Se puede definir como aquella falta de recursos para alcanzar un propósito establecidos, que lo que se refiere al trabajo la precariedad se puede definir

como la condición en la que los trabajadores se encuentran en una situación de inestabilidad y poca seguridad laboral. (Pablos, 2004 , pág. 7).

Principio de igualdad: La igualdad se refiere a que todos los hombres y mujeres deben ser tratados de la misma forma sin que haya distinción entre estos dos géneros, además que en caso que una persona se encuentre vulnerable está debe tener mayor atención que cualquier otra persona, esto debido a la condición en la que se encuentra. (Bayefsky, 2013, pág. 24).

Remuneración: Es un estipendio económico que recibe una persona por haber realizado un determinado trabajo para otro individuo, prácticamente es un pago que se realiza al trabajador por el servicio que realiza dentro de una institución o empresa determinada, para muchos este es el salario o sueldo que generalmente se le otorga a todo trabajador. (Zuljay, 2004 , pág. 54).

Servicio Público: El servicio público puede ser definido como un conjunto de actividades que se desarrollan por parte del Estado con la finalidad de prestar ciertos productos esenciales a los ciudadanos, es por ello que dicho servicio proviene del mismo poder estatal. (Meilán, 2008 , pág. 371).

Trabajo: El trabajo se define como un conjunto de acciones realizadas por individuos que se encuentra capacitado para llevar a cabo una determinada labor, la finalidad del trabajo es llegar a una meta específica en un tiempo determinado, este se constituye como un derecho con la finalidad de garantizar la dignidad humana de las personas y ese estos puedan llegar que cubrir las necesidades básicas. (De Jesús & Ordaz, 2007 , pág. 70).

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad desarrollar un análisis jurídico sobre la falta de aplicación del artículo 58 de la Ley Orgánica de servicio público, respectivamente en los empleados con vulnerabilidad del Municipio del cantón Riobamba, sí bien de este artículo se puede desprender que las personas que se rigen bajo este contrato serán contratadas por un tiempo determinado hasta cubrir con la necesidad que requiere la institución pública, pero en lo referente a las personas con vulnerabilidad el legislador ha establecido condiciones específicas que garantizan su permanencia en el puesto de trabajo el cual se encuentran desempeñando.

Todos los trabajadores gozan de derechos que por lo general son irrenunciables desde la misma Constitución, se ha desprendido que no existirá un trato diferenciado y se garantizara la estabilidad laboral de todas y cada una de las personas que se encuentran en la relación laboral, y el ser personas con vulnerabilidad sus derechos laborales deben ser priorizados a los derechos de los demás.

El presente proyecto de investigación se enfoca en realizar un estudio jurídico sobre lo que implica el contrato de servicios ocasionales y como este se contrapone a los derechos constitucionales de los trabajadores, pero si bien este tipo de contrato genera controversia, su característica principal es que garantiza los derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad cómo pueden ser personas con discapacidad, enfermedades catastróficas y mujeres en estado de gestación.

El presente trabajo investigativo se desarrolla a través de información extraída de documentos científicos que fueron previamente comprobados, además que se realiza una investigación cuantitativa en la que se aplica la técnica de la encuesta para recolectar datos cuantificables que permitan conocer de cerca la problemática de la

investigación. El presente trabajo se encuentra desarrollado bajo cuatro capítulos que permitirán comprender de manera muy exacta el desarrollo del trabajo investigativo, el Capítulo I se describe la problemática que será investigada, los objetivos de la investigación y la justificación del porqué se realiza el tema de investigación.

El Capítulo II contiene la fundamentación teórica Respecto a los conceptos relacionados con el tema de investigación, en este capítulo se describe temas específicos relacionados con la problemática de la investigación.

El Capítulo III contiene específicamente el ámbito de estudio, los tipos de investigación utilizados en el estudio efectuado, la metodología que permitió llegar a resultados más propicios.

El Capítulo IV contiene los resultados de la investigación tras la aplicación de la encuesta a los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Riobamba, este capítulo sin duda uno de los más importantes debido a que permitirá conocer al lector cada uno de los resultados.

Finalmente, se determina las conclusiones a las que se llegó, mismas que se encuentran basadas de acuerdo a los objetivos específicos, asimismo se describe las recomendaciones que arrojaron luego de realizada la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La inestabilidad laboral dentro del sector público se da principalmente en la modalidad del contrato de servicios ocasionales, debido a su inestabilidad, puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin que exija la ley un motivo valedero para ello, de lo contrario la ley determina que la vigencia de los contratos de servicios ocasionales puede tener vigencia de doce meses, y extenderse hasta por doce meses más, sin que pueda tomarse ninguna medida alternativa que asegure estabilidad a los servidores públicos.

Este límite determinado por la ley, también es causa de inestabilidad para el servidor público, pues no está respetando preceptos constitucionales, principalmente garantizar la estabilidad de los servidores públicos en sus lugares de trabajo, problema que afecta a su familia que deja de percibir ingresos para subsistir y merma las posibilidades de alcanzar el Buen Vivir. Dentro del Plan Nacional Para el Buen Vivir, se ha dado real importancia a la estabilidad laboral estableciendo: “La estabilidad laboral es un componente esencial del trabajo digno, ya que garantiza ingresos permanentes al trabajador, lo cual es importante para la satisfacción de sus necesidades y las del núcleo familiar. Al mismo tiempo, la permanencia de los trabajadores.

Las entidades públicas dan un tratamiento similar a todos los servidores que tienen contratos de servicios ocasionales sin considerar su condición de vulnerabilidad y su tratamiento especial conforme lo exige la ley.

La problemática que se presenta por parte de la administración pública es que no aplica de manera directa el artículo 58 de la Ley Orgánica de servicio público, puesto que no

respetar la estabilidad especial a la que tienen acceso los trabajadores que se encuentran en condición de vulnerabilidad, de manera que existan despidos falta de tutela a los derechos de este grupo de trabajadores que se encuentran protegidos por la ley.

1.2 Formulación del problema

¿Se aplica el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público a favor de las personas con doble vulnerabilidad?

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Concientizar a las autoridades del GADM Riobamba sobre los derechos en cuanto a estabilidad laboral la ley les concede a los empleados con vulnerabilidad.

Objetivos Específicos:

- Investigar la realidad laboral de los empleados contratados ocasionalmente en el GADM de Riobamba
- Explicar la estabilidad especial en los contratos de servicios ocasionales que tienen derecho las personas en situación de vulnerabilidad
- Definir la vulneración de derechos de los servidores con estabilidad especial a causa de su situación de vulnerabilidad.

1.4 Justificación

La presente investigación se justifica por desarrollar un análisis jurídico para concientizar al personal GADM de Riobamba sobre la aplicación del artículo 58 de la Ley Orgánica de servicio público a favor de las personas con doble vulnerabilidad, esto con la finalidad de tutelar su derecho a la igualdad, trabajo y dignidad humana que les permita alcanzar sus propósitos profesionales y personales.

La presente investigación es importante debido a que los servidores públicos que se encuentran bajo el contrato de servicios ocasionales presentarán en un futuro una inestabilidad laboral ya que sus servicios en cualquier momento pueden no ser requeridos por la institución pública, al respecto el legislador con el fin de garantizar los derechos laborales de las personas con doble vulnerabilidad ha dispuesto que los contratos de servicios ocasionales les permitirán un trato Justo a las personas con doble vulnerabilidad.

La relevancia de la investigación se enfoca en que muchas de las personas con doble vulnerabilidad desconocen lo que implica sus derechos constitucionales y la forma en la que debe aplicarse el artículo 58 de la LOSEP, por lo que muchas de las veces han conllevado a que muchas de las personas en situación de vulnerabilidad no hacen efectivo los beneficios que les ofrece la Ley.

La presente investigación es novedosa y original por ser uno de los temas que no han logrado ser estudiado, esta investigación permitirá profundizar de manera más aceptada Lo que implica el contrato de servicios ocasionales a las personas con doble vulnerabilidad, por lo que se constituirá en un documento académico de gran relevancia y permitirá conocer la funcionalidad de este contrato en las personas con doble vulnerabilidad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

La Constitución del 2008 se caracteriza por ser garantista de derechos y tutelar cada uno de los derechos que le corresponden a los ciudadanos, con respecto a los trabajadores dentro de esta Norma Suprema se ha señalado que estos gozarán de la estabilidad laboral con la finalidad de asegurar una vida digna, esta Constitución es una de las más garantistas de derecho de la región latinoamericana, de modo que las actuaciones de los poderes públicos simples deben regirse a la sombra de la Constitución de la República caso contrario se puede llegar a determinar que existe una actuación inconstitucional que posteriormente puede ser declarada nula.

La Ley Orgánica de servicio público surge el 11 de agosto del año 2010 misma que se encarga de reemplazar a la LOSCCA, esta ley trae consigo diferentes cambios que regularán especialmente el sector público, el contrato de servicios de ocasionales es uno de los que se desarrollan en estas leyes y los que más ha generado controversias, puesto que está en contra de la estabilidad laboral que establece la Constitución de la República.

Históricamente los contratos de servicios ocasionales han incurrido en la precariedad laboral de los trabajadores del sector público, ante esto según Veleña (2019) señala que:

Para frenar la precariedad de los contratos ocasionales a nivel nacional como regional lo pertinente es la aplicación de la norma técnica de subsistema de selección de personal en concordancia con los artículos 11, 61 y 228 de la Constitución de la República del Ecuador, tal es el caso, que en la práctica se requiere la existencia de la necesidad institucional, posteriormente se elabora un

informe técnico que es remitido a la máxima autoridad, con el fin que se aprueba una planificación para llamar al concurso de méritos y oposición, a su vez se añadirá el perfil al puesto y sus respectivas actividades a desarrollarse, como la disponibilidad presupuestaria. (pág. 22)

Por lo general este tipo de contratos no mira la condición de los trabajadores, generalmente las personas que se encuentran en doble vulnerabilidad han llegado a sufrir despidos arbitrarios impidiendo que puedan acceder a una vida digna donde pueden cumplir con sus necesidades básicas.

2.2 Fundamentación Teórica

2.2.1 El contrato de servicios ocasionales

Un contrato de trabajo es un acuerdo por el cual una persona se obliga con otra a prestar sus servicios jurídicos y personales, bajo su aprobación, por un salario fijado de mutuo acuerdo entre las partes, en el Ecuador, no inferior al salario base estándar. (Cevallos, 2017), al ser un acuerdo que implica derechos y obligaciones es necesario que cualquier contrato de trabajo se lo realice de acuerdo a las solemnidades establecidas en la ley con el fin de garantizar derechos de las personas contratadas.

Según la LOSEP en su artículo 58 se ha señalado que:

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.

Para Castillo, (2021) conviene preguntarse qué tipo de discriminación se genera al aplicar la regla que rige los contratos eventuales de servicios en el sector público. De la

lectura del citado artículo 58 de la Ley del Servicio Público, concluimos que se trata de una discriminación indirecta porque esta parece neutral, pero al darse en un caso particular, el resultado de su aplicación fue discriminatorio. Contra la propiedad jurídica; La aplicación de la norma tuvo un efecto claro, pues creó una excepción que no estaba prevista directamente en la legislación analizada. Cabe recordar que, en un sistema constitucional de derechos, las normas deben ser conferidas por autoridades competentes con potestad normativa para controlar, en forma y fondo, los derechos consagrados en la Constitución, la legislación y los tratados internacionales de derechos humanos, respectivamente con el fin de garantizar la dignidad humana.

Según el reglamento a la LOSEP en su Art. 146 señala que la terminación de los contratos de servicios ocasionales.

- 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 modo que esta terminación del contrato de servicios ocasionales prácticamente genera una violación a las normas constitucionales dado que existe una inestabilidad por la terminación de dicho contrato dejando incertidumbre al trabajador sobre si se le volverá a contratar de nuevo para que preste sus servicios, este contrato no mide la vulnerabilidad de la persona trabajadora.

2.2.2 Características del contrato ocasional

Para que se haga efectivo el contrato ocasional debe reunir requisitos que son indispensables, en primer lugar se debe contar con la voluntad de las partes contratantes es decir que las dos partes deben estar en común acuerdo en celebrar un acto jurídico en el que deberán cumplir derechos y obligaciones, por lo tanto se debe tomar en consideración la capacidad de los contratantes, esta se puede constituir un requisito indispensable para que las dos partes puedan generar los derechos y obligaciones que les corresponde dentro del contrato de servicios ocasionales, la causa por la que se contrata de igual forma indispensable para dar vida al contrato de trabajo, finalmente los contratantes deben observar las solemnidades de establecidas de la ley y cumplir con el derecho a la seguridad jurídica.

Entre las características importantes que se encuentran en los contratos de tipo ocasional tenemos las siguientes:

Bilateral: Tienen la obligación mutua de prestar un servicio y recibir una compensación económica por ello.

Conmutativo: Se estipula que los intereses entre las dos partes se consideran iguales, y son las partes del contrato quienes determinan el valor que asignan a las obligaciones obtenidas.

De tracto sucesivo: Por regla general, este tipo de contrato es aquel en el que las obligaciones sucesivas se renuevan, cumplen y extinguen en el tiempo, sin perjuicio de que en algunos casos sea inmediato o diferido, lo que no ocurre en los contratos ocasionales como exige la ley.

Individual: Mostrar la voluntad de todos aquellos que han sido forzados es fundamental.

Cómo de la misma ley se puede desprender los contratos de servicios ocasionales no garantizan ningún tipo de estabilidad laboral en el sector público por lo que resulta imposible que estos contratos de trabajo garanticen lo que la Constitución de la República determina que es garantizar la estabilidad de todos los trabajadores, este contrato rompe con este paradigma constitucional.

2.2.3 Principio de estabilidad laboral

La estabilidad laboral es la protección jurídica frente a la posibilidad de extinción de la relación laboral; Procurar la continuidad del contrato de trabajo y no extinguirlo por causas no previstas en la ley. La causa estable del trabajo en la cadena parte del principio de protección; Significa que el contrato de trabajo tiene el plazo más largo que puede ser beneficioso para el empleado.

Según Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "*Protocolo de San Salvador*" en su artículo 7 ha señalado que:

d). la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación

prevista por la legislación nacional. (Departamento de Derecho Internacional , 2021).

Como se puede observar los convenios internacionales reconocen la estabilidad de los trabajadores en su trabajo, sólo de acuerdo con las características de la industria y ocupación y las causas del despido. En caso de despido injustificado, en virtud de estos acuerdos, el trabajador tiene derecho a una indemnización, reincorporación o cualquier otro beneficio previsto en la legislación nacional.

Según Yugsi & Pinos, (2021) señalan que:

Las diversas formas de contratación de los servidores públicos resultan absolutamente incompatibles para garantizar el principio de estabilidad laboral reforzada a los grupos considerados constitucionalmente vulnerables, por lo que se observa que el empleador goza de discrecionalidad para decidir en este asunto, claro está cuidándose de no caer en arbitrariedad por abuso de poder. (pág. 193).

Un derecho inherente a las personas con discapacidad y su sustitución es el derecho al trabajo, el cual debe estar encaminado a fortalecer sus capacidades y potencialidades, y esta vinculación no excluye a las instancias estatales. En este sentido, la mayor seguridad en el empleo o mayor estabilidad en el empleo constituye un derecho de los servidores públicos que no hayan sido despedidos por malas condiciones sin motivo, es decir, prueba de que el despido fue efectivo. (Yugsi & Pinos, 2021), por ser personas con vulnerabilidad es necesario que sus derechos laborales sean respetados de forma íntegra.

La estabilidad es una de las categorías de empleo de importancia relacionada, ya que garantiza la permanencia de los trabajadores en la relación laboral, sin que surjan

criterios discriminatorios contra la dignidad. En general, esta estabilidad se ve afectada por un trato desigual, lo que conduce a una vulneración de derechos, como la permanencia en el trabajo, lo que lleva a que se convierta en objeto de estudio.

La vulneración a la estabilidad se presenta los contratos de servicios de una sola vez utilizados por las organizaciones públicas para satisfacer las necesidades no son permanentes, ya que la organización del talento, como el sector del empleo, se compromete a continuar mientras el estado tenga un presupuesto. Los servidores que operan bajo este tipo de contrato no forman parte del servicio público. Al respecto, cabe aclarar que actualmente hay servidores que llevan mucho tiempo operando en este modo, los cuales no funcionan de manera estable, lo que genera mucha inseguridad.

2.2.4 La ley Orgánica de Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público fue aprobada en el año 2010 por la Asamblea Nacional esta fue incentivada por la comisión de derechos de los trabajadores y la seguridad social con el fin de regular y garantizar la aplicación de los derechos de los trabajadores del sector público, por ello la finalidad de esta ley solamente es regular a los servidores que ingresa al sector público.

El objetivo de esta ley surge como una forma de proponer un desarrollo profesional y técnico de los servidores públicos para lograr el mejoramiento eficacia productividad y calidad del Estado dentro de cada una de las instituciones de todos los poderes públicos, la finalidad siempre fue desarrollar un talento humano sustentado en el principio de igualdad de derechos y no discriminación hacia los mismos servidores públicos.

Como bien sabemos el servicio público está dirigido actividades de carácter estatal con el fin de suministrar a las personas en general servicios de calidad que facilite el acceso a una vida digna, de manera que el servicio público se constituye como una forma de

aplicar el poder Estatal y puedan existir abusos en torno a la prestación de un servicio público.

Dentro de esta ley se desarrolla varias modalidades de contratación para el ingreso a la administración pública, muchos de estos contratos por lo general no se encuentran apegados a los preceptos constitucionales que garantizan el derecho a un trabajo digno que genere estabilidad.

Uno de ellos es el contrato ocasional de servicios que es desarrollado por una necesidad que se desarrolla en el servicio público, las contradicciones con este contrato se deben a que rompe con la estabilidad laboral y vulnera los derechos de los trabajadores, dado que incluso no mira la vulnerabilidad que estos puede llegar a tener.

2.2.5 ¿Que es la situación de vulnerabilidad?

Esto es cuando alguien enfrenta una amenaza o peligro, la persona débil cuando tiene un poco o no puede protegerse de los riesgos que se presentan en su entorno lo que provoca que no puedan llegar a cumplir con sus propósitos personales.

De acuerdo con Marinho, (2020) debe garantizarse una efectiva integración social y laboral para todos, que se refleje en su empoderamiento, participación, vida digna y felicidad progresiva para todos, por lo que las tareas políticas deben responder con prontitud a los colectivos en situación de vulnerabilidad, para que se desarrolle un enfoque global que tenga en cuenta las diferencias y apoya iniciativas para garantizar que nadie se quede atrás, ya sea mediante la reducción de las brechas existentes o mediante acciones positivas para superar las barreras de acceso que enfrentan las personas. Personas y colectivos con cierta desigualdad, discriminación y exclusión.

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 35 ha determinado que las personas con vulnerabilidad gozaran de protección especial.

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

La Constitución de la Republica ha determinado cuales son las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, ante esto de manera concisa ha señalado que este grupo gozara de una protección especial por parte del Estado y de las demás instituciones estatales.

Para Nieto, (2017) afirma que:

De los numerosos colectivos que sufren el desempleo son las personas que mayor vulnerabilidad y riesgo de encontrarse sin trabajo son los jóvenes, los mayores de 40 años, personas que salen y/o han pasado por prisión, mujeres con especiales dificultades sociales, inmigrantes, ex reclusos, personas con deficiente formación, etc. (Nieto, 2017, pág. 464)

La legislación reconoce a las personas con vulnerabilidad estabilidad en los puestos de trabajo y el acceso a un puesto de trabajo digno que le permita satisfacer sus necesidades, pero en la práctica este grupo de personas no ha logrado desarrollar un nivel de vida pleno con el cual pueda acceder a un trabajo justo o si se encuentran ya en un trabajo mantener la estabilidad del mismo.

Los grupos de atención prioritaria han sido planteados como aquellos que, a lo largo de la historia se han visto olvidados, por diversos factores culturales, sociales y económicos entre otros, dentro de los que se encuentran las mujeres embarazadas y personas con vulnerabilidad. Este trabajo tiene por objetivo determinar el alcance del amparo legal específicamente en el GADM Riobamba a la mujer embarazada y a las personas en estado de vulnerabilidad a partir de los diferentes espacios del desarrollo humano, desde una perspectiva de un estado constitucional de derechos y justicia. en el Ecuador aborda las regulaciones, principios y obligaciones del Estado hacia los grupos vulnerables, en particular a las mujeres embarazadas; pero para lograr su efectividad es indispensable revestir de facultades a los organismos que surgen de los instrumentos, para dar seguimiento a la implementación interna y por ende a los derechos consagrados. Es necesario generar políticas públicas orientadas a la mujer embarazada, para facilitarle el acceso a los servicios de salud necesarios antes, durante y después de su embarazo.

2.3 Hipótesis

El respeto a la estabilidad laboral de los empleados en situación de vulnerabilidad, garantiza el derecho al Buen Vivir de los mismos.

2.4 Variables

Variable Independiente

Estabilidad laboral de empleados en situación de vulnerabilidad.

Variable Dependiente

Derecho al Buen Vivir.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1 Ámbito de estudio

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.2 Tipo de investigación

Investigación Jurídica

La investigación jurídica se caracteriza por analizar la normativa jurídica, en este estudio en especial se analiza la Constitución de la Republica y la Ley Orgánica de Servicio Público.

Investigación Cuantitativa

Este tipo de investigación permite recabar y analizar datos numéricos y acorde a las variables planteadas, teatro de la presente investigación este tipo de investigación ha permitido recabar una serie de datos que posteriormente fueron analizados de forma estadística.

3.3 Nivel de investigación

Nivel de Descriptivo, Permite describir la funcionalidad del contrato ocasional de servicios como este contempla beneficios para las personas con doble vulnerabilidad, de esta manera se ha logrado definir de manera clara la problemática y la concientización que debe generarse a los funcionarios del CADM de Riobamba.

Nivel Explicativo, este tipo de investigación permite responder a preguntas planteadas dentro de la investigación, lo cual permite conocer la realidad del fenómeno de estudio y las características que se generan del mismo.

3.4 Método de investigación

Método Cuantitativo

Método cuantitativo se caracteriza por ser una estrategia para recolectar información de forma más directa, este método se utiliza para cuantificar la recopilación de la información obtenida a través de la aplicación de la encuesta en los trabajadores del GADM del cantón Riobamba de la provincia de Chimborazo.

Método Inductivo

Este método se caracteriza por desarrollar un razonamiento lógico de los problemas de la investigación, permitiendo de manera directa desarrollar una observación de los fenómenos de interés.

Método Estadístico

Este método permite describir de manera exacta el conjunto de información obtenida a través de la aplicación de la técnica de la encuesta de manera que permitió comprobar la hipótesis planteada dentro de la presente investigación.

Método Analítico

Este método consiste en observar las causas y efectos de una problemática para analizarla de manera concreta y así explicar el tema que fue investigado.

3.5 Diseño de investigación

Área de conocimiento: Ciencias sociales, Educación y Derecho.

Sub línea de investigación: Derecho

3.6.-Población y muestra

ESTRATO	POBLACIÓN
Personas Embarazadas	5
Personas en periodo de lactancia	10
Personas con discapacidad	10
TOTAL	25

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar una fórmula estadística debido al reducido número de la población

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta: Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta que se desarrolla a través de un cuestionario previamente desarrollado con preguntas referentes a la investigación.

Análisis documental: Permite analizar la información constante en artículos académicos, libros y páginas web relacionadas con el tema de la investigación desarrollada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

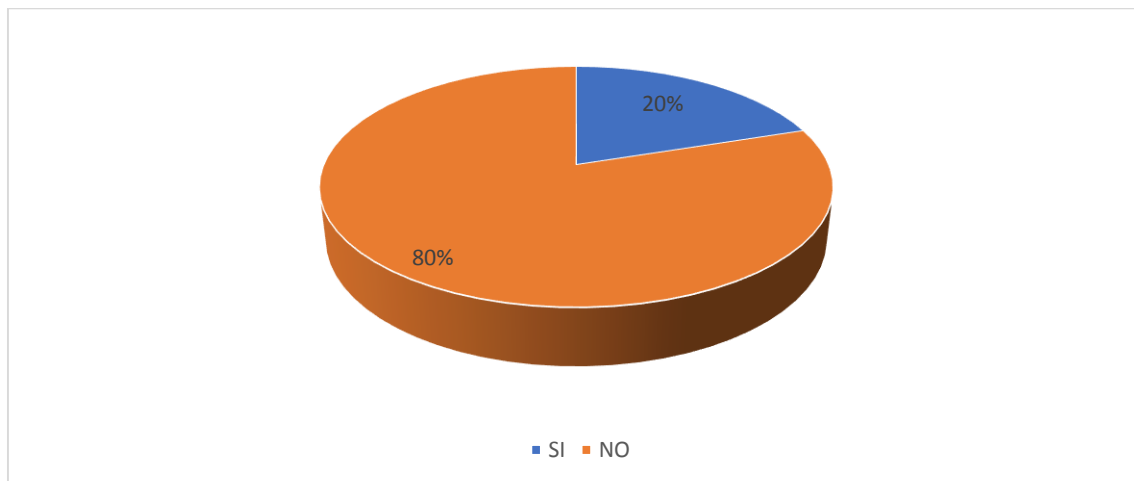
**TABULACIÓN ENCUESTA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
ESCUELA DE DERECHO**

1.- ¿Durante su permanencia en el GADM Riobamba esta institución ha respetado sus derechos?

CUADRO No. 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	20%
NO	20	80%
TOTAL	25	100%

GRÁFICO No. 1



Fuente: Servidores Públicos del GADM del Cantón Riobamba.

Elaborado por: Viviana Gissela Bonilla Tixi.

Análisis e interpretación de datos: De la población encuestada el 80% contestado que no se han respetado sus derechos, mientras que el 20% señala que sí sean respetados sus derechos dentro del Municipio del cantón Riobamba, debido a que desconocen la

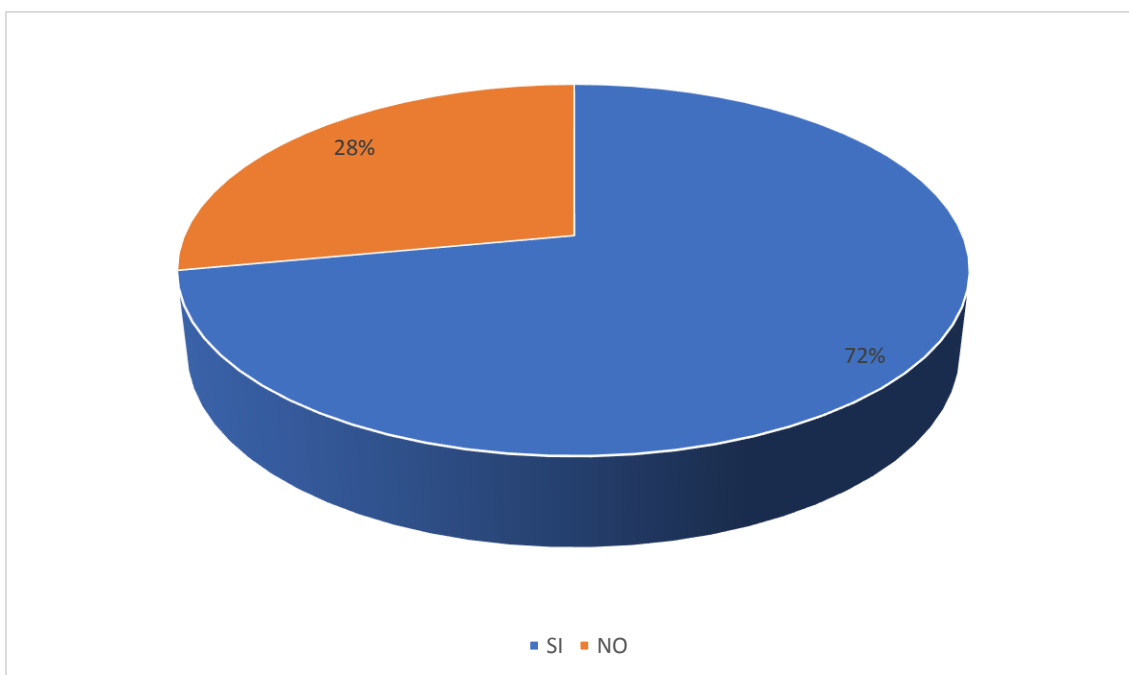
protección legal, no existe una preocupación de dar un seguimiento a las personas con vulnerabilidad.

2.- ¿Las actividades laborales que usted desempeña en GADM - Riobamba están acorde al objeto de su contrato de servicios ocasionales?

CUADRO No. 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	72%
NO	7	28%
TOTAL	25	100%

GRÁFICO No. 2



Fuente: Servidores Públicos del GADM del Cantón Riobamba.

Elaborado por: Viviana Gissela Bonilla Tixi.

Análisis e interpretación de datos: De los 25 servidores públicos encuestados; el 72% ha señalado que las actividades que realiza están de acorde al objeto del contrato de servicios ocasionales, mientras que el 28% señala que las actividades que desempeñan no están de acorde a la contratación efectuada, lo que demuestra que si bien es cierto hay una gran mayoría de trabajadores que cumplen sus funciones acorde a su contrato,

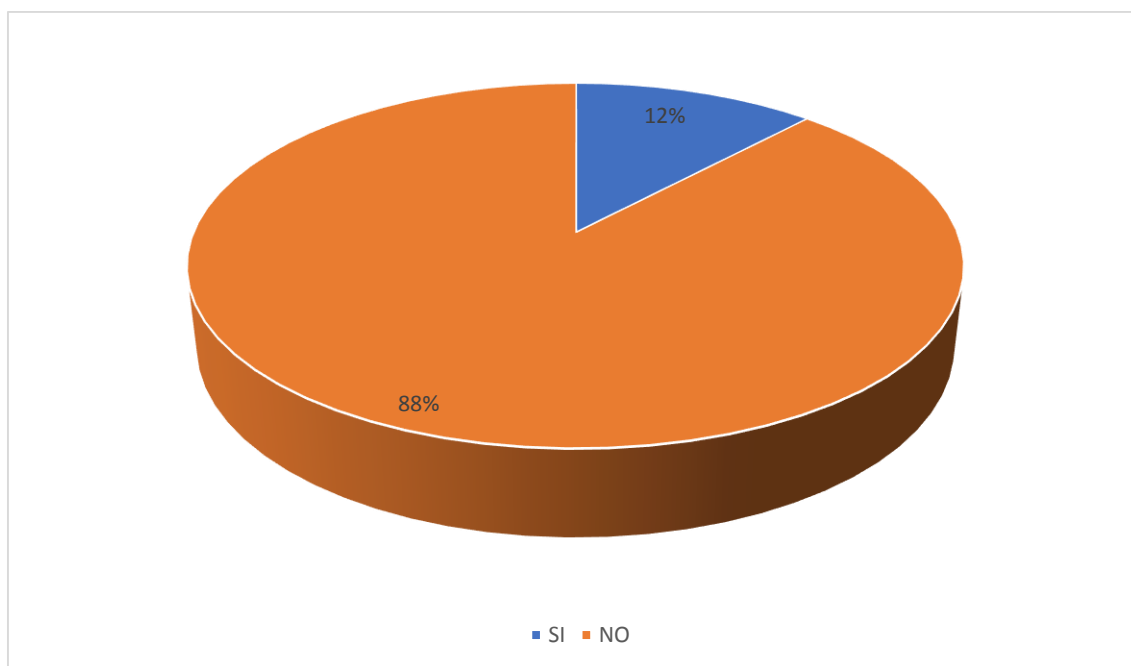
en tanto que hay un porcentaje considerable que por su necesidad de trabajar aceptan las condiciones que impone el GAD Municipal Riobamba.

3.- ¿Sabía usted que tramite debe realizar en el caso de sufrir un accidente laboral como trabajador con vulnerabilidad?

CUADRO No. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	12%
NO	22	88%
TOTAL	25	100%

GRÁFICO No. 3



Fuente: Servidores Públicos del GADM del Cantón Riobamba.

Elaborado por: Viviana Gissela Bonilla Tixi.

Análisis e interpretación de datos: La mayoría de los encuestados como es el 88% sobre esta pregunta ha señalado que en caso de sufrir un accidente laboral no conoce cuál sería el trámite a realizar, el 12% en cambio señala que si conoce cuál es el trámite a desarrollarse, puesto que el mismo GADM Riobamba no les ha brindado las

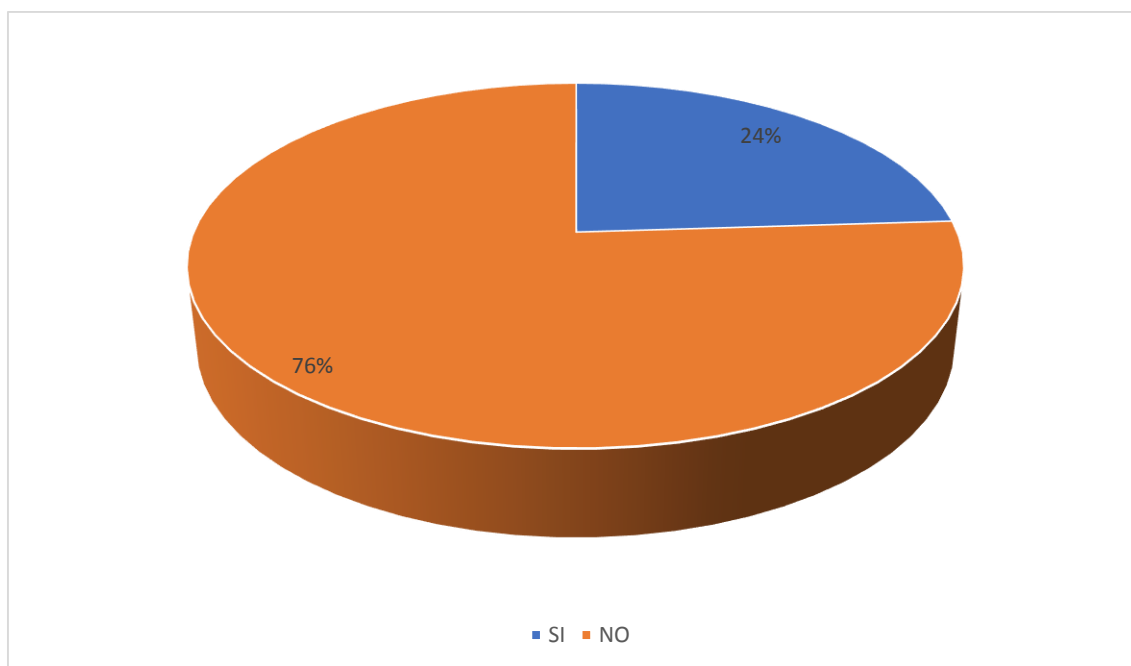
capacitaciones correspondientes donde indique cual sería el tramite respectivo a seguir el momento que uno de los trabajadores en estado de vulnerabilidad tenga un accidente.

4.- ¿Para la asignación de las funciones que usted desempeña se ha considerado su situación de vulnerabilidad?

CUADRO No. 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	24%
NO	19	76%
TOTAL	25	100%

GRÁFICO No. 4



Fuente: Servidores Públicos del GADM del Cantón Riobamba.

Elaborado por: Viviana Gissela Bonilla Tixi.

Análisis e interpretación de datos: Con respecto a esta pregunta, el 76% de los encuestados ha señalado que no se ha considerado su situación de vulnerabilidad para la designación de funciones, mientras que el 24% ha señalado que si se ha tomado en consideración su estado de vulnerabilidad, manifiestan que no se ha considerado porque

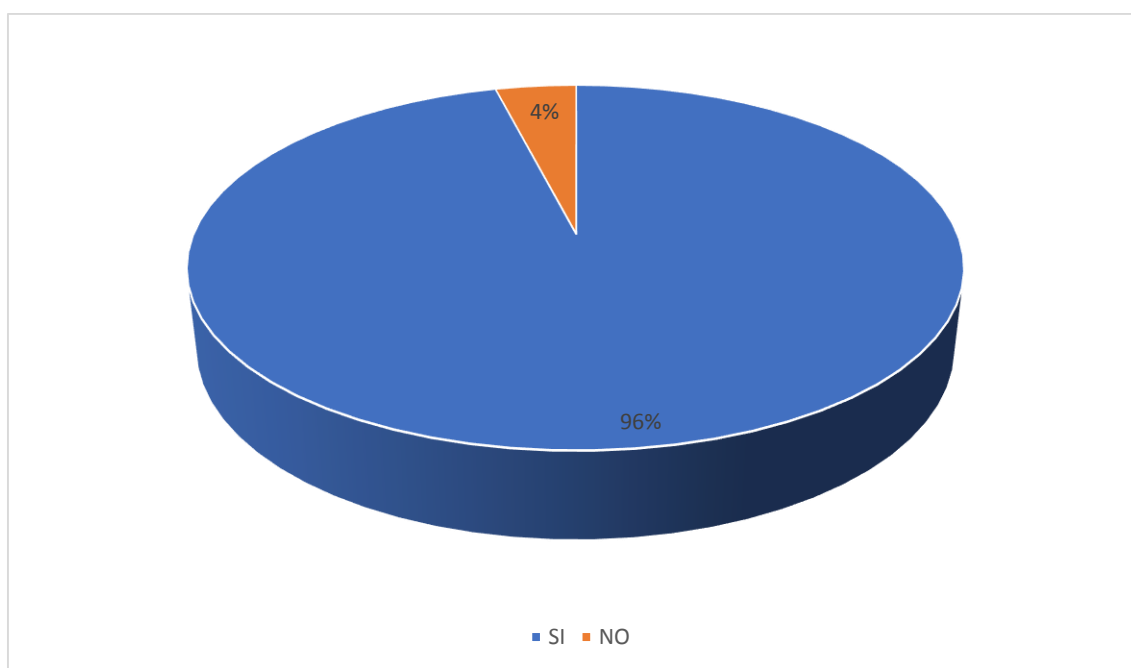
en su gran mayoría aceptaron el trabajo debido a su condición económica y sus bajos recursos.

5.- ¿Durante el tiempo que usted presta servicios en esta institución alguna vez se han excedido con el número de horas laborales?

CUADRO No. 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	96%
NO	6	4%
TOTAL	25	100%

GRÁFICO No. 5



Fuente: Servidores Públicos del GADM del Cantón Riobamba.

Elaborado por: Viviana Gissela Bonilla Tixi.

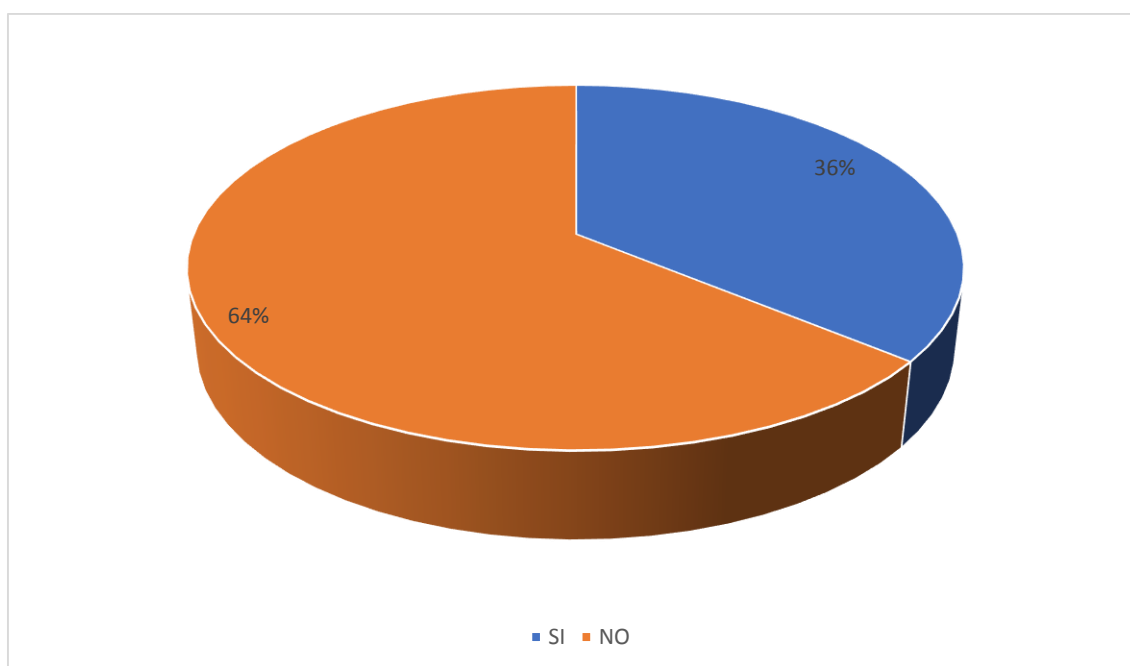
Análisis e interpretación de datos: El 96% de los encuestados ha señalado que al prestar sus servicios si se han excedido en el número de horas de trabajo, el 4% en cambio ha señalado que no, indican que debido a la pandemia fue donde más exceso de horas laborales tuvieron debido que tenían que recuperar horas y evitar ser cargado a sus vacaciones.

6.- ¿Considera usted que el GADM-Riobamba les brinda las mismas oportunidades a todos sus empleados?

CUADRO No. 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	36%
NO	16	64%
TOTAL	25	100%

GRÁFICO No. 6



Fuente: Servidores Públicos del GADM del Cantón Riobamba.

Elaborado por: Viviana Gissela Bonilla Tixi.

Análisis e interpretación de datos: De acuerdo con el gráfico, el 64% de los encuestados ha señalado que el GADM-Riobamba no les presta las mismas oportunidades a sus empleados, el 36% en cambio señala que dicha entidad si proporciona las mismas oportunidades por que manifiestan que las oportunidades que les brindan son muy mínimas y es por eso que durante todo el tiempo que han prestado

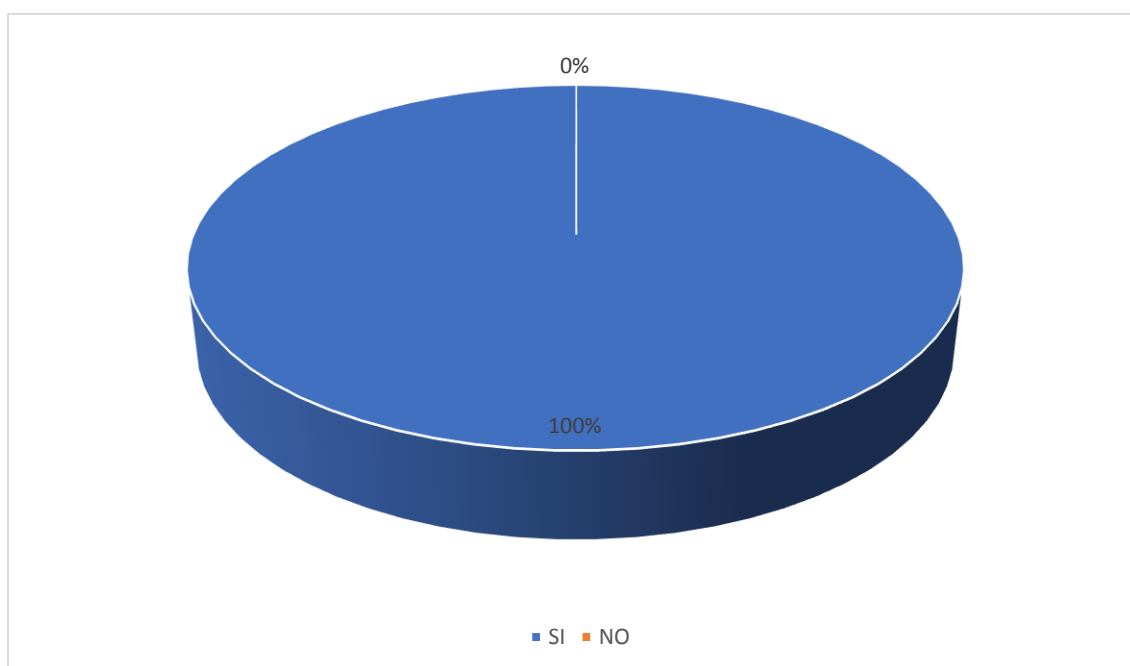
sus servicios a esta institución se han mantenido con las mismas oportunidades con las que ingresaron.

7.- ¿Conoce usted si el GADM-Riobamba ha enfrentado procesos judiciales por reclamos de vulneración de derechos laborales?

CUADRO No. 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	100%
NO	0	0%
TOTAL	25	100%

GRÁFICO No. 7



Fuente: Servidores Públicos del GADM del Cantón Riobamba.

Elaborado por: Viviana Gissela Bonilla Tixi.

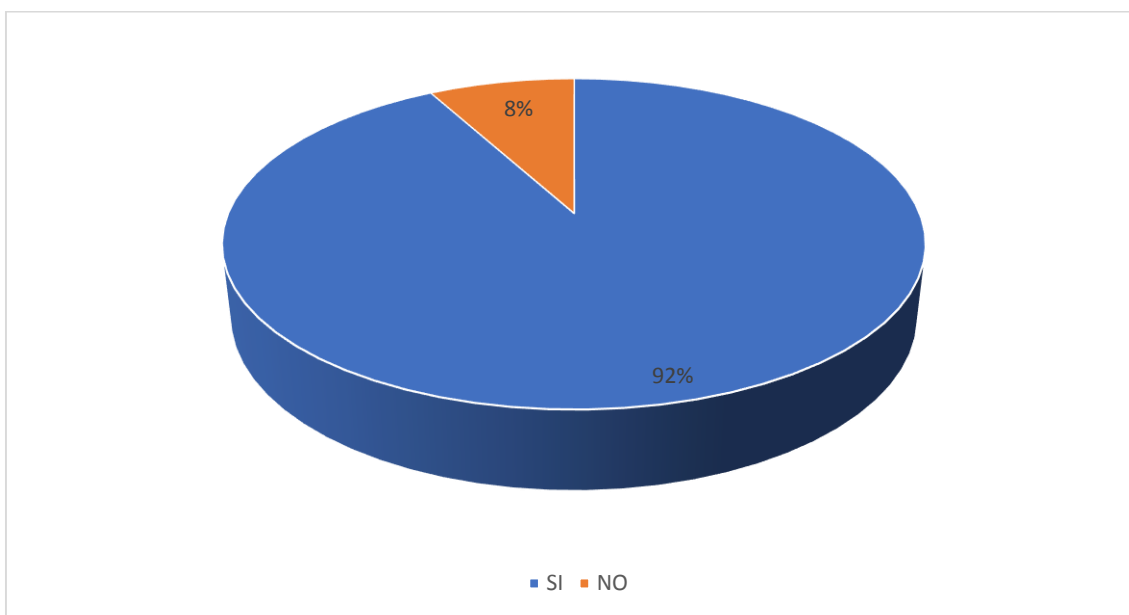
Análisis e interpretación de datos: De los 25 funcionarios encuestados; el 100% ha señalado que conoce de procesos judiciales desarrollados en el GADM-Riobamba referente al reclamo de derechos laborales indican que en su gran mayoría fue cuando un grupo de personas que se acogieron al proceso de jubilación no fueron liquidadas con lo que corresponde a la ley.

8.- ¿Considera usted que en algún momento en sus años de servicio fue sancionado de manera injustificada al acudir a un control de rutina por su estado de vulnerabilidad?

CUADRO No. 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	92%
NO	2	8%
TOTAL	25	100%

GRÁFICO No. 8



Fuente: Servidores Públicos del GADM del Cantón Riobamba.

Elaborado por: Viviana Gissela Bonilla Tixi

Análisis e interpretación de datos: Respecto a esta pregunta el 92% de los encuestados ha señalado que fue sancionado durante el tiempo de trabajo cuando han acudido a un control por su estado de vulnerabilidad, mientras en que el 8% ha considerado que no fueron sancionados indican que la mayoría de sus sanciones han sido debido a que los

mismo jefes inmediatos no han pasado la respectiva justificación al departamento de Talento Humano.

4.2 Beneficiarios

Beneficiarios Directos

Los beneficiarios directos del presente proyecto serán las autoridades, docentes y estudiantes de la escuela de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes tendrán acceso directo al presente proyecto

Beneficiarios Indirectos

Los beneficiarios indirectos del presente proyecto serán la ciudadanía en general, de manera especial las instituciones públicas que tienen en su nómina empleados en situación de vulnerabilidad bajo la figura de contratos de servicios ocasionales.

4.3 Impacto de la Investigación

El presente investigación genera un impacto a nivel jurídico principalmente en la administración pública, a pesar que la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 58 sobre el contrato de servicios ocasionales determina que las personas con doble vulnerabilidad gozarán de una estabilidad especial, estilo práctica no se respeta debido a que muchas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad han sido despedidas de forma arbitraria sin tomar en consideración que se encuentran protegidas por la ley por su misma condición de vulnerabilidad.

4.4 Transferencia de resultados

La transferencia de los resultados de la investigación quedase a disposición de la ciudadanía en general, pues este proyecto de investigación quedara en el repositorio digital de la Universidad Estatal de Bolívar al alcance del público.

Cada uno de los resultados será expuesto en la respectiva defensa de grado ante el Tribunal designado por los señores miembros del Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia.

Conclusiones

De la investigación realizada se describen las siguientes conclusiones:

Con el estudio de campo desarrollado se logró constatar que los derechos de los trabajadores no son respetados por parte del GADM de Riobamba, de modo que no existe un adecuado respeto a las personas que se encuentran en vulnerabilidad, por cuanto se ha generado una vulneración directa a este grupo de personas que se encuentra laborando en dicha institución pública, a pesar de que la Ley Orgánica de Servicio Público determina que estos gozaran de una estabilidad especial por ser un grupo de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

La legislación ecuatoriana, la Constitución de la Republica y la Ley Orgánica de Servicio Público a determinado que las personas con vulnerabilidad gozaran de estabilidad dentro de los contratos de servicios ocasionales, es así que se ha dispuesto que en el caso de las personas con discapacidad calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud se mantendrán en sus puestos de trabajo hasta que se convoque a concurso público de méritos y oposición, en el caso de las mujeres embarazadas el contrato durara hasta cuando el niño ha cumplido un año después de haber nacido lo cual implica que existe una protección a los servidores públicos en situación de vulnerabilidad.

La falta de la adecuada interpretación de la ley ha originado que muchos de los contratos de servicios ocasionales en los que se encuentran las personas con vulnerabilidad no sean respetados y los mismos sean despedidos de forma arbitraria vulnerando la estabilidad especial a la cual están sujetos este grupo de personas, por ende, se desarrolla consecuentemente una vulneración directa a sus derechos constitucionales.

Recomendaciones

Concientizar a los servidores públicos sobre la vigencia, condición y terminación de los contratos de servicios ocasionales con la finalidad de que al terminar el periodo no intenten crear una estabilidad aparente e incurrir a demandar en la vía judicial cuando dichos contratos lleguen a terminar.

El Ministerio de trabajo de Chimborazo debe desarrollar capacitaciones a los servidores públicos del GADM de Riobamba sobre la protección especial que brinda el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Se recomienda al GADM de Riobamba el cumplir con las disposiciones de la LOSEP en cuanto a la selección y contratación de servidores ocasionales, a su estabilidad a quienes están en situaciones de vulnerabilidad, y a dar la permanencia con el respectivo concurso de méritos y oposición cuando el puesto que desempeña se considere necesario.

Bibliografía

- Bayefsky, A. (2013). El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional. *Centro de Derechos Humanos*, 1-34. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>
- Buch, V. (2019). *OMS* . Obtenido de https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf
- Castillo, D. (2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. *FORO: Revista de Derecho*, 65-84. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.4>
- Cevallos, S. (20 de enero de 2017). *PEREZ BUSTAMANTE Y PONCE* . Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/que-tipo-de-contrato-de-trabajo-se-puede-firmar-en-ecuador/>
- Constitución de la República del Ecuador. (2021). Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Quito. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- De Jesús, M., & Ordaz, M. (2007). *Universidad Central de Venezuela* . Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repesi/v25n2/v25n2a05.pdf>
- Departamento de Derecho Internacional . (2021). *Departamento de Derecho Internacional* . Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html#:~:text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20a%20la%20educaci%C3%B3n.&text=hacia%20el%20pleno%20desarrollo%20de,la%20justicia%20y%20la%20paz.>
- Escobar, G. (2018). <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5154/16.pdf>. *UNAM* , 649-827 . Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5154/16.pdf>

- Marinho, M. (2020). *CEPAL* . Obtenido de CEPAL : <https://comunidades.cepal.org/desarrollosocial/es/grupos/discusion/grupos-en-situacion-de-vulnerabilidad>
- Meilán, J. (2008). *CORE* . Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/61893544.pdf>
- Nieto, C. (2017). Vulnerabilidad, Desempleo y Exclusión Social en el siglo XX. *Nuevos tiempos, nuevos retos, nuevas sociologías*, 456-468. Obtenido de https://acmpublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2017/05/35.2012.Nieto_.Tiempos.Alm_.456_468.c.pdf
- Pablos, L. (2004). *eprints*. Obtenido de eprints: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/6831/1/0407.pdf>
- Pacheco, V. (2018). *Ministerio de Salud* . Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/POBLACIONES-VULNERABLES-Y-EN-SITUACION-DE-VULNERABILIDAD-CNBS.pdf>
- Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *20La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador Boletín de Coyuntura*,, 20-23. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.31164/bcoyu.22.2019.720>
- Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público. *Dom. Cien Revista Ciencias sociales y políticas Artículos de investigación*, 7(3), 191-213. doi:<https://orcid.org/0000-0002-0934-8471>
- Zuljay, M. (2004). *UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO*. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1292.pdf>

Anexos









FORMATO CUESTIONARIO
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

**TEMA: “APLICACIÓN DEL ART.58 DE LA LOSEP COMO MECANISMO
PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS
VULNERABLES EN EL GAD MUNICIPAL RIOBAMBA PERIODO 2021”**

**Encuesta aplicada a los trabajadores de la Gobierno Autónomo
Descentralizado del Cantón Riobamba.**

Señale donde usted considere con una X

1.- ¿Durante su permanencia en el GADM Riobamba esta institución ha respetado sus derechos?

SI

NO

2.- ¿Las actividades laborales que usted desempeña en GADM - Riobamba están acorde al objeto de su contrato de servicios ocasionales?

SI

NO

3.- ¿Sabía usted que tramite debe realizar en el caso de sufrir un accidente laboral como trabajador con vulnerabilidad?

SI

NO

4.- ¿Para la asignación de las funciones que usted desempeña se ha considerado su situación de vulnerabilidad?

SI

NO

5.- ¿Durante el tiempo que usted presta servicios en esta institución alguna vez se han excedido con el número de horas laborales?

SI

NO

6.- ¿Considera usted que el GADM-Riobamba les brinda las mismas oportunidades a todos sus empleados?

SI

NO

7.- ¿Conoce usted si el GADM-Riobamba ha enfrentado procesos judiciales por reclamos de vulneración de derechos laborales?

SI

NO

8.- ¿Considera usted que en algún momento en sus años de servicio fue sancionado de manera injustificada al acudir a un control de rutina por su estado de vulnerabilidad?

SI

NO