

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.346>

La Supresión de Partida y el Derecho Constitucional al Trabajo

The Deletion of Items and the Constitutional Right to Work

Steven Mateo Acosta Ruiz

sacosta6@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-2436-7961>

Universidad Tecnológica Indoamérica

Ana Cristina Pachano Zurita

anapachano@uti.edu.ec

anicriss90@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

Universidad Tecnológica Indoamérica

Artículo recibido: 20 agosto 2024 - Aceptado para publicación: 26 septiembre 2024
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

La supresión de partidas laborales en el Ecuador hace referencia a eliminar cargos en el sector público. Este derecho, asegurado en la Constitución del Ecuador, protege al empleo como un elemento esencial de la estabilidad social y económica mediante procesos legales justificados evitando arbitrariedades. Es crucial que estas acciones sean transparentes donde los trabajadores participen en los procesos para la toma de decisiones con negociación agrupada y el diálogo social. Mitigando el impacto negativo en lo social y económico. Además, el Estado debe asegurar que al suprimir partidas se alineen con los derechos humanos. La investigación analiza el ¿Cómo se aplica la Supresión de Partida a través del Derecho constitucional al trabajo? Se enmarca dentro del enfoque cualitativo pues se efectúa una revisión documental de normativas constitucionales vigentes sobre leyes laborales y los procedimientos administrativos relacionados con la supresión de partidas. Revisando fuentes bibliográficas fidedignas para construir un estudio comparativo y comprender esta problemática en diferentes contextos; es descriptivo porque permite interpretar los fundamentos jurídicos ecuatorianos y universales. El objetivo es fundamentar teóricamente las variables de estudio analizando la legalidad de las normativas laborales ecuatorianas. Finalmente, se esquematizan las conclusiones exponiendo recomendaciones de políticas públicas que fortalezcan la seguridad laboral.

Palabras clave: derechos, indemnización, intangibilidad, supresión, trabajo

ABSTRACT

The suppression of labor items in Ecuador refers to eliminating positions in the public sector. This right, guaranteed in the Constitution of Ecuador, protects employment as an essential element of social and economic stability through justified legal processes, avoiding arbitrariness. It is crucial that these actions are transparent where workers participate in decision-making processes with group negotiation and social dialogue. Mitigating the negative social and economic impact. Furthermore, the State must ensure that when eliminating items they are aligned with human rights. The research analyzes How is the Deletion of Items applied through the constitutional right to work? It is framed within the qualitative approach since a documentary review of current constitutional regulations on labor laws and administrative procedures related to the deletion of items is carried out. Reviewing reliable bibliographic sources to build a comparative study and understand this problem in different contexts; It is descriptive because it allows us to interpret the Ecuadorian and universal legal foundations. The objective is to theoretically substantiate the study variables by analyzing the legality of Ecuadorian labor regulations. Finally, the conclusions are outlined, exposing recommendations for public policies that strengthen job security.

Keywords: compensation, intangibility, rights, suppression, work

INTRODUCCIÓN

En el presente artículo se analizará la problemática de la supresión de partida y su indebida aplicación dentro del sector público en el Ecuador, motivo de controversia durante los últimos años, razón por la que se desglosará breves rasgos sobre la supresión de partida, el derecho constitucional al trabajo y la estabilidad laboral.

La figura de la supresión de partida o supresión de puestos, se encuentra normada en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Sin embargo, para tener una conceptualización más precisa se debe tomar a la doctrina como referencia, la cual hace referencia a que:

La supresión de partidas es una forma de cesación de funciones del servidor público, mediante la cual se deja sin efecto una determinada cedula presupuestaria, lo que acarrea también la supresión del puesto del orgánico funcional y estructural de las entidades públicas; y, consecuentemente origina la desvinculación del servidor público, lo que comúnmente se conoce con la cesación de sus funciones (Art. 60 LOSEP, 2018).

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, el derecho constitucional al trabajo es definido como:

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 un trabajo, y 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. (Art 33, CRE, 2008, p. 12).

Haciendo referencia a que el derecho al trabajo es uno de los accesos fundamentales, al ser el que sostiene gran parte de la economía del estado y argumentando las garantías, como no discriminación, remuneraciones justas y siendo de libre decisión del trabajador.

La irrenunciabilidad es un principio laboral contemplado en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador la cual establece que “los derechos laborales son irrenunciables” (Art 326, CRE, 2008, p. 449); sin embargo, es necesario saber la utilidad de este principio laboral.

Para Zapata M, Tamantini C, (1987) La irrenunciabilidad protege al trabajador durante toda la relación laboral, desde su comienzo hasta su finalización y una vez concluida la relación laboral ésta resguarda el ejercicio de los derechos emergentes de la relación habida.

La violación de la irrenunciabilidad trae aparejada la supresión de los derechos y garantías que este protege; Por lo tanto, se define a estos principios laborales como un amparo para el trabajador durante toda la relación laboral y posterior a su culminación.

DESARROLLO

Supresión de partida

La figura de supresión de partida, es la terminación de la relación laboral, con la finalidad de utilizar el presupuesto financiero asignado en la generación de otro cargo o proyecto, previo al análisis realizado por el departamento de Talento Humano, y dictaminando que ya no es necesario su cargo para la entidad, cesando las funciones del servidor público de manera inmediata y cerrando la partida presupuestaria.

La figura de la supresión de partidas en el sector público ecuatoriano tiene su origen en la LOSEP, promulgada en el año 2010. Esta ley, en su artículo 47, literal c), establece la supresión de partidas como una de las causales de cesación de funciones de los servidores públicos (Art 47, LOSEP, 2010, p. 15).

Para la LOSEP, esta figura jurídica se puede tomar por diversas razones, como:

Reducción del presupuesto: El Art. 132 establece que, cuando una entidad pública enfrenta una reducción en sus recursos financieros, puede verse obligada a suprimir partidas para ajustar sus gastos (Art 132, LOSEP, 2010, p. 29).

Reorganización institucional: El Art. 60 en el párrafo quinto y el Art. 82 literal h) manifiestan que, en el marco de una reorganización institucional, se pueden eliminar partidas que ya no sean necesarias o que dupliquen funciones (Art 60, LOSEP, 2010, p. 19).

Supresión de funciones: El Art. 47 en su literal c) indica que, si una determinada función deja de ser necesaria o se puede realizar de manera más eficiente por otros medios, la partida correspondiente puede ser suprimida (Art 47, LOSEP, 2010, p. 15).

Características De La Supresion De Partidas

La supresión de partida posee algunas características, las cuales le permiten funcionar como una figura para la terminación de la relación laboral.

Ruiz, J. et al. (2022), en su artículo académico denominado “Nulidad e Ilegalidad del acto administrativo frente a la restitución de remuneraciones dejadas de percibir”, sostiene lo siguiente:

Se realiza sin la necesidad del consentimiento del servidor público, al ser un acto unilateral. Siendo que puede ser aplicada sin requerir la aprobación de la otra parte que en este caso es el trabajador.

La cesación de partida origina la supresión del puesto y la desvinculación del servidor público de la entidad del Estado. Provocando que el trabajador ya no forme parte de la entidad pública.

Se encuentra regulada en la Ley Orgánica de Servicio Público y su procedimiento en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-124 de 11 de junio de 2020. Posee una regulación dentro de un acuerdo ministerial (p. 62-66)

La Supresión De Partidas Junto Al Derecho Al Trabajo Y La Estabilidad Laboral

Mariño, J. (2020), en su trabajo de investigación titulado “La rectificación de partidas en la legislación ecuatoriana”, argumenta que:

En la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 325, indica que, la supresión de partida y el derecho al trabajo son figuras jurídicas contrarias, este derecho es plenamente reconocido en la Constitución, el cual garantiza el derecho al trabajo.

El estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (p. 14-15).

Para la Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 23, inciso 1 manifiesta que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Art 23, DUDH, 1948, p. 7).

En la parte final del artículo 23 de la declaración universal de los derechos humanos resalta que se encuentra constituida para la protección contra el desempleo.

Mientras que la supresión de partida se encuentra regulada mediante acuerdo ministerial MDT-2020-124 de 11 de junio de 2020; y aplicada bajo la LOSEP, siendo que esta se encarga de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, con la finalidad de suprimir el cargo actual del trabajador, luego de realizado un análisis por talento humano para considerar la utilidad de dicho cargo, de determinarse que el cargo no es necesario, se aplica la figura de la supresión de partida, cerrando por completo dicho puesto en razón de que ya no es requerido y el presupuesto para dicho cargo puede ser destinado para otro fin que considere pertinente la entidad pública.

Por lo tanto, se comprende que son figuras contrarias, ya que la constitución y los derechos humanos velan para que no se vulnere de ninguna manera los derechos del trabajador, mientras que el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público indica que la supresión de partida termina con la relación laboral sin necesidad de que la otra parte se encuentre de acuerdo y en caso de los trabajadores que hayan tenido un nombramiento provisional fenecerá la relación laboral, sin derecho a una indemnización. Es así que:

La compra de renuncias con indemnización no es aplicable para las y los servidores de libre nombramiento y remoción; con nombramientos provisionales, de período fijo, contratos de servicios ocasionales, ni para los puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior (Reglamento General LOSEP, p. 31).

Entonces basado en el párrafo anterior, al aplicarse la ley, no existe posibilidad de que el trabajador recurra a una acción de protección como garantía constitucional.

Indebida Aplicación De La Supresión De Partida

La indebida aplicación hace referencia a una mala ejecución de una figura jurídica, para ejemplos prácticos una indebida aplicación de una supresión de partida sería:

Por lo expuesto se puede argumentar que, un trabajador de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de cualquier cantón del Ecuador, que labora como barrendero municipal es notificado con la supresión de su cargo durante un fin de semana, con una resolución administrativa realizada por parte del departamento de talento humano, en el cual especifica que luego de un profundo análisis el cargo del trabajador notificado es poco necesario en la actualidad, razón por la cual se resuelve que se suprima la partida del nombrado, siendo terminada la relación laboral de manera unilateral. Por ende, se aplica de manera adecuada.

Sin embargo, luego de un mes de suprimida la partida el mismo GAD reapertura la partida laboral con el nombre de otra denominación laboral por ejemplo “limpiador de veredas”, desarrollando las mismas actividades que desarrollaba el trabajador anterior “barrendero municipal”, evidenciándose que el trabajador fue destituido de su cargo para colocar a otra persona en el mismo cargo con una nomenclatura diferente.

Por ende, el GAD incurriría en la resolución N° 016-ACTA-004-2020-HEQ, del 8 de octubre de 2020, sobre la supresión de partidas en su artículo 7 Prohibición:

Se prohíbe la creación de un puesto suprimido, por el lapso de dos años contado a partir de la supresión; salvo casos debidamente justificados por la Gerencia Administrativa Financiera a través de la Unidad de Talento Humano mediante informe debidamente sustentado, el cual deberá ser aprobado por la máxima autoridad institucional. No se podrá celebrar contratos ocasionales en el ejercicio fiscal en curso, en puestos de la misma denominación (RIATHEPH, 2020).

Sin embargo, existe el procedimiento de la figura de supresión de cargo que se encuentra enmarcado en el Art. 60 de la LOSEP con Registro Oficial No. 294 del 6 de octubre del 2010, que dice:

El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. Se realizará con la intervención de los Ministerios de Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central (Art. 60, LOSEP, 2010, p. 19).

El segundo inciso pone en manifiesto que, este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación (Art. 60, LOSEP, 2010, p. 19).

Finalmente, el tercer inciso del artículo en mención indica que, los dictámenes de los ministerios no rigen para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y

regímenes especiales, universidades y escuelas politécnicas públicas; y, las sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas públicas (Art. 60, LOSEP, 2010, p. 19).

“En caso de puestos vacantes que deben ser suprimidos por las razones señaladas podrá prescindirse del dictamen del Ministerio de Finanzas” (Art 60, LOSEP, 2010).

En el inciso quinto del Art. 60 de la LOSEP añade que:

la supresión de puesto implica la eliminación de la partida respectiva y la prohibición de crearla nuevamente durante dos años, salvo casos debidamente justificados mediante el respectivo informe técnico de la unidad de administración de talento humano. El cambio de denominación no significa supresión del puesto (Art. 60, LOSEP, 2010, p. 19).

Por lo tanto, acotando a lo expuesto anteriormente, la entidad que suprima partidas, no podrá celebrar contratos ocasionales en el ejercicio fiscal en curso, en puestos de la misma denominación.

Derecho Al Trabajo

El derecho al trabajo se encuentra garantizado en los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 325 establece:

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. (Art, 325 Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Los principios constitucionales de derecho laboral se encuentran establecidos en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, los mismos que tienden a desarrollar y garantizar el trabajo, tanto en el sector público como en el sector privado.

Uno de los principios que ampara al derecho al trabajo, es el indubio pro operario, el cual se encuentra establecido en el artículo 326 numeral 3, el mismo que debe ser aplicado cuando exista dudas sobre la aplicación de las normas. Sin embargo, desde un punto de vista especialmente positivista, el indubio pro operario no debe ser usado ante la incertidumbre del límite de las normas de carácter procesal. Tal es el caso que la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo determinan que este principio debe ser usado cuando exista duda sobre la aplicación de las disposiciones que comprenden la materia laboral.

Por ende, para Javier Arévalo (2016) el indubio pro operario debe ser aplicado por:

El juez o el intérprete, ante varios sentidos de una norma debe elegir aquel que resulte más favorable al trabajador, sea extendiendo un beneficio o restringiendo un perjuicio. Debemos precisar que por “norma” deberá entenderse tanto a la Constitución, como a los tratados, leyes, decretos legislativos, decretos leyes, decretos supremos, reglamentos y toda otra disposición de naturaleza legal. (Arévalo, 2016, p. 5-6).

Así mismo, el Art. 104 de la Ley Orgánica del Servicio Público, indica que:

Los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración. (Art. 104, LOSEP, 2010, p. 56).

El artículo 104 de la Ley Orgánica del Servicio Público hace referencia a los cargos públicos, los cuales tienen que regirse en un sistema de tipo proporcional entre las funciones ejercidas y el salario. Promoviendo una remuneración equitativa y justa, conservando la armonía con las leyes laborales y los estándares de carácter internacional.

Estabilidad Laboral

La palabra estabilidad es equivalente al léxico común a permanencia, seguridad y fijeza y en tal razón se debe aceptar en referencia a la estabilidad laboral (Fernández, 2016).

Los nombramientos provisionales no le otorgan a su beneficiario estabilidad laboral; dado que, la estabilidad como institución jurídica está al cumplimiento de requisitos de ley y disposiciones constitucionales como lo expresa, el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, que para el ingreso al sector público y lograr así una permanencia y estabilidad, el servidor público deberá ser declarado ganador previo concurso de méritos y oposición, de esta manera su estabilidad quedaría garantizada ante una posible cesación inmotivada o arbitraria; para el caso de los nombramientos provisionales que a más de no gozar de estabilidad laboral, se sujetan al cese de funciones de manera arbitraria, inmotivada e infundada, no obstante, en algunos casos en los cuales la vigencia del nombramiento provisional ha sobrepasado más de cinco años podría suponerse una especie de expectativa laboral en la institución (Paguay, M. y Morales, M., 2023).

Teniendo en cuenta que la estabilidad laboral es una seguridad verdadera, donde prima la permanencia y equilibrio en el puesto de trabajo. La doctrina nos ofrece el siguiente concepto: “La estabilidad laboral radica en el derecho del servidor público a mantener su puesto de manera permanente, de no caer en faltas previamente establecidas en la ley o de no acaecer circunstancias especialísimas que finalicen la actividad laboral” (Yugsi, M., Pinos, C. 2021, p. 196).

Refiriendo se a que la estabilidad laboral proviene del derecho que posee el empleado a que pueda mantener su cargo, mientras no realice acciones contrarias a la ley o incumpla reglamentos implementados por el empleador y el estado.

Los trabajadores ecuatorianos tienen la percepción de que, la estabilidad laboral es la sensación de permanencia y seguridad adquirida, dentro de una plaza de trabajo por tiempo indefinido que se constituye en la fuente del sustento personal y familiar. Pero dentro de la práctica laboral se debe tener en cuenta las excepciones de ley que incurran en la destitución del trabajador descritas en la LOSEP.

Sin embargo, los nombramientos provisionales no le otorgan a su beneficiario estabilidad laboral; dado que, la estabilidad como institución jurídica está al cumplimiento de requisitos de ley y disposiciones constitucionales.

No obstante, la supresión de partida al ser una figura establecida jurídicamente en la LOSEP y dentro del Acuerdo Ministerial MDT-2020-124 de 11 de junio de 2020, no procede una acción de protección, ya que es un problema que se debería solucionar por vía administrativa, al ser de mera legalidad, esto según la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC).

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional con registro Oficial No. 52, del 22 de octubre de 2009, en su artículo 42 tipifica sobre la improcedencia de la acción.

La acción de protección de derechos no procede:

Cuando de los hechos no se desprenda que existe una violación de derechos constitucionales.

Cuando los actos hayan sido revocados o extinguidos, salvo que de tales actos se deriven daños susceptibles de reparación.

Cuando en la demanda exclusivamente se impugne la constitucionalidad o legalidad del acto u omisión, que no conlleven la violación de derechos.

Cuando el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial, salvo que se demuestre que la vía no fuere adecuada ni eficaz.

Cuando la pretensión del accionante sea la declaración de un derecho.

Cuando se trate de providencias judiciales.

Cuando el acto u omisión emane del Consejo Nacional Electoral y pueda ser impugnado ante el Tribunal Contencioso Electoral.

En estos casos, de manera sucinta la jueza o juez, mediante auto, declarará inadmisibles la acción y especificará la causa por la que no procede la misma (Art. 42, LOGJCC, 2020).

Para Plá Rodríguez los principios del derecho del trabajo son:

Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos (Rodríguez, 1978, p.18, como se citó en Arévalo, 2016).

Los tratados internacionales y convenios que tienen consagrados los principios y derechos al trabajo, son declarados como fuente para el derecho laboral en el estado ecuatoriano, razón por la cual la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 84 promulga lo siguiente:

La asamblea nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para

garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la constitución (Art 84, CRE, 2008).

Por otra parte, la doctrina, se encarga de informar a los que se ocupan de legislar, acerca del alcance verdadero y la interpretación que necesita cada institución de carácter jurídico; esclareciendo las partes de carácter ambiguo y/u oscuro que tiene el derecho, contribuyendo a la interpretación y al progreso de la ciencia jurídica.

El estado a través de los principios laborales promueve que en el lugar de trabajo exista la igualdad de oportunidades, condiciones laborales equitativas, el respeto a las jornadas laborales y mantener un ambiente laboral sano y seguro para el desarrollo de sus actividades. Además de proveer todos los recursos y en algunas ocasiones infraestructura en las áreas desempeñadas.

Todos estos factores mencionados anteriormente permiten contribuir a la buena salud cognitiva y física de los trabajadores, construyendo un ambiente de trabajo optimo, mejorando el desempeño laboral y brindando un servicio eficaz y eficiente a los usuarios, impulsando el desarrollo del estado.

Por consiguiente, el propósito que tienen los principios laborales en el estado ecuatoriano es el de interpretar el sentido real de la norma jurídica, informar y añadir materia que admite su sistematización, transformándose en reglas judiciales y legislativas, aplicables a todas las modalidades de contratación tanto pública como privada.

Particularmente en el Derecho al Trabajo, surgen principios legislados por los laboristas, los cuales nacen de los principios generales del derecho, pero por la naturaleza de la rama del derecho laboral estos principios poseen características únicas, que las vuelven de suma importancias para el derecho laboral.

Así como sucedía con los derechos que son vulnerados por la figura de la supresión de partida, los principios laborales también se ven afectados por esta figura jurídica, dentro de los que se encuentran vulnerados están algunos de los legislados en el artículo 326 de la CRE, los cuales son:

El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo; Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario; En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras; A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración; Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos (Art 326, CRE, 2008).

Por lo tanto, se entiende que la figura jurídica de la supresión de partida afecta tanto a derechos como principios laborales, convirtiéndose en una figura jurídica laboral que va en contra

de la base del derecho laboralista. Inobservando la esencia misma que el derecho y los estudiosos del derecho laboral que tanto buscan proteger; Causando detrimento en los avances logrados con el transcurso del tiempo en el derecho laboral.

Principios Constitucionales

Para Andrés Astudillo (2015) los principios constitucionales “Son normas de orden constitucional que obligatoriamente deben observarse. Estos principios son de orden público e irrenunciable para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías. Establecidas en la constitución”. (p. 13). Es importante determinar que los principios son mandatos de optimización.

Relacionando se con el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) el cual manifiesta que, “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación” (Art. 227, CRE, 2008).

Refiriéndose por supuesto a que la carta magna busca garantizar que todos los trabajadores del sector público otorguen sus servicios de manera adecuada, con la finalidad de que los usuarios obtengan un sentimiento de satisfacción y agradecimiento.

En el contexto laboral tenemos varios principios inherentes a los trabajadores como son: Irrenunciabilidad, intangibilidad, protección, primacía de la realidad, continuidad e indubio pro operario.

Principio de irrenunciabilidad

La naturaleza del principio de intangibilidad y la finalidad del mismo, que es garantizar el respeto a las conquistas de los trabajadores, declarando que las mismas no pueden ser desconocidas o disminuidas en la elaboración de los preceptos legales promulgados con posterioridad a aquellos en que fueron consagrados. (Astudillo, 2015, pag.14)

Para que sea correctamente aplicado el principio de intangibilidad perteneciente a los derechos laborales, se ejecutará un mejoramiento de los derechos de los trabajadores mediante la Función Legislativa y el análisis de la norma expedita, conservando una transparencia de grado normativo conjuntamente con la ciudadanía ecuatoriana hablando de cuestiones de carácter socioeconómico, cubriendo las necesidades de los empleados.

Por lo tanto, se considera que los derechos intangibles garantizan a los servidores públicos y trabajadores que las garantías pertenecientes a los mismos no pueden recibir ningún tipo de manipulación, disminución o alteración, ya sea por autoridades de gobierno, trabajo, patronos, jefes, legisladores, etc.

Pero se debe tomar en consideración la posibilidad de mejorar y ampliar las garantías laborales o derechos, debido a que se considera de carácter obligatorio para el Estado acogerse a las nuevas medidas que apoyen al mejoramiento y crecimiento en garantías laborales.

Principio de Intangibilidad

Este principio surge cuando el ser humano reconoce que el derecho al trabajo es fundamental para la vida en sociedad, y no debe ser vulnerado una vez que ha sido obtenido conforme a las normas establecidas por la comunidad. El objetivo del principio de intangibilidad es impedir cualquier acción que busque perjudicar los derechos de los trabajadores, una vez que estos han sido adquiridos a través de su labor, por parte de cualquier autoridad que intente hacerlo.

Principio de Protección o Tuitivo

Proteccionista o de favor se basa en la ausencia inicial y consecuente de libertad del trabajador. Esta falta de libertad, derivada de la necesidad de trabajar, es la razón principal de la desigualdad entre los empleados y justifica la protección otorgada por el derecho laboral.

Principio de la Primacía de la realidad

Es la existencia de una relación laboral no se determina por los acuerdos entre las partes, la forma contractual, o las relaciones jurídicas subjetivas, sino más bien por la situación real del trabajador en relación con el empleador, la realidad de los hechos a los que está vinculado, y las circunstancias objetivas que surgen independientemente de los términos utilizados para describir la relación. Este enfoque del principio reafirma la existencia de la relación laboral, incluso por encima de la voluntad expresada por las partes, lo cual es coherente con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y la naturaleza protectora del derecho laboral.

Principio de Continuidad

Parte de la suposición de que el contrato de trabajo representa una relación prolongada entre el empleador y el trabajador, dado que para este último es su principal fuente de ingresos. Este principio laboral tiene como objetivo garantizar que el contrato del trabajador dure el mayor tiempo posible, basado en los hechos y la realidad demostrada, favoreciendo la contratación por tiempo indefinido sobre la de duración determinada.

Principio Indunio Pro Operario

Cuando una norma puede interpretarse de diferentes maneras, el juez o intérprete debe elegir la interpretación que sea más beneficiosa para el trabajador. Algunos especialistas en derecho laboral sostienen que esta regla solo debe aplicarse cuando haya una duda sobre el alcance de la norma legal y siempre que no contradiga la intención del legislador. Sin embargo, a veces es imposible determinar esa intención, especialmente cuando las normas responden a contextos históricos distintos a los que se presentan en las dinámicas actuales de las relaciones laborales.

Vulneración De Los Derechos Del Trabajador Por La Supresión De Partida

Abordar la temática de la violación de los derechos laborales supone incluir en el análisis la esquematización de estos derechos como parte del entramado de derechos fundamentales del ser humano. Además de ello, al circunscribir en el análisis el escenario de la desobediencia de preeminencia de la ley, es pertinente incorporar en el análisis el esquema de estudio del concepto de predominio de la ley y las implicaciones de la desobediencia. Considerando siempre lo

señalado en la Constitución ecuatoriana, en su artículo 326, núm. 2: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. (Art 326, CRE, 2008).

Para Mariño, J. (2020) los derechos que principalmente que se vulneran con la figura de la supresión de partida están los siguientes:

Acceso a un empleo, Estabilidad Laboral, Remuneraciones mensuales, Pago de décimo tercero y décimo cuarto, Fondos de reserva, Vacaciones, Afiliación del IESS. (p. 20)

Añadiendo también que la remuneración es irrisoria en el mayor de los casos.

En la LOSEP, en las disposiciones generales señala que, “El monto de la indemnización, por supresión de partidas del personal de las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 3 de esta ley, será igual al indicado en el artículo 129 de esta ley” (Art 129, LOSEP, 2020)

La ley determina que la indemnización por motivo de supresión de partida es justa al ser similar a una indemnización por jubilación sin embargo, no es tan justa como parece, ya que la indemnización por jubilación se obtiene luego de haber aportado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) durante un largo lapso de tiempo, es decir 30 aportaciones o más, entendiéndose que el trabajador percibió un salario por mucho tiempo, por lo que la indemnización por jubilación es aplicable, pero no es tan beneficiosa para un trabajador que solamente pudo laborar 5 años.

La supresión de partida como se vio anteriormente vulnera una amplia gama de derechos entre ello es necesario añadir al derecho a la educación en el caso de entidades públicas dedicadas a la educación, esto para personas que se encargan de la infraestructura, programas educativos, mantenimiento; Limitando la accesibilidad a los recursos y repercutiendo en la educación de calidad y en la posibilidad futura de cada estudiante.

Una remuneración justa se basa en entregar igual remuneración a igual trabajo, como lo confirma el artículo 326 de la CRE sin embargo, este derecho tan esencial para el trabajador también se ve vulnerado, al ser suprimida una partida las funciones que esa persona desempeñaba se las pasa a otro trabajador, sin embargo este mismo mantendrá su salario habitual, vulnerando de esta manera el derecho a una remuneración justa y convirtiendo el ambiente laboral en desigual y desmotivante.

Otro de los derechos vulnerados es el de la seguridad social, al suprimir una partida los empleados llegan a perder todos los beneficios que poseían al mantenerse en el cargo, entre ellos el acceso al seguro médico proporcionado por el empleador, perdiendo de esta manera su acceso a la seguridad social y dejándolo sin este beneficio de ley, sin necesidad de solicitar la aprobación del empleado.

También se ve violentado el derecho a la igualdad y no discriminación en el ambiente laboral, en ciertas ocasiones las resoluciones que se emiten para suprimir el cargo son de manera arbitraria o por afinidad política, produciendo una desvinculación de la relación laboral injusta,

otorgando un desenlace de desigualdad y discriminación por parte del empleador, como en el caso de la afinidad política.

El derecho a la dignidad humana se encuentra dentro de la gama de derechos que vulnera la supresión de partida, pues el empleo se convierte en parte de la vida diaria y símbolo de realización personal, aparte de convertirse en la fuente de la economía del trabajador. Al perder esta fuente se provoca un detrimento a nivel psicológico destruyendo la autoestima del trabajador, sobre todo en casos de trabajadores que han laborado para la misma entidad por varios años repercutiendo en la dignidad humana y el honor como persona.

Terminando el empleado con una desvinculación forzada y de manera unilateral de la entidad pública, con una indemnización irrelevante con relación a los salarios que percibía mes a mes; Y aunque el trabajador es acreedor de una indemnización por la aplicación de la supresión de partida, dicha figura jurídica vulnera de manera directa el principio de pleno empleo y el derecho al trabajo, establecidos en la Constitución, contribuyendo con el subempleo y desempleo a nivel nacional, provocando un daño irreversible en el ámbito social, familiar y sobre todo económico.

CONCLUSIONES

Instaurar una normativa que se regule de forma transparente garantizando la observancia de los derechos en el área laboral y el proceso adecuado en cualquier disposición vinculada con la supresión de cargos en el trabajo del sector público. Este fundamento debe contener alternativas de negociación y diálogo con los trabajadores, así como también medidas de atenuación y poder reducir el impacto nocivo de los empleados perjudicados, aseverando que las decisiones tomadas de forma justa, equitativa y correcta, enmarcados con los principios legislativos de amparo para el trabajo y justicia social.

La Constitución de la República Ecuatoriana avala el derecho a trabajar como un derecho esencial. Esto conlleva a que cualquier medida que perturbe la empleabilidad, como es la supresión de partidas, debe ser minuciosamente evaluada y no transgredir este derecho notable.

Además, la eliminación de partidas, que se refiere a la exclusión de un espacio de trabajo dentro del sector público, debe ser efectuado con procedimientos normados estrictamente. Es inevitable que estas operaciones estén debidamente justificadas para que no sean ilegales, certificando la seguridad jurídica y el amparo de los derechos en el ámbito laboral.

Este procedimiento conlleva a tener un impacto relevante en el aspecto económico, así como también en las actividades diarias de los empleados afectados. Es ineludible considerar los resultados económicos y sociales al suprimir una partida, se debe buscar medidas sustitutivas o compensatorias para aplacar los efectos negativos en los trabajadores.

El Estado Ecuatoriano tiene el compromiso social de garantizar que las medidas relacionadas con la eliminación de partidas sean coherentes a los principios establecidos en la

constitución y los derechos de los humanos. Además, debe generar políticas para brindar empleo a la ciudadanía y de esta manera propiciar la estabilidad de trabajo y el progreso económico sostenible de nuestro país, impidiendo acciones que originan el desempleo y la precariedad laboral.

REFERENCIAS

- ACNUR (2024). ¿Qué se entiende por explotación, abuso, acoso u hostigamiento sexuales?. Sitio Global de ACNUR. Recuperado 18-julio-2024, de <https://www.acnur.org/que-se-entiende-por-explotacion-abuso-acoso-hostigamiento-sexuales>
- Arévalo, J. (2016). Tratado de derecho laboral (Primera edición). Lima: Instituto Pacífico. Recuperado 19-julio-2024 de <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=67922>
- Código Orgánico General de Procesos (COGEP, 2015). Última modificación 21-agosto-2018. Registro Oficial No. 506 de 22-mayo-2015. Quito-Ecuador. Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014). Última Modificación 17-febrero-2021. Registro Oficial No. 180 de 10-Febrero-2014. Quito-Ecuador. Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (2023). ¿Qué es la supresión de partidas y cómo afecta a los servidores públicos? [Sitio web]. Recuperado de <https://www.cpccs.gob.ec/>
- Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008). Registro Oficial No. 449. Quito-Ecuador. Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado de https://corporativo.cnt.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/Constitucion_Republica_del_Ecuador_2008_RO.pdf
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Bienvenidos a las Naciones Unidas. Naciones Unidas paz, dignidad e igualdad en un planeta sano. Recuperado 18-julio-2024, de <https://www.grafiati.com/es/info/apa-7/website/>
- Diccionario panhispánico de dudas (DPD) [en línea], 2.^a edición (versión provisional). Recuperado de <https://www.rae.es/dpd/destituir> [Consulta: 19/07/2024].
- Fernández (2016). Liquidación en Supresión de Partidas en Ecuador. 1er. Edición, Volumen 2. Editorial Planeta. Quito-Ecuador.
- Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo (LODP, 2019). Registro Oficial No. 481. Quito-Ecuador. Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-05/Documento_Ley-Organica-Defensoria-del-Pueblo.pdf
- Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012). Registro Oficial No. 796. Quito-Ecuador. Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado de

https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional Reformado (LOGJCC, 2020). Registro Oficial No. 134. Quito-Ecuador. Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado de

https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-03/Documento_LEY-ORG%C3%81NICA-GARANT%C3%8DAS-JURISDICCIONALES.pdf

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). (2010). Registro Oficial No. 467. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado de

<https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

Mariño Arteaga, Iván Leonardo. "La rectificación de partidas en la legislación ecuatoriana." Bachelor's thesis, 2020. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/11226>

Paguay, M. y Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n2/2218-3620-rus-15-02-346.pdf>

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (RGLOSEP, 2010). Registro Oficial No. 255. Quito-Ecuador. Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado de

https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/a2_5_reglamento_LOSEP.pdf

Reglamento Interno de Administración de Talento Humano (RIATHEPH, 2020). Quito-Ecuador. Empresa Pública Hidroequinoccio. Recuperado de

https://epp.gob.ec/ley%20de%20transparencia/transparencia/2020/A3/anexos/REGLAMENTO_TH_OCT2020v2.pdf

Rodríguez, A. (2016). La Corrupción Política por la Dávida (Coima). *Cahiers de Psychologie Politique*. Recuperado 18-julio-2024, de

[https://www.scribbr.es/normas-apa/ejemplos/pagina-web/#:~:text=A1%20citar%20una%20p%C3%A1gina%20web%20o%20un%20art%C3%ADculo%20online%2C%20seg%C3%BAAn,Americana%20de%20Psicolog%C3%ADa%2C%202019\).](https://www.scribbr.es/normas-apa/ejemplos/pagina-web/#:~:text=A1%20citar%20una%20p%C3%A1gina%20web%20o%20un%20art%C3%ADculo%20online%2C%20seg%C3%BAAn,Americana%20de%20Psicolog%C3%ADa%2C%202019).)

Rodríguez, A. P. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Depalma.

Ruiz, J., Vaca, P., Castro, F., Castro, D., Benalcazar, J. (2022). Nulidad e Ilegalidad del acto administrativo frente a la restitución de remuneraciones dejadas de percibir. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*. 13(7), 58-68.

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v7i13.1994>

Yugsi, M., Pinos, C. (2021). Circunstancias que finalizan la actividad laboral. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 7(3). 191-213. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>

Astudillo, A. (2015). Como afecta la supresión de partidas a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores de la administración pública, contraponiendo los principios de estabilidad laboral. 13-15. Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/8601>