



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA**

TÍTULO:

**LA ESTABILIDAD CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 146 DEL REGLAMENTO A
LA LOSEP Y EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA**

AUTORAS:

YAGUAL GARCÍA CAROLINA MONSERRATTE

RODRÍGUEZ PALMA ODALYS ARLETTE

TUTORA:

AB. KAREN DÍAZ PANCHANA, MGT.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

CONTRAPORTADA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA**

TÍTULO:

LA ESTABILIDAD CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 146 DEL REGLAMENTO A
LA LOSEP Y EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA

AUTORAS:

YAGUAL GARCÍA CAROLINA MONSERRATTE

RODRÍGUEZ PALMA ODALYS ARLETTE

TUTORA:

AB. KAREN DÍAZ PANCHANA, MGT.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

APROBACIÓN DE LA TUTORA

La Libertad, 22 de noviembre de 2023

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título: **"LA ESTABILIDAD CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 146 DEL REGLAMENTO A LA LOSEP Y EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA"**, correspondiente a las estudiantes **CAROLINA MONSERRATTE YAGUAL GARCIA** y **ODALYS ARLETTE RODRÍGUEZ PALMA**, de la Carrera de Derecho, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.

Atentamente



Firmado electrónicamente por:
**KAREN VANESSA
DÍAZ PANCHANA**

.....
**Ab. Karen Díaz Panchana, Mgt.
TUTORA**

VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

La Libertad, 21 de noviembre 2023

CERTIFICADO DE GRAMATOLOGÍA

Por medio del presente documento certifico haber revisado el trabajo de titulación **“La estabilidad contemplada en el artículo 146 del Reglamento a la LOSEP y el derecho a la seguridad jurídica”**, cuya autoría corresponde a las señoritas Carolina Monserratte Yagual García y Odalys Arlette Rodríguez Palma, todo con base a estructura y redacción académica.

Atentamente,



firmado electrónicamente por:
FREDDY ENRIQUE
TIGRERO SUAREZ

Mgtr. Freddy Tigrero Suárez

Docente UPSE

Registro SENESCYT

No. 1006-15-86073642

Universidad de Guayaquil

Magíster en Docencia y Gerencia en Educación Superior

22 diciembre 2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, **YAGUAL GARCIA CAROLINA MONSERRATTE** y **RODRIGUEZ PALMA ODALYS ARLETTE**, estudiantes de la Carrera de Derecho de Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación con el título “ **LA ESTABILIDAD CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 146 DEL REGLAMENTO A LA LOSEP Y EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA**”, desarrollado en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente



.....
Yagual García Carolina Monserrate
C.C. 2450666082



.....
Rodríguez Palma Odalys Arlette
C.C. 2450120429

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



Ab. Victor Coronel Ortiz, Mgtr.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

**MIRNA LORENA
MACIAS
SALTOS**

Firmado digitalmente
por MIRNA LORENA
MACIAS SALTOS
Fecha: 2024.02.05
12:39:42 -05'00'

Ab. Lorena Macias, Saltos, Mgtr.
DOCENTE ESPECIALISTA



Firmado electrónicamente por:
**KAREN VANESSA
DIAZ PANCHANA**

Ab. Karen Diaz Panchana, Mgt.
TUTORA



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.
DOCENTE GUÍA LIC

DEDICATORIA

A Dios, que nos brindó fortaleza y sabiduría a lo largo de este arduo proceso académico.

A nuestras familias que, con sacrificio, esfuerzo y amor, apoyaron incondicionalmente brindando palabras de aliento para mantener perseverancia y cumplir la meta.

A los docentes, quienes promovieron lo mejor en la formación de la carrera. Al pequeño círculo de amigas quienes creyeron siempre en nosotras y que con sus consejos fueron sostén para no rendirnos en el proceso; y, a las demás personas que estuvieron presentes a lo largo de estos años que presenciaron logros académicos, felicitándonos y brindándonos confianza de manera permanente.

Por último, auto felicitarnos por todo el esfuerzo y superación a lo largo del camino.

Carolina Monserratte Yagual García
Odalys Arlette Rodríguez Palma

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), por brindar la oportunidad de acceder a la educación superior y contar con excelentes profesionales que compartieron educación de calidad, representando este un paso fundamental en la formación académica del campo del Derecho.

Al Ab. Víctor Coronel Ortiz, quien ha sido parte en la educación desde el preuniversitario, constantemente nos ha motivado y brindado infinidad de consejos para seguir adelante en la carrera.

A la Ab. Karen Díaz Panchana, tutora en este proceso de orientación, dedicación, paciencia, consejos y apoyo incondicional. A la Ab. Brenda Reyes por su dirección de la materia de Integración Curricular y llegar a la realización de este trabajo.

A la Dra. Nicolasa Panchana que, como docente brindó su amor hacia la carrera, con su habilidad para transmitir su conocimiento de manera clara y apasionante, inculcó actividades necesarias para el desarrollo personal y profesional dejando un impacto profundo en la formación académica. Además, gratitud a los profesionales que participaron en las entrevistas que por su vasto conocimiento y experiencia fueron esenciales en el desarrollo debido a que sin su colaboración no se podría haber finalizado este trabajo.

Carolina Monserratte Yagual García
Odalys Arlette Rodríguez Palma

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

PORTADA	I
CONTRAPORTADA	II
APROBACIÓN DE LA TUTORA	III
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	V
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	VI
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XII
ÍNDICE DE GRAFICOS	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS	XIV
RESUMEN	XV
ABSTRACT	XVI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Formulación del Problema	6
1.3. Objetivos	6
1.3.1. Objetivo General	6
1.3.2. Objetivos Específicos	6
1.4. Justificación del Problema	6
1.5. Variables	7
1.6. Idea a defender	7
CAPÍTULO II	8

2. MARCO REFERENCIAL	8
2.1. Marco Teórico	8
2.1.1. Contrato laboral	8
2.1.2. Servidores públicos	10
2.1.3. Terminación del contrato ocasional de los servidores públicos	11
2.1.4. Estabilidad laboral	13
2.1.5. Estabilidad condicionada	17
2.1.6. Derecho a la seguridad jurídica	20
2.1.7. Análisis de la Resolución 258-15-SEP-CC	22
2.1.8. Análisis de la interpretación judicial nacional sobre la protección del derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores	24
2.2. Marco legal	26
2.2.1. Constitución de la República del Ecuador	26
2.2.2. Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional	29
2.2.3. Código de Trabajo	30
2.2.4. Ley Orgánica de Discapacidades	32
2.2.5. Ley Orgánica de Servicio Público	34
2.2.6. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades	36
2.2.7. Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público	38
2.2.8. Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0175	39
2.3. Marco conceptual	40
CAPÍTULO III	42
3. MARCO METODOLÓGICO	42
3.1. Diseño y tipo de Investigación	42
3.1.1. Diseño de Investigación	42
3.1.2. Tipo de Investigación	42
3.2. Recolección de información	43
3.2.1. Método de análisis-síntesis	43
3.2.2. Método deductivo	43
3.2.3. Población y muestra	44
3.2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	45
3.3. Tratamiento de la información	46

3.4. Operacionalización de las variables	48
CAPÍTULO IV	51
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	51
4.1.1. Entrevista a Juez de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente	51
4.1.2. Entrevista a Abogado especialista en derecho laboral	53
4.1.3. Entrevista a Talento Humano del GAD Provincial de Santa Elena (Prefectura)	55
4.1.4. Entrevista a Director de Talento Humano del GAD Municipal de Salinas	56
4.1.5. Entrevista a miembro de dirección de Talento Humano del GAD Municipal de Santa Elena	58
4.2. Verificación de la idea a defender	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 POBLACIÓN	44
TABLA 2 MUESTRA	45
TABLA 3 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	46
TABLA 4 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	48

ÍNDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO 1 CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATOS

9

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 FORMATO DE ENTREVISTA A JUECES MULTICOMPETENTE DE SANTA ELENA	69
ANEXO 2 FORMATO DE ENTREVISTA A DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE SANTA ELENA	70
ANEXO 3 FORMATO DE ENTREVISTA A ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL	71
ANEXO 4 ENTREVISTA AL JUEZ EDUARDO BENAVIDEZ	72
ANEXO 5 ENTREVISTA AL AB. FERNANDO BOLOÑA	72
ANEXO 6 ENTREVISTA A LA ING. CARLA HERNÁNDEZ	73
ANEXO 7 ENTREVISTA AL LCDO. CARLOS VINICIO BENAVIDES SEGOVIA	73
ANEXO 8 ENTREVISTA AL PSICO. JONATHAN PALMA MURGA	74

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**LA ESTABILIDAD CONTEMPLADA EN EL
ARTÍCULO 146 DEL REGLAMENTO A LA LOSEP Y
EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA**

Autoras: Yagual García Carolina Monserrate
Rodríguez Palma Odalys Arlette
Tutora: Ab. Karen Díaz Panchana

RESUMEN

En el Ecuador se reconoce a las personas con discapacidad el derecho a un empleo digno, por ello para seguir protegiendo a este grupo vulnerable se dispone la estabilidad cuando se encuentran bajo servicio ocasional, pero aún existen casos donde se omite este precepto vulnerando el derecho a la seguridad jurídica, dando por terminado el contrato de manera unilateral por parte de la entidad sin ningún requisito previo. El presente trabajo resalta aspectos importantes en la aplicación de la Sentencia No. 258-15-SEP-CC para los servidores con discapacidad bajo servicio ocasional y la aplicación en relación con la Constitución, Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de Discapacidades y sus reglamentos. El objetivo del proyecto es analizar si la estabilidad contemplada en el artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público y su aplicación restringe el derecho a la seguridad jurídica de los servidores con discapacidad en la terminación del contrato de servicio ocasional. Para el cumplimiento del objetivo se utiliza el tipo de investigación exploratoria, que permite abordar en todas las posibilidades existentes en la obtención de datos de primera mano, por medio de la recolección de información mediante la entrevista, aportes doctrinarios y precedentes judiciales, que ayudan a verificar la idea a defender que es, si la estabilidad y la omisión de la Resolución de la Corte Constitucional No. 258, de fecha 12 de octubre de 2015 afecta el derecho a la seguridad jurídica de los servidores públicos con discapacidad en servicio ocasional en el Ecuador. Se concluyó que al omitir la Resolución afecta de manera directa al derecho a la seguridad jurídica de los servidores públicos con discapacidad al ser de carácter obligatorio y que trae consigo afectaciones a los demás derechos de este grupo vulnerable.

Palabras claves: Estabilidad, servidores públicos, personas con discapacidad, contrato de servicio ocasional, igualdad.

ABSTRACT

Disabled people have been identified as having the right to a decent employment in Ecuador, to continue protecting this vulnerable group, stability is provided when they are under occasional service, but there are still cases where this precept is omitted, violating the right to legal certainty, terminating the contract unilaterally by the entity without any prior requirement. So, this paper enhances significant aspects in the application of Judgment No. 258-15-SEP-CC for disabled servants under occasional service and its application in relation to the Constitution, the Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de Discapacidades and their regulations. The objective of the project to analyze if the stability of Article 146 of the Regulations to the Ley Orgánica de Servicio Público and its application restricts the right to legal certainty of servants with disabilities in the termination of the occasional service contract. To each objective, the type of research used is exploratory, which allows deepen into all the existing possibilities to obtain first-hand data, collecting information through interviews, doctrinal contributions, and judicial precedents, which help to verify the idea to be defended that is, whether the stability and omission of Corte Constitucional Resolution No. 258 dated October 12, 2015 affects the right to legal security of public servants with disabilities in occasional service in Ecuador. It was concluded that the omission of the Resolution directly affects the right to legal certainty of public servants with disabilities as it is mandatory and that it affects the other rights of this vulnerable group.

Keywords: Conditional stability, public servants, people with disabilities, causal service contract, equality.

INTRODUCCIÓN

El Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público (REGLOSEP) ha experimentado un progresivo desarrollo en relación de la protección de los servidores, por este motivo con la sentencia No. 258-15-SEP-CC y la emisión de la Resolución de la Corte Constitucional No. 258, publicada en Registro Oficial Suplemento 605 de 12 de octubre 2015, se declara la estabilidad a los servidores públicos con discapacidad bajo contrato de servicio ocasional en donde la entidad no puede terminar unilateralmente la relación laboral sino que necesita de otros requisitos determinados en la ley, de manera más explícita a este grupo vulnerable, por lo que no se les puede aplicar el literal f del artículo 146 de la norma anteriormente mencionada.

Los servidores públicos con discapacidad bajo contrato ocasional se ven limitados en la realización de obtener la estabilidad laboral, de esta manera con la estabilidad se da un trato justo y equitativo; no obstante, existen diversos casos donde no se les aplica la estabilidad por el hecho de que los jueces no consideran a la sentencia constitucional como precedente obligatorio, y su omisión puede resultar en la vulneración del derecho a la seguridad jurídica de los servidores.

Este proyecto de investigación es de gran importancia para el conocimiento de los abogados al momento de actuar como defensa técnica de estas personas, es así como el objetivo esencial de esta investigación radica en analizar el problema de estudio de manera doctrinal y con precedentes judiciales, por lo que, para lograrlo, se ha estructurado el estudio en cuatro capítulos, que se desarrollan de la siguiente manera:

En el primer capítulo se expone el problema de estudio, por medio de análisis de la situación en la que se desarrolla mediante la doctrina, legislación y casos análogos que ayudaron a evidenciar la existencia de la vulneración al derecho de la seguridad jurídica por la omisión de los administradores de justicia de la Resolución de la Corte Constitucional No. 258.

En el segundo capítulo se procede a establecer la relevancia del objeto de estudio, como es el marco referencial que se compone del marco teórico, legal y conceptual, temas que ayudan a comprender que es la estabilidad contemplada en el artículo 146 del REGLOSEP y el derecho a la seguridad jurídica, aquellos casos en los que no se ha aplicado la sentencia No. 258-15-SEP-CC en instancias menores a la Corte Constitucional, siendo ésta, quien ha

tenido que restituir el derecho, además de la normativa nacional vigente vinculante que influye directamente.

El tercer capítulo se conforma por el desarrollo del marco metodológico que abarca el enfoque de la investigación cualitativa; los métodos que se utilizaron fueron el análisis-síntesis y el deductivo. Además, se define la población para el entendimiento de cómo se desarrollan los servidores públicos con discapacidad bajo contrato de servicio ocasional, priorizando criterios de especialistas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales de Santa Elena, La Libertad y Salinas, específicamente del departamento de Talento Humano, Jueces y abogados en libre ejercicio.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados y la discusión respectiva, en esta parte se exponen los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos en la muestra; información necesaria para verificar la idea a defender, de esta manera se formulan las conclusiones y recomendaciones pertinentes con respecto a la problemática. Se realiza esta investigación para la visibilidad de la Sentencia No. 258-15-SEP-CC como un precedente obligatorio constitucional que se debe aplicar de manera correspondiente en los casos que lo ameriten y no exista omisión que genere afectación al derecho a la seguridad jurídica.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En la Constitución de la República del Ecuador (CRE) se garantiza el derecho al trabajo, permitiendo que todos los ecuatorianos, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de acceder a un empleo para desarrollar sus habilidades y obtener una retribución económica que beneficie su vida diaria. En Ecuador se llevan a cabo contratos de trabajo para demostrar las obligaciones adquiridas por ambas partes involucradas. Entonces, es necesario comprender el contrato de trabajo y las diferentes modalidades de contratación que existen como, es en este caso sobre el contrato de servicio ocasional.

Se ha implementado en todas las instituciones el respeto hacia la inclusión de trabajadores con discapacidad dentro de sus roles laborales, por ello, debe existir un porcentaje mínimo del 4% conforme a lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Por tanto, es fundamental asegurar la igualdad de condiciones tanto en el proceso de contratación como en su permanencia laboral.

Aunque los contratos ocasionales no brindan la estabilidad laboral para las personas con discapacidad, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 58 que:

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], 2020).

Sin embargo, aún persisten desafíos en la terminación del contrato ocasional para personas con discapacidad, considerando la incorporación de la estabilidad.

La estabilidad implica que la terminación del contrato ocasional para personas con discapacidad se encuentra sujeta a ciertos criterios o condiciones específicas. Esta situación plantea interrogantes en cuanto a la protección de los derechos laborales y la equidad en la finalización de contratos para este grupo de atención prioritaria.

De tal forma que, en el Ecuador la estabilidad se incorporó en el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (REGLOSEP), mediante la Resolución de la Corte Constitucional No.258-15-SEP-CC dictada el 12 de octubre de 2015, y da la estabilidad a las personas con discapacidad, donde expone que no se podrá terminar unilateralmente los contratos de servicios ocasionales por parte de la autoridad nominadora, por consecuente se estaría respetando lo establecido en el artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), haciendo énfasis en:

Proteger los derechos de las personas con discapacidad, hoy en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación para agravios sufridos (2008).

Es importante destacar que la personas con discapacidad no pueden ser despedidos de manera unilateral en virtud de su derecho al trabajo, el cual está protegido tanto en la constitución como en los convenios y tratados internacionales. Sin embargo, existen otros requisitos específicos que, de cumplirse, podrían dar lugar a la terminación de su contrato laboral. Por consecuente, es necesario establecer mecanismos que ayuden a evitar la vulneración de este derecho.

Bajo este aspecto, se toma como base el artículo 51, que en su primer inciso establece: “Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo” (Ley Orgánica de Discapacidades [LOD], 2019). Dentro de la normativa se garantiza que las personas con discapacidad gozarán de estabilidad en sus lugares de trabajo, pues debido a su condición la norma les promueve un trato preferente y justo.

La reforma fue motivada por la necesidad de brindar protección a los derechos de los servidores públicos que se encuentran en una condición vulnerable, por lo que llega a ser una herramienta que permite resolver el conflicto y al momento de que se den estos casos se pueda tomar una decisión que favorezca a este grupo de servidores públicos, sin que se vulnere su derecho al trabajo.

No obstante, la estabilidad genera una incertidumbre vulnerando a la seguridad jurídica, ya que la aplicación de la norma dependería de la condición impuesta en cada caso concreto; generando dificultades en la interpretación y aplicación de la norma, así como en la toma de decisiones por parte de las autoridades encargadas de aplicarla.

El artículo 82 de la CRE establece el derecho a la seguridad jurídica, que es un principio fundamental en el ordenamiento jurídico para que proporcione certeza y protección a la sociedad, en otras palabras, el pueblo tendrá la confianza que el sistema legal se aplicará de manera consistente, predecible y justa ante todos, por lo que los actores del sistema legal no podrán actuar de manera arbitraria. En relación con el tema se afirma que:

La seguridad jurídica en la doctrina es vista como un principio universalmente reconocido del derecho que se entiende como certeza práctica del derecho y se traduce en la seguridad de que se conoce lo previsto como lo prohibido, lo permitido, y lo mandado por el poder público respecto de las relaciones entre particulares y de estos con el Estado, de lo que se colige que la seguridad jurídica es una garantía que el Estado reconoce a la persona para que su integridad, sus derechos y sus bienes no sean violentados y que en caso de que esto se produzca, se establezcan los mecanismos adecuados para su tutela (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No.006-09-SEP-CC, 2009, pág. 7).

Con respecto a lo mencionado por la Corte Constitucional se entiende que la seguridad y la certeza jurídicas son sinónimos, basándose en que el público objetivo tenga conocimiento pleno sobre lo que se encuentra en el ordenamiento jurídico para que pueda exigir su debido cumplimiento.

Conocer este tema es crucial en Ecuador, dado que impacta significativamente en la seguridad jurídica. Este principio fundamental del Estado de Derecho garantiza la certeza y previsibilidad en la aplicación del derecho, entendiendo que “el ordenamiento en su conjunto realiza la seguridad jurídica al establecer criterios generales para la solución de conflictos de intereses” (Lucas, 2021). Bajo este enfoque, se pone de manifiesto la necesidad de buscar una solución que favorezca en este caso a los trabajadores del sector público garantizándoles el respeto de su seguridad jurídica.

La afectación se produce cuando se aplica de manera inadecuada o inconsistente, lo cual genera incertidumbre y falta de previsibilidad resultando en la falta de confianza por parte de la ciudadanía hacia el sistema de justicia y el Estado en general.

Con el fin de indagar sobre el impacto que está generando este problema jurídico, la presente investigación se fundamenta en un análisis exhaustivo de la literatura pertinente y un estudio detallado de la normativa vigente. Para entender la estabilidad y su aplicación en el Art. 146 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público (REGLOSEP). Asimismo, se examina si genera una incertidumbre en la aplicación de la norma, lo cual podría suponer una vulneración del derecho a la seguridad jurídica. Para obtener información adicional y respuestas específicas, se realizan entrevistas con expertos en la materia.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo afecta la estabilidad establecida en el artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público al derecho a la seguridad jurídica de los servidores con discapacidad en el Ecuador?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar si la estabilidad del artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público y su aplicación restringe el derecho a la seguridad jurídica de los servidores con discapacidad en la terminación del contrato de servicio ocasional, mediante el estudio doctrinal jurídico de precedentes judiciales emitidos por la Corte Constitucional y criterios de expertos entrevistados.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el alcance del derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos con discapacidad mediante la conceptualización teórica doctrinal de los derechos del trabajador, estabilidad laboral, clasificación de la estabilidad laboral, formas de terminación de los contratos ocasionales del sector público y los efectos de la estabilidad en la legislación ecuatoriana.
- Examinar si el derecho a la seguridad jurídica se ve restringido por el contenido referido en el artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público.
- Evidenciar la aplicación de los criterios, argumentos de la Corte Constitucional respecto a la declaración de estabilidad laboral del artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, mediante el desarrollo jurisprudencial.

1.4. Justificación del Problema

La inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral se hace cada vez más presente, lo que da paso al respeto de sus derechos establecidos en la Constitución, por consecuente se debe garantizar el trato justo y equitativo, para no ser objetos de prejuicios o discriminación. No obstante, la realidad es diferente, más que nada en el sector público para los que son contratados bajo servicio ocasional al no aplicarse debidamente la estabilidad a los servidores públicos con discapacidad.

La presente investigación busca analizar precisamente si esta modalidad de estabilidad ha generado controversia en el país, a causa de que puede vulnerar el derecho a la seguridad

jurídica de los servidores públicos con discapacidad al no garantizar una protección efectiva contra el despido arbitrario, a pesar de la protección que se les brinda de que no puede la entidad discrecional terminar unilateralmente la relación laboral, como lo establece la Resolución No. 258-15-SEP-CC.

Esta investigación puede contribuir a la identificación de los problemas existentes en la estabilidad, en aras de garantizar una protección efectiva de los derechos laborales de los servidores públicos con discapacidad en Ecuador. Además, de ser útil al denotar la escasa aceptación que ha tenido la Resolución No. 258-15-SEP-CC, en manera de que los jueces garanticen el derecho a la seguridad jurídica al aplicar el precedente judicial como amerita en la protección de este grupo vulnerable.

El trabajo de titulación tiene como objetivo analizar la relación entre la estabilidad contemplada en el artículo 146 del Reglamento a la LOSEP y el derecho a la seguridad jurídica de los servidores con discapacidad en el Ecuador. Para que, a través de la revisión de la legislación y la jurisprudencia, y el análisis de casos concretos, se determine si la estabilidad vulnera el derecho a la seguridad jurídica de los servidores, y en caso afirmativo, como se podrían mejorar las condiciones de protección de sus derechos laborales.

1.5. Variables

Variable Dependiente: Derecho a la seguridad jurídica de los servidores con discapacidad.

Variable Independiente: Estabilidad contemplada en el artículo 146 del Reglamento a la LOSEP por la Resolución de la Corte Constitucional No.258-15-SEP-CC.

1.6. Idea a defender

La estabilidad contemplada en el artículo 146 del Reglamento a la LOSEP y la omisión de la Resolución de la Corte Constitucional No. 258 de fecha 12 de octubre de 2015 afecta el derecho a la seguridad jurídica de los servidores públicos con discapacidad en servicio ocasional en Ecuador.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Contrato laboral

En el ámbito laboral uno de los elementos fundamentales que rige la relación entre empleadores y trabajadores es el acuerdo de voluntades, se establecen las bases y condiciones de la relación, este acuerdo ampliamente conocido regula las responsabilidades y derechos de ambas partes involucradas, a través de esta herramienta legal se establece un marco que garantiza la protección y el cumplimiento de los derechos laborales como la estabilidad y equidad en el entorno laboral; es así que, en el ámbito de la doctrina se considera que “el contrato individual de trabajo es un convenio de voluntades, donde las partes adquieren obligaciones, ya que la una se constituye en deudora del trabajo y la otra acreedora del salario o viceversa” (Moscoso, 2007, p. 68).

El acuerdo crea una relación de subordinación y dependencia entre ambas partes, en que el empleador tendrá el derecho de dirigir y controlar la actividad laboral del trabajador para la cual se ha contratado, y a su vez el trabajador tendrá la obligación de acatar dichas instrucciones y directrices sobre su actividad laboral, asimismo el empleador tendrá que cumplir con los derechos legalmente reconocidos en el país para el trabajador, de esta manera se limita al empleador de abusar de su autoridad y procurando un equilibrio donde ambas partes estén sujetas a derechos y obligaciones.

De acuerdo con León (2005), se puede identificar ciertas características del contrato individual de trabajo que es principal, no requiere de otro requisito para tener validez; consensual, requiere el consentimiento o acuerdo de ambas partes; bilateral, obligaciones recíprocas entre las partes contratantes; oneroso, las partes se ven beneficiadas; y solemne, está dispuesto bajo la legislación ecuatoriana.

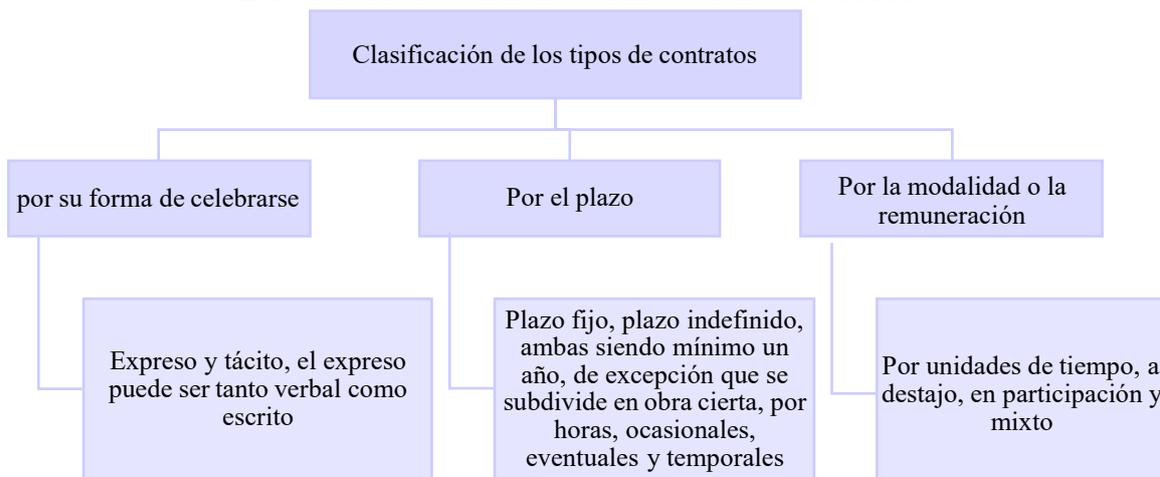
Comprender las características del contrato laboral es esencial para garantizar que la relación entre el empleador y el trabajador sean justas, equitativas y que se adapten a las leyes del país en modo que se puedan brindar la protección a ambas partes de manera legal. En otras palabras, permite la protección de los derechos laborales, que exista una buena negociación en los términos y condiciones del empleo, que no existan casos de explotación laboral, el cumplimiento de las leyes laborales y que se mantengan relaciones laborales positivas.

En el contexto ecuatoriano existen varios contratos de trabajo, debido a las necesidades que surgen y así se puedan adaptar según las relaciones laborales que ayudan tanto al empleador como al trabajador. El contrato se crea acorde al fin del trabajo, por lo que, al establecer términos y condiciones, bajo factores como la flexibilidad, modalidad de trabajo y adaptación a circunstancias especiales se da el surgimiento de diferentes tipos de contratos.

Ochoa (2007), establece cinco criterios especiales para la clasificación de los tipos de contratos, los cuales se determinan, por la forma de manifestación de la voluntad, la remuneración, el tiempo de duración, la forma de ejecutar el trabajo y la modalidad del trabajo.

Para Chávez (2002), la clasificación de los tipos de contratos se establece mediante directrices generales acerca del concepto de cada tipo de contrato, por lo que las divide en tres categorías:

GRÁFICO 1 CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATOS



ELABORADO POR: Odalys Rodríguez y Carolina Yagual

FUENTE: Chávez de Barrera

Con respecto a los tipos de contratos expuestos comprenden las diversas opciones y condiciones de trabajo que existen disponible para la contratación que, permite la adecuación de la forma de contratación tanto para el empleador como para el trabajador, resultando en una mejor protección de los derechos laborales y elección de la modalidad adecuada según la necesidad de las partes contratantes.

2.1.2. Servidores públicos

En el Ecuador la principal normativa que rige a los servidores es la Ley Orgánica de Servicio Público, su artículo 4 puntualiza que toda persona que tenga una relación de dependencia con las instituciones del sector público sea prestando un servicio o cargo, es un servidor público, además de que ingresa una vez que ha participado y ganado el concurso de méritos y oposición, recordando que se prohíbe el nepotismo.

De acuerdo con Bustamante (2014), un servidor público es aquel empleado que trabaja o desarrolla funciones en beneficio con la sociedad y el Estado, se encuentra regido por leyes especiales en relación con la administración pública. De la misma forma sostiene Grisolia (2015), que el servidor público al igual que un empleado privado mantiene una relación de dependencia, y que en el caso del público lo único que cambia es su relación directa con la Administración Pública.

Para ser servidor público en el Ecuador se necesita cumplir con una serie de requisitos, entre ellos, tener la capacidad de ser contratado (mayor de 18 años), por motivo de que ahí el individuo se encuentra en pleno goce y ejercicio de sus derechos; contar con una formación académica en relación con las funciones a realizar, no contar con impedimentos legales para ejercer un cargo público, entre otros requisitos que se encuentran detallados en el artículo 5 de la LOSEP.

En definitiva, los servidores públicos encuentran sus principales responsabilidades y derechos en la LOSEP y su reglamento, además de las leyes anexas a las misma. Para ser considerado como un servidor público debe de existir una prestación de servicios para que se dé la relación de dependencia, la cual debe de ser con una entidad u organismo gubernamental.

Una de las formas de ingresar al sector público es por medio del contrato de prestación de servicios ocasionales en donde es necesario que la Administración de Talento Humano de su

aprobación, además de la obtención de la partida presupuestaria, a causa de que existan los recursos financieros necesarios para la contratación, por lo que la necesidad que va a cubrir debe de justificarse, esto en concordancia con lo que dispone la LOSEP, en su artículo 58.

Un servidor público puede adquirir la estabilidad laboral al concursar, debido a que el contrato de servicio ocasional permite que el empleado aplique para un puesto permanente por medio de su participación en el concurso de mérito y oposición.

Existe un límite en la contratación de esta modalidad, y es que las instituciones solo podrán contratar hasta el 20% total de los trabajadores con los que cuente, y solo para poder sobrepasar dicho límite deberá de tener previamente la autorización del Ministerio de Trabajo. No obstante, se encuentran exentas a esta limitación las entidades contratantes recientemente creadas hasta que se realice los concursos de méritos y oposición para que entren trabajadores correspondientes a los puestos, tampoco entran las mujeres embarazadas o en período de lactancia y las personas con discapacidad.

La remuneración será la misma que un empleado con nombramiento acorde a las funciones que estén ejerciendo, la remuneración no puede ser menos en consecuencia a la condición de tener un contrato de servicio ocasional, pues tienen derecho a todos los beneficios económicos; no obstante, existen restricciones por su duración limitada que no les permite gozar de los beneficios de indemnizaciones por supresión de puesto o incentivos para jubilación.

2.1.3. Terminación del contrato ocasional de los servidores públicos

El contrato ocasional se establece como una modalidad especial de contrato de trabajo, por consecuente este permite que las partes involucradas puedan acordar criterios o condiciones laborales por períodos de tiempo determinados, sin embargo, es importante tener en cuenta también cuales se establecen para la terminación del contrato.

Este tipo de contratos se caracterizan por tener una duración determinada que está vinculado a una labor temporal o eventualmente concurrente, cesando según las siguientes razones: el contrato ocasional determina una duración preestablecida desde su inicio, el empleador y el empleado pueden acordar de manera voluntaria y escrita que se dé por terminado el contrato antes de que este vaya a vencer lo cual puede darse por varios motivos, por ejemplo, algún cambio en las necesidades laborales y en muchos casos este tipo de contratos se usan con la

finalidad de cubrir necesidades específicas respecto a un proyecto o un servicio temporal por lo que una vez se completen los mismos, este contrato se terminará.

Respecto a las condiciones cuando finaliza un contrato ocasional el empleador está obligado a pagar a su trabajador una indemnización que debe realizarse al momento de que el contrato termine establecido en la ley por un período de doce meses y renovación de una sola vez por el mismo tiempo, por consecuente se hace el cálculo de prestaciones, pues el trabajador tiene derecho a recibir los valores correspondientes según el tiempo trabajado.

Dentro los criterios y condiciones usados para la terminación del contrato laboral de servicios ocasionales, las partes involucradas pueden utilizarlos como parámetros que establecen requisitos a cumplirse en determinada situación, tal es el caso, de que los mismos se utilizan para regular la terminación de estos contratos estableciendo, derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador, lo cual busca equilibrar los intereses de las partes para que exista una terminación justa y adecuada.

Al momento de establecer estas reglas, lo que se busca es la seguridad jurídica de los empleadores y trabajadores con el objetivo de que haya protección de los derechos laborales y así evitar abusos o arbitrariedades. Cabe recalcar que también pueden ser objeto de revisión por parte de las autoridades competentes, existe una excepción referente al reintegro al puesto de trabajo. Según Bósquez (2022), en los casos donde se ha pasado el plazo máximo, es decir, 24 meses, el trabajador puede solicitar volver a su puesto de trabajo basándose en lo establecido por la LOSEP, la cual señala que al momento de que esa necesidad institucional pase del tiempo determinado ese contrato pasa a ser permanente que da viabilidad para terminar ese contrato ocasional.

La liquidación de los pagos pendientes de salarios o bonificaciones y el finiquito demuestran que ya la relación laboral entre las partes ha culminado, por lo cual es necesario que en este tipo de contratos se establezcan los criterios y condiciones para que exista conocimiento pleno a que están sujetas las partes y así evitar que pueda existir un problema a futuro, siempre y cuando todas estas reglas se enmarquen en lo establecido dentro de la ley.

La inclusión laboral de personas con discapacidad fue un reto que el estado asumió y en trabajo conjunto con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) han podido lograr gracias a las políticas de carácter público el acceso a varios beneficios

para este grupo de personas, se logró incluirlas a los sectores de trabajo por medio del Ministerio de Relaciones Laborales, ayudando a que tengan un sustento económico para su día a día.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad brinda un empleo digno y se encuentra bajo las mismas condiciones laborales que los demás, pues su condición no los limita en ningún aspecto. Actualmente, se puede evidenciar la inclusión laboral de las personas con discapacidad que ha logrado un evidente cambio para toda la sociedad ecuatoriana. Imacaña & Villacrés (2022), mencionan que en el Ecuador muchas instituciones han contratado personal con discapacidad, lo cual evidencia un progreso referente a la garantía de derechos de los mismos para así evitar que exista alguna discriminación en el área personal o laboral.

Mediante acuerdo ministerial No. MDT-2018-0175, se expide el instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, donde el empleador se encuentra obligado a contratar un mínimo del 4% de estas personas tanto en el sector público como privado. El inspector de trabajo tiene que verificar si las instituciones están cumpliendo con esta disposición.

La terminación de contratos ocasionales para servidores públicos con discapacidad en el Ecuador se encuentra sujeta a las mismas condiciones o procedimientos aplicadas a los demás servidores públicos, pero hay que tener en cuenta la existencia de consideraciones especiales para proteger y garantizar sus derechos, aunque en este tipo de contrato no permite tener una estabilidad laboral, en el caso de los trabajadores discapacitados gozan de una estabilidad especial en el trabajo y, cuando exista un despido injustificado debe recibir una compensación de 18 meses referentes al salario más alto que haya recibido, aparte de la indemnización que se le debe dar conforme a lo establecido en la ley.

2.1.4. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral se refiere a la seguridad que un trabajador tiene en su empleo, lo que implica que existe la posibilidad de que el trabajador obtenga la seguridad de la continuidad en su empleo, es decir, que existe la probabilidad de que su contrato se renueve o en su defecto el mismo se mantenga a largo plazo. Es una preocupación por la que los trabajadores llegan a pasar por el hecho de cómo puede afectar su bienestar financiero, su productividad e incluso su desempeño en el trabajo.

Según la Corte Nacional de Justicia (2014), la estabilidad laboral debe garantizarse en igualdad de condiciones a todos los trabajadores sin excepciones, de esta manera el Estado cumple con los principios universales del derecho social.

Ahora bien, en el Ecuador se reconoce por medio de la Constitución la estabilidad laboral absoluta a ciertos trabajadores como los servidores públicos permanentes y los trabajadores con discapacidad; por medio del Código de Trabajo la estabilidad laboral relativa se aplica a todos los trabajadores en general, donde el despido se puede dar solo de manera justificada; y por último se encuentra la estabilidad laboral por un tiempo determinado que encaja en cierto tipo de modalidad laboral. Existen disposiciones específicas para proteger la estabilidad laboral de ciertos grupos de trabajadores, como a las personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en período de lactancia, trabajadores sindicalizados y víctimas de violencia de género.

Al ser la estabilidad laboral un principio universal para los trabajadores se aplica en el sector público y privado. Aunque la obtención de la estabilidad se obtenga de manera diferente, ambas tienen como resultado la garantía de la continuidad en el empleo, implicando que no existan despidos injustificados o arbitrarios. Según Paguay & Morales (2023), en el ámbito del sector público el concurso de méritos y oposición genera la misma estabilidad que un contrato de período fijo en el sector privado.

En el sector público a diferencia del sector privado se estima que la estabilidad llega a ser más sólido dado a las disposiciones especiales que le brindan las leyes para su protección, al contar con que solo se le llega a brindar dicha estabilidad luego de la participación del concurso de méritos y oposición, con el objetivo de promover una administración pública eficiente y estable, por lo que aquellos trabajadores no pueden ser despedidos sin justa causa gozando de una mayor protección laboral.

Mientras que en el sector privado la estabilidad laboral depende de la modalidad en la que son contratados, de la economía del empleador para sustentar la remuneración de los empleados, además de sus reglamentos internos dado que el mismo es parte integral del contrato de trabajo, el cual debe de estar en concordancia con el Código de Trabajo.

Para que se brinde la protección de la estabilidad laboral se debe de sustentar por los principios generales del derecho laboral, dichos principios se encuentran para evitar que

existan violaciones de los derechos, brindando coherencia y proporcionando bases sólidas o pilares para la interpretación o la aplicación del ordenamiento jurídico a fin, permitiendo evitar que existan contradicciones y así se asegure que las leyes vayan en concordancia con los principios.

- Principio de continuidad de la relación laboral

En relación con el principio de continuidad de la relación laboral se encuentra Grisolia (2015) afirmando que: “en caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato” (p. 68). De esta manera al ser un contrato de proceso continuo, por lo que no debería de ser ininterrumpida si no existe una causa válida para su terminación.

- Principio de progresividad

Los avances que han tenido los derechos laborales en su mayoría han sido gracias a la lucha de los trabajadores, obteniendo así beneficios como derechos que les ayudan a desarrollarse como persona y trabajador, por lo que es importante exigirlos y no dejar que se vulneren. Gracias al principio de progresividad que es de carácter progresivo ayuda a evitar que exista un retroceso en ellos, puesto que los derechos laborales son de carácter sucesivo; “se expresa en progreso por cuanto se relaciona con el mejoramiento constante de las condiciones de trabajo y de vida, que tiene la característica de gradualidad” (Camargo & Aguirre, 2022, p. 302).

- Principio de primacía de la realidad

De acuerdo con Grisolia (2015), el principio de primacía de la realidad es aquel que no se basa solo en lo pactado en el contrato de trabajo, sino que también en la realidad se refleja el trabajador en el servicio prestado, evaluando la forma en que las partes han convenido si cumplen con los requisitos legales.

En caso de que exista un conflicto entre lo que se encuentra formalmente convenido en el contrato y lo que sucede en la práctica prevalece la realidad de la situación laboral, protegiendo a los trabajadores, para que sus empleadores no utilicen los acuerdos para evadir lo que expresa la ley en cuanto a sus obligaciones y responsabilidades laborales. En relación con la estabilidad laboral el principio de primacía brinda que cuando un trabajador se encuentra en una relación laboral estable y continua por más tiempo de lo establecido en el

contrato laboral se le otorgan los derechos y protecciones al igual que un trabajador con estabilidad laboral.

- Principio de la facultad que asiste al trabajador para conciliar derechos inciertos y discutibles

Según Gómez (2014), el empleador como el trabajador solucionan derechos inciertos o discutibles por medio de la conciliación, permitiendo solucionar con base al contrato laboral teniendo en consecuencia la cordialidad y el buen entendimiento (p. 81). El principio es a favor de ambos sujetos del derecho laboral, para invitarlos a que dialoguen y lleguen a un consenso, resolviendo de manera pacífica y ágil, en las cuestiones en que los derechos que no estén claros sin llegar a la intervención de la autoridad judicial.

- Principio de proscripción de la arbitrariedad del sector público

Se basa en que las decisiones que tomen se encuadren y cumplan con lo establecido en la ley, evitando la inexistencia de la arbitrariedad. “El principio de proscripción de arbitrariedad en el sector público resulta necesario para frenar abusos que puedan existir desde el poder, y el mismo tiende a regular aún más en el ejercicio de la administración pública” (Camargo & Aguirre, 2022, p. 303).

Tiene como fin que la administración pública no ejerza una presión contra el trabajador obligándolo a renunciar y en beneficio de que así no necesitaría conseguir los requisitos para la terminación del contrato laboral, vulnerando el derecho del trabajador de mantener su estabilidad laboral y creando un trato injusto, irrazonable o discriminatorio.

Como resultado de todos estos principios analizados, se puede afirmar que ayudan a reforzar la estabilidad laboral de los trabajadores y que a su vez no solo llega a beneficiar al trabajador sino también al empleador, además que al reforzar a la estabilidad laboral se evita que existan casos de despidos arbitrarios o tratos injustos.

En la investigación de Quintero (2017), la estabilidad se basa en una doble protección hacia los trabajadores tanto en el tiempo de la permanencia como en la seguridad del espacio, por lo que genera una garantía de competitividad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

En el cumplimiento de las medidas adoptadas por el Estado en beneficio para las personas

con discapacidad pueden gozar de estabilidad laboral, la cual se refiere a que se les brinde protección y garantía de que no serán objeto de discriminación o despidos injustificados por su condición, en concordancia de como lo establece la CRE en su artículo 47 numeral 5, el Código de Trabajo en el artículo 42 numeral 33 y en el artículo 64 de la LOSEP

Con base al principio de igualdad y no discriminación las personas con discapacidad que son contratadas deben tener las mismas oportunidades y protecciones que los demás trabajadores, entre las cuales incluye la protección contra el despido arbitrario y ajustes razonables en el entorno laboral para adaptarse a sus necesidades particulares, permitiendo que sean tratados de manera justa.

De acuerdo con Valencia & López (2021), por medio de las acciones públicas se incluye a las personas con discapacidad al acceso a la educación superior con estudios que permiten tener una trayectoria laboral y relación de dependencia con su empleador, el cual para cumplir con lo indicado en la ley debe generar la contratación efectuando una conciencia de inclusión.

La generación de la contratación de personas con discapacidad en condiciones adecuadas, justas, dignas, un entorno laboral respetuoso sin discriminación y despidos injustificados debido a su condición también es una manera de estabilidad laboral, por lo que es fundamental que se promuevan entornos laborales inclusivos.

2.1.5. Estabilidad condicionada

Según Zegarra (1986), la estabilidad condicionada se da cuando el trabajador tiene que cumplir con circunstancias especiales para seguir laborando, es decir, que la continuidad de este se sujeta a condiciones específicas, aunque este tipo de estabilidad le puede brindar cierta seguridad al trabajador, también genera dudas al momento de que pasara con el mismo si no se llegase a cumplir con lo requerido por el empleador.

La característica de la estabilidad condicionada se da por tipos de contratos, los cuales generalmente a los trabajadores solo se les garantiza su empleo por un período de tiempo determinado, sí el contrato culmina se entiende como estabilidad laboral condicionada a ese momento ya que depende de la renovación de este o que haya un contrato nuevo.

Aunque todo servidor ya sea público o privado tiene derecho a prestar sus servicios tal y como lo establece el artículo 33 de la CRE dentro de sus incisos debe garantizarse el derecho a un trabajo digno y seguro, en la realidad y bajo la modalidad de los diferentes tipos de contratos no siempre se tiene una estabilidad laboral permanente, tal es el caso dentro de los contratos ocasionales en donde se debe cumplir solo para servicios específicos que se requieran y el mismo demuestra que no existe una estabilidad laboral para el trabajador que celebre este tipo de contrato.

La estabilidad laboral condicionada existe en este país puesto que hay tipos de contratos como el ocasional, donde el empleador sujeta al trabajador a cumplir requisitos para poder mantener su trabajo, el contrato de servicios ocasionales no genera una estabilidad como tal, pues la LOSEP establece que el mismo solo tiene duración de doce meses y que además no es renovable, cabe recalcar que en la realidad las empresas o instituciones para no poder estabilizar a sus empleados realizan de manera continua este tipo de contratos, lo cual evidencia que por la necesidad de trabajar se sometan a abusos como por ejemplo realizar actividades laborales de más de ocho horas, horas extras sin retribución y un sin número de situaciones que ponen en desventaja a los trabajadores.

La normativa ecuatoriana determina que los servidores o servidoras públicos son personas contratadas por el Estado, las cuales contraen obligaciones con el mismo a título personal. Por lo tanto, este se encarga de que sus servicios sean lícitos recibiendo una remuneración justa, entonces contraen una relación de dependencia por lo que la institución que lo contrate debe establecer horarios de trabajo al igual que los demás trabajadores que realizan sus actividades. Es importante recalcar que en su mayoría los servidores públicos son contratados bajo la modalidad de servicios ocasionales por las funciones del estado como son: Ejecutiva, Legislativa y Judicial.

Por lo consiguiente, la estabilidad condicionada se encuentra dentro de la legislación laboral ecuatoriana, primero en el Código de Trabajo que establece la clasificación de los contratos, donde se establece que puede ser ocasional, el mismo que requiere de condiciones para poder ejercer ciertas labores en una empresa o institución con un tiempo determinado de duración, puesto que su naturaleza implica que se usan para cubrir alguna necesidad, entonces se enmarcan en una actividad laboral específica que se encuentran sujetos a regulaciones o limitaciones.

Dentro de la LOSEP, el artículo 58 refiere a los contratos ocasionales, desde el punto de vista de Velaña (2019), afirma que la autoridad encargada de suscribir estos contratos es satisfacer necesidades se deben regir al informe de la Unidad de Talento Humano (UTA) donde se especifique que existe recursos económicos suficientes para cubrir este tipo de contratos. Si llegase a existir el caso de que una institución no tenga el personal suficiente esta puede volver a contratar hasta por doce meses más.

Ahora bien, dentro del REGLOSEP se establece que el personal contratado por servicios ocasionales no se encuentran sujetos al ingreso de una carrera de servicio público, salvo a que culmine la relación laboral, por otra parte, los trabajadores deben cumplir con los requisitos y el perfil que se haya requerido por la institución donde vaya a ejercer sus labores.

Por su parte Ibarra (2021), considera que la forma ocasional de prestación de servicios se rige por principios específicos, pues se establece que se tiene una duración limitada para ejercer una actividad laboral, por lo tanto este contrato se debe ajustar a los términos establecidos en la ley.

En definitiva, dentro de los contratos de servicios ocasionales se evidencia una estabilidad laboral condicionada, pues dentro de las reformas al REGLOSEP debido a los criterios de la Corte Constitucional se ha establecido que se debe mantener bajo ciertas condiciones a los trabajadores que brindan sus servicios en dicha modalidad, incluyendo a las personas discapacitadas, mujeres embarazadas y en período de lactancia garantizando los derechos de estos.

Aunque en el ámbito laboral las personas con discapacidad han pasado por un sin número de problemas, con el pasar de los años muchas veces en sus lugares de trabajo no se contaba con buenas condiciones físicas o sencillamente la legislación no había promovido una contratación obligatoria de personas discapacitadas.

Refiriendo a estos problemas, Alcover y Pérez (2011), mencionan lo siguiente: “el frecuente subempleo al que se ven obligadas las personas con discapacidad conlleva para ellas la percepción de bajos salarios y una menor seguridad y estabilidad laboral” (p. 208). Es decir, que las personas discapacitadas perciben tratos diferentes debido a sus condiciones, lo cual trae como consecuencia la vulneración de algunos de sus derechos. Con el pasar de los años se ha reformado códigos y leyes, permitiendo que las personas discapacitadas sean tratadas

de forma igualitaria a los demás, por tal razón, en el sector público se promueve la contratación y la permanencia laboral de personas con discapacidad en puestos adecuados a sus habilidades.

En el REGLOSEP antes de su reforma se podía prescindir de los servicios de los trabajadores discapacitados por contrato ocasional, incluso de forma unilateral sin requisitos previos, ocasionando una serie de problemas, pues quienes contrataban bajo esta modalidad se aprovechaban de esta causal para poder despedir sin justificación a las personas discapacitadas.

Teniendo en cuenta a Camargo y Aguirre (2022), sostienen que los trabajadores con discapacidad no pueden ser despedidos mientras se encuentren contratados bajo esta modalidad, siempre y cuando el puesto que desempeñe se encuentre acorde a las necesidades de interés de la institución.

Para recalcar, la Corte Constitucional al encontrarse con varios casos en donde personas discapacitadas justificaban que se habían vulnerado tanto su derecho a la igualdad o seguridad jurídica, bajo este argumento aunque un contrato de servicio ocasional no brinda una estabilidad, se debe garantizar el respeto a sus derechos constitucionales.

Por consiguiente, los servidores públicos discapacitados cuentan con amparo laboral que les permite realizar reclamo en caso de vulneración de derechos, y ser parte en lo establecido de la Constitución y tratados internacionales con la finalidad de gozar medidas que garanticen la protección. Se declaró que las personas discapacitadas no pueden ser separadas de su trabajo de manera unilateral y sin justificación por parte de su empleador, al contrario están sujetos a diferentes causales que determinan las condiciones por las que podría terminar su contrato laboral.

2.1.6. Derecho a la seguridad jurídica

La Constitución de la República del Ecuador ejerce un marco delimitante en el actuar de los administradores de justicia, es donde el derecho a la seguridad jurídica se trata sobre el respeto a la máxima norma y que ésta debe de ser lo más clara posible. En la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador aborda el derecho a la seguridad jurídica que estableció lo siguiente:

La seguridad jurídica es la garantía dada al individuo por el Estado, de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán violentados o que, si esto llegara a producirse, le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación; en resumen, la seguridad jurídica es la certeza que tiene el individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimiento regulares y conductos establecidos previamente. Como se ha dicho antes, el derecho a la seguridad jurídica encuentra su fundamento en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes, por expresa disposición constitucional (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 088-13-SEP-CC, 2013).

La seguridad jurídica salvaguarda los derechos de los individuos en no permitir ser violentados y ofrece medidas de reparación y protección en caso de que se dé, encajando que el poder público actúe conforme a sus derechos y ya a lo previamente establecido en la ley conforme a la CRE.

Según Castro (2018), las normas jurídicas son aquellas que se crean anticipando aquellas conductas que se deban regular para brindar una armoniosa interacción entre los individuos de la sociedad y que en consecuencia a esto la seguridad jurídica implica tres etapas las cuales son orden, certeza y seguridad.

Conforme con las tres etapas presentadas se puede ver el alcance que tiene la seguridad jurídica, que equivale a todas las normas que establecen un orden en la convivencia de la sociedad o en la conducta de cada individuo, mientras que en la certeza abarca en la aplicación iuspositivismo, y la seguridad es la anticipación de saber cómo actúan los operadores jurídicos en determinados casos según lo establecido en la norma.

Con respecto a la seguridad jurídica en caso de que exista una vulneración, le corresponde a la Corte Constitucional “verificar que exista una vulneración de naturaleza constitucional, así como la inexistencia de normas jurídicas claras, públicas, exigibles y dictadas por autoridad competente” (Benavides & Escudero, 2013).

El Estado debe procurar que durante la creación del ordenamiento jurídico o reformas que lleguen a existir deben ser claras para garantizar una seguridad jurídica eficaz y adecuada, y que de esta manera no exista una vulneración, en caso de que se llegue a suscitar los operadores de justicia actúen conforme a la Constitución para reparar el daño ocurrido.

Las personas con discapacidad al igual que el resto de las personas tienen el derecho a acceder a un trabajo digno en igualdad de condiciones y oportunidades, el alcanzar la estabilidad laboral para este grupo de atención prioritaria en busca de su realización

económica y personal. Los derechos laborales existen con el fin de la protección del trabajador por medio de la legislación, por lo que es necesario que el marco legal se base en la seguridad jurídica.

Los elementos de confiabilidad, certeza y no arbitrariedad que el derecho a la seguridad jurídica busca garantizar, no se limitan a la aplicación de normas jurídicas positivas; sino también a la convicción por parte de los particulares de que las autoridades competentes no podrán alejarse de los parámetros constitucionales y jurisprudenciales que se aplican a sus situaciones jurídicas concretas de forma injustificada o arbitraria (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 814-17-EP/23, 2023, pág. 13).

Es esencial en el debido proceso, que la seguridad jurídica no solo es lo que está escrito en las leyes sino también en jurisprudencia, por lo que su inobservancia de esta es una vulneración al derecho de la seguridad jurídica.

La estabilidad laboral es un derecho que merece todo trabajador, pero en este caso se establece una estabilidad para los servidores públicos con discapacidad que se encuentran bajo la modalidad de contrato ocasional, siendo imprescindible que los operadores de justicia tengan en cuenta las normas constitucionales o infraconstitucionales para no incurrir a una afectación al derecho a la seguridad jurídica.

Las vulneraciones en estos casos se dan debido a que los jueces o tribunales le atribuyen a la sentencia No. 258-15-SEP-CC como obiter dictum cuando en realidad deben aplicarla como una ratio decidendi, esto debido a que no la consideran como un precedente en sentido estricto, el medio de accionar de los magistrados es inequívoco por la falta de reglas claras y estables. En otra manera, este precedente es inter pares y expresa una regla con efecto erga omnes para los empleadores, a su vez es inter comunis por el hecho de que existen personas no vinculadas al proceso, pero si con afectaciones con respecto al mismo derecho en circunstancias comunes es que pueden utilizarla como precedente obligatorio y beneficiarse de esta.

2.1.7. Análisis de la Resolución 258-15-SEP-CC

La estabilidad tiene su origen en la Sentencia No. 258-15-SEP-CC, que es interpuesta por la señora Iliana Montalván una servidora pública, quien posee discapacidad física del 50% con certificación del CONADIS, la misma se encontraba laborando bajo la modalidad de contrato de servicio ocasional con el GAD Municipal del cantón Santo Domingo, fue despedida de manera unilateral de sus servicios, por lo tanto, al pertenecer al grupo de

atención prioritaria presenta una acción de protección, la cual en primera instancia fue aceptada, pues se demuestra la vulneración de sus derechos constitucionales por consecuente es reintegrada a su puesto de trabajo bajo contrato de servicio ocasional.

El GAD municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas apela este fallo, por lo que este recurso es aceptado por la Corte Provincial de justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas que en su resolución se manifiesta que en el presente caso no se vulnera un derecho constitucional, pues los contratos ocasionales no generan estabilidad, además, por su duración dicha institución podía prescindir de los servicios de la accionante. Por tal motivo, la señora Liliana Montalván acude a la Corte Constitucional, la cual bajo un estricto análisis evidencia que si existe vulneración de los derechos anteriormente mencionados por la accionante.

Bajo el contexto esta resolución de la Corte Constitucional se enfocó en revisar un fallo basado en que la suscripción de los contratos que la accionante realizó cumplían con los parámetros establecidos para su terminación tal como establece la ley, pues al no brindar estabilidad el proceder de la institución había sido el correcto sin evidenciar que la petición era que se revise si existe vulneración de derechos constitucionales. Las personas con discapacidad no solo tienen protección Constitucional sino también de convenios y tratados, por consecuente, estas normativas prevalecen ante las demás.

Los principios que maneja para su criterio la corte son el principio de igualdad, base de todo estado constitucionalista, además la accionante al pertenecer al grupo de atención prioritaria debía tener un trato apegado a lo establecido a las normativas. Por lo tanto, la argumentación de la Corte Constitucional es clara, pues para que se pueda evidenciar que el problema jurídico se basa en la seguridad jurídica y el derecho a la igualdad se tomaron criterios con base a autores y a lo contenido en leyes que tiene correlación con las peticiones que la accionante ha manifestado.

La solución que da la Corte Constitucional con base a los hechos expuestos por la accionante, tiene correlación, pues se deben garantizar los derechos de las personas con discapacidad los cuales gozan de protección, significando aquello eliminar la causal por la cual se procedía a la terminación de los contratos de servicio ocasional contenida en el literal f del artículo 146 del REGLOSEP, esta no era una razón suficiente para despedir, quedando establecidas las que si dan paso a esta acción. Cabe recalcar, además, que las entidades públicas deben

garantizar los derechos de las personas con discapacidad respecto a su continuidad laboral, es por esto que una vez que su actividad ocasional termina se lo reubica en un puesto similar al que se encontraba.

En conclusión, la resolución es justa con las partes teniendo efectos inter partes, debido que exige a las entidades públicas hacer prevalecer derechos constitucionales y es congruente con la petición de la parte accionada por lo que sirve como precedente para que los casos de personas con discapacidad que se encuentren bajo relación de dependencia con contrato de servicios ocasionales cuenten con base jurídica al momento de encontrarse con este tipo de situaciones.

2.1.8. Análisis de la interpretación judicial nacional sobre la protección del derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores

El Estado debe de velar el cumplimiento y protección de este derecho en todas sus modalidades para que se garantice la protección a los trabajadores, brindando un sin número de herramientas para la prevención de la vulneración de este derecho y en un caso dado de que suceda, el trabajador pueda acudir al sistema legal para que se pueda verificar y resolver los casos de vulneración.

Con base a la Sentencia No. 1420-17-EP, existió una vulneración a la seguridad jurídica de una trabajadora por aceptar fuera de término, dejando una inobservancia a la normativa e irrespetó al principio de preclusión que es fundamental para asegurar el derecho a la seguridad jurídica, pero el trabajador al acudir a la Corte Constitucional dicta medidas de reparación para restituir el derecho vulnerado.

Ahondando en el mismo asunto, se presenta el caso de 17 obreros donde impugnan la terminación de su relación laboral por medio de la figura del despido intempestivo mediante una acción de protección que no le correspondía a la esfera constitucional resolver esto, así que en la acción extraordinario de protección interpuesta por el representante legal del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Guayaquil, en razón de salvaguardar la seguridad jurídica de ambos actores dicta en la Sentencia No. 190-15-SEP-CC dejar sin efecto a la sentencia que vulnera a la seguridad jurídica, pero a su vez vela por salvaguardar los derechos de los trabajadores, les garantiza que pueden hacer valer sus derechos laborales en las instancias apropiadas, asegurar los preceptos constitucionales para ambas partes.

Es importante resaltar como las instituciones públicas contratan a servidores bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales que no genera estabilidad laboral, el contrato se puede llegar a terminar en cualquier momento y de manera unilateral por parte de la institución sin otro requisito previo, llevando así que abusen de esta figura y dejando a los trabajadores en un estado de vulnerabilidad.

La Resolución 258-15-SEP-CC establece como *ratio decidendi* para que los jueces se fundamenten en futuros casos, para que el juez pueda fundamentar su decisión con respecto a su litigio; no obstante, la suelen inobservar por lo que se crea una vulneración a la seguridad jurídica, la cual se debe aplicar en los casos necesarios al ser de carácter vinculante para la protección de las personas con discapacidad, tales como en las Sentencias No. 051-17-SIS-CC, No. 814-17-EP/23, No. 535-17-EP/21, No. 1499-18-EP/23, No. 309-16-SEP-CC, No. 1292-19-EP/21, entre otros.

Todos los casos presentados se pudieron resolver de manera inmediata por lo estipulado en la resolución, pero los jueces solo suelen hacer un análisis con respecto a lo que regula la norma y no observando los precedentes constitucionales, por lo que los jueces inobservan normas constitucionales e infraconstitucionales referente a la terminación de los contratos de servicios ocasionales constituyendo una afectación susceptible del derecho a la seguridad jurídica.

Los criterios que brinda la Corte Constitucional como máximo órgano de reconocimiento en el cumplimiento de los derechos constitucionales, en donde se expresan en la protección del derecho a la seguridad jurídica en relación con la estabilidad de los servidores públicos con discapacidad en servicios ocasionales como es el Caso No. 1342-16-EP, donde a pesar de que la parte accionante no señale de manera directa el derecho que estima que se le vulnera, la Corte actúa mediante el principio *iura novit curia*.

Otro criterio fundamental en la desvinculación, es en donde la entidad no necesita la constatación de la existencia de un certificado de discapacidad, en tanto que la obtención del certificado porque no significa que solo ahí la persona adquiere la discapacidad, en otras palabras, la obtención del certificado no es un requisito constitutivo, y que solo después de este se hace acreedor y pueda ejercer sus derechos, sino que es un documento meramente declarativo acreditando al reconocimiento de sus derechos como lo indican en el Caso No. 1095-20-EP.

Se destaca el hecho de que en este tipo de casos el órgano utiliza la sentencia 258-15-SEP-CC como argumento en que no se le puede despedir de manera unilateral a las personas con discapacidad contratados bajo el servicio ocasional, por su estabilidad especial de vulnerabilidad al no tener un trabajo estable en la que puede provocar una posible afectación directa a sus otros derechos constitucionales y para que no estén en ese estado de vulnerabilidad restringen la utilización de la terminación unilateral para este grupo vulnerable.

2.2. Marco legal

2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador número 20, aprobada el 20 de octubre de 2008, publicada en el registro oficial 449, nace del gobierno del año 2007, que recibe apoyo para convocar a consulta popular y a su vez la Asamblea Nacional escriba una nueva constitución, por lo que en ella se buscaba tener una forma de convivencia entre la ciudadanía y la naturaleza que respeten sus derechos, como producto de la misma se evidencia que el pueblo tiene soberanía absoluta en el estado, la democracia prevalece, se toma a la naturaleza como un sujeto de derecho, y lo más importante se pretende llegar al *sumak kawsay* (Buen vivir) con la finalidad de obtener el bien común y un desarrollo sustentable en el estado Ecuatoriano.

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

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

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promueven la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Art. 325.- 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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y los trabajadores.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Análisis

El propósito del este articulado es de exponer el principio de igualdad, que no exista distinción alguna que pueda causar discriminación por las diferencias; el propósito es procurar que la población ecuatoriana goce de los mismos derechos, deberes y oportunidades. El principal factor se encuentra en buscar una uniformidad para todos los ciudadanos, que no se vean menoscabada su vida por el accionar de terceros por sus diferencias, buscando un impacto positivo en la inclusión en todos los ámbitos en la obtención de una vida digna.

Enfocándose exclusivamente en detener cualquier tipo de discriminación que exista hacia un individuo y se niega cualquier forma de exclusión, en caso de que se propicie existirá una sanción para procurar el bien del individuo y de la colectividad. Además, del respeto a la constitución, en otras palabras, es un principio que los operadores de justicia deben de respetar y velar que se esté cumpliendo. De manera que el Estado debe realizar acciones afirmativas para que se proyecte en el diario vivir de todas las personas, en el cumplimiento de la existencia de la igualdad que se refleje como es en el ámbito laboral en la obtención de un trabajo o estabilidad.

En Ecuador se denomina al trabajo como la manera en que una persona puede demostrar mediante sus aptitudes su capacidad en desarrollar el cargo que se le ha designado para realizar una acción, basada en sus conocimientos que trae consigo diferentes beneficios para su persona, obtener un trabajo permite que mantenga una estabilidad económica la cual aporta a su calidad de vida.

El estado ecuatoriano debe encargarse de la creación de proyectos enfocados a que predomine la equidad para que las personas con discapacidad, gocen de oportunidades laborales cautelando la protección de sus derechos, en el desarrollo de estos proyectos se permitirá la explotación de las capacidades las cuales apoyarán al proceso de la obtención de su trabajo que está aplicando por voluntad propia, cabe recalcar que esto se puede lograr con el trabajo conjunto tanto del estado como también de la sociedad, todo con la finalidad de erradicar algún tipo de discriminación.

Basándose en este aspecto, tanto las instituciones públicas como privadas brindan la oportunidad de que las personas con discapacidad accedan a un trabajo de estabilidad laboral. Una vez garantizado el acceso al trabajo para los ecuatorianos, se debe de comprender que existe una amplitud de modalidades de trabajo las cuales permiten que quien decida obtener un empleo tengan una relación de dependencia (empleador-trabajador) y las autónomas que por lo general se aplica para los emprendimientos, en ambos casos se debe de mantener la estabilidad laboral, pues teniendo un sustento económico prevalece la vida digna tanto para el trabajador como para su familia.

Tener accesibilidad a un trabajo trae consigo un sustento para tener una vida digna, de manera que es importante que se les brinde a las personas con discapacidad acceder a un empleo con todas las condiciones que tendría cualquier otra persona. Su objetivo es que se establezca una protección a este grupo vulnerable para que sea insertado en el ámbito laboral donde se limita su integración, por lo que busca que se les proporcione actividades conforme a su capacidad.

La relación que existe con la estabilidad es por el hecho de que se les conceda un refuerzo en su inserción a un empleo, en busca de igualar las condiciones de este grupo vulnerable, y erradicar cualquier forma de discriminación existente como lo es la disminución de la remuneración por su condición.

Es así como el Estado debe de precautelar la seguridad jurídica de las personas con discapacidad, por lo que para su debida protección a este grupo vulnerable el actuar del sistema de justicia debe ser predecible y claro acorde con las normas previamente publicadas.

Influye en el hecho de que establece la restricción de que no puede existir una decisión judicial que vaya en contra de lo ya normado, y en caso de que se dé sería inconstitucional por lo que no existiría validez. De modo que es un eje muy importante de que las decisiones judiciales deben de estar basadas en los principios constitucionales, además de procurar el respeto los derechos de las personas con discapacidad.

2.2.2. Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional

Al entrar en vigor la Constitución de la República del Ecuador del año de 2008, se establece el sistema de protección por medio de la Corte Constitucional, por lo que se requiere una ley que la regule, es por medio de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución que determina la obligación de que se apruebe dicha ley en 360 días, es así como en el Registro Oficial 52 del jueves 22 de octubre de 2009 se publicó la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional con el objetivo de asegurar que todos los jueces resuelvan conforme a la Constitución.

Art. 2.- Principios de la justicia constitucional. - Además de los principios establecidos en la Constitución, se tendrán en cuenta los siguientes principios generales para resolver las causas que se sometan a su conocimiento:

3. Obligatoriedad del precedente constitucional. - Los parámetros interpretativos de la Constitución fijados por la Corte Constitucional en los casos sometidos a su conocimiento tienen fuerza vinculante. La Corte podrá alejarse de sus precedentes de forma explícita y argumentada garantizando la progresividad de los derechos y la vigencia del estado constitucional de derechos y justicia.

Art. 76.- Principios y reglas generales. – El control abstracto de constitucionalidad se regirá por los principios generales del control constitucional previstos por la Constitución y las normas constitucionales, la jurisprudencia y la doctrina. En particular, se regirá por los siguientes principios:

5. Interpretación conforme. – Cuando exista una interpretación de la disposición jurídica que sea compatible con las normas constitucionales, no se declarará la inconstitucionalidad y en su lugar se fijará la interpretación obligatoria compatible con aquella. De igual modo, cuando una parte de una disposición jurídica la torne en su integridad, no se declarará la inconstitucionalidad de toda ella, sino que se invalidará la parte inconstitucional y dejará vigente la disposición así reformada.

Art. 187.- Competencias. - Únicamente en ocasión del ejercicio de las atribuciones establecidas en el artículo 436 de la Constitución, la Corte Constitucional producirá

precedente constitucional, que será obligatorio y vinculante en los términos previstos en la Constitución y en la presente ley.

Análisis

La Corte Constitucional al ser el máximo órgano de interpretación de las normas constitucionales, es el último órgano jurisdiccional nacional que puede dar una resolución final de las acciones y demandas constitucionales, es así como los artículos expresan que las decisiones por la Corte son consideradas como precedentes constitucionales obligatorios y deben de aplicarse en los casos que son congruentes.

El artículo 146 literal f del REGLOSEP que se encuentra conforme con la estabilidad para los servidores públicos con discapacidad bajo contrato de servicio ocasional, se basa en el principio de interpretación, conforme por lo que el actuar de los jueces debe ser en relación con la Sentencia No. 258-15-SEP-CC, dado que el articulado es compatible con la norma constitucional y no se la puede declarar como inconstitucional, pero si se establece el cómo en los casos congruentes se debe de interpretar.

Estos articulados tienen un impacto significativo en las variables porque esclarece que las decisiones tomadas por los jueces de la Corte Constitucional son de precedente obligatorio o en su defecto indican una interpretación uniforme, afectando al derecho a la seguridad jurídica por la inobservancia de los demás operadores de justicia de nivel inferior con respecto a la estabilidad donde la terminación de su contrato no se podrá dar unilateralmente por la autoridad nominadora sino que requiere de otras causales.

2.2.3. Código de Trabajo

La primera legislación laboral data en el año de 1938 en donde el Código de Trabajo se ha visto influenciado por cambios políticos y sociales, debido a esto han tomado medidas de adaptar la legislación laboral a las necesidades y demandas que existen en la sociedad, por lo que debe de estar en constante evolución por los desafíos laborales y sociales que existen en el país.

El actual Código de Trabajo se ha publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 167 el día viernes 16 de diciembre de 2005, bajo la presidencia de Alfredo Palacios, este código es uno de los pocos que se mantuvo a pesar del cambio de la Constitución de 1998 a 2008, donde ha incluido cambios importantes en la jornada laboral, las prestaciones sociales y las relaciones laborales; sin embargo, si ha tenido reformas debido a que se debe de ajustar a la

realidad, principal cambio ha sido sobre el procedimiento oral en la solución de controversias individuales de trabajo.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, hará las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Análisis

Los deberes del Estado en el ámbito laboral es el establecer acciones afirmativas para la inserción de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, procurando incluso la permanencia en sus puestos de trabajos, en este sentido existe dentro de la normativa las obligaciones que deben tener los empleadores con respecto a la contratación de las personas con discapacidad.

Uno de los principales énfasis es que las personas con discapacidad deben ser contratadas de manera adecuada y justa donde las actividades son adaptadas según sus capacidades y habilidades, de la misma manera deben ser contratados principalmente bajo modalidades que otorguen estabilidad, mientras aquellos que se encuentran bajo estabilidad temporal o no se les establece un porcentaje mínimo. No obstante, esto no debería ser un limitante para que las personas con discapacidad no puedan acceder a este tipo de trabajos, a su vez para promover su contratación se los exceptúa del porcentaje que las instituciones públicas pueden contratar bajo contrato de servicio ocasional

La sanción es una forma de obligar tanto a las entidades públicas y privadas a que cumplan con las disposiciones expuestas en la inclusión de personas con discapacidad, siendo examinados por el Director Regional de Trabajo, en consecuencia de la poca incorporación que existe, además de las vulneraciones que pueden existir al no brindarles un trato preferente y justo. Es importante resaltar que en el sector público se sancionará administrativa y pecuniariamente, por lo que la multa al ser de carácter mensual es proporcional al tamaño de la infracción, y lo que se recauda será destinado al beneficio de la inclusión de personas con discapacidad; de esta manera es aplicable favorablemente la normas para respetar el derecho a la seguridad jurídica y proteger el derecho al trabajo de los servidores que se encuentran en un estado de vulnerabilidad.

2.2.4. Ley Orgánica de Discapacidades

Entra en vigor el 25 de septiembre del 2012 en el Suplemento del Registro Oficial No.796, su creación se debe porque a pesar de que existiera una Ley de Discapacidad era necesario contar con una ley que permita la aplicación de lo establecido en la Constitución, pues el tema de la discapacidad se encuentra contenido en varios artículos que se refieren al principio de igualdad, las formas en que el estado reconoce los derechos de las personas con discapacidad como el trabajo en igualdad de condiciones adoptando medidas que los aseguren. Esta ley permite que se aplique el principio constitucional de igualdad y no discriminación ya que tanto el estado como las instituciones cuentan con instrumentos que sirven para la protección de los derechos de este grupo de atención prioritaria.

Art. 47.- Inclusión laboral. – La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de

discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina de personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas debido al riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo con el reglamento de la presente ley. Para efectos del cálculo porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Art. 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

Análisis

La inclusión de las personas con discapacidad en las instituciones públicas fue reconocida como un gran logro, pues el estado al garantizar los derechos de este grupo de atención prioritaria exige que las mismas tengan dentro de sus contrataciones un porcentaje que permita la permanencia de ellos en labores que se encuentren acordes ya sea a sus conocimientos, condiciones físicas, etc.

Por esta razón, al momento de otorgar un trabajo a una persona con discapacidad en una institución pública es necesario tener en cuenta varios factores, entre ellos, se deberá tener infraestructura acondicionada para que las mismas puedan desenvolverse de buena manera en cada uno de sus sitios de trabajo explotando así sus actitudes y aptitudes en los mismos, cabe recalcar que al momento de contabilizar el porcentaje de inclusión se deben omitir a los contratos que no tenga una naturaleza de estabilidad permanente.

El cumplimiento de lo establecido en este artículo de la Ley Orgánica de Discapacidades permite que se respete tanto el principio de igualdad y no discriminación, así como también de equidad de género y diversidad de discapacidades, ambos ayudan a proteger los derechos

de las personas con discapacidad, quienes gozan de una estabilidad especial en sus lugares de trabajo.

2.2.5. Ley Orgánica de Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público conocida también como LOSEP reemplaza a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, la cual regulaba los servidores públicos. En el año 2009 el presidente de la República propuso la reforma y es así como la Asamblea Nacional discutió en el primer debate del proyecto de Ley Orgánica del Servicio Público el 22 de noviembre de 2009, el segundo debate el 10 y 16 de junio de 2010 y se aprobó el 11 de agosto del mismo año. No obstante, el presidente Constitucional de la República al recibir mediante oficio No. T.1919-SNJ-10-1351 lo objetó parcialmente, por lo que el Pleno de la Asamblea en Sesión No. 61 el día 29 de septiembre de 2010 se ratificó, y se publicó en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294 el miércoles 6 de octubre de 2010.

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. – La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

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

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

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

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contratos no ingresarán a la carrera de servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato.

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

Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento.

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

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

Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública.

La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora.

Los servidores responsables determinados en los artículos 56 y 57 de esta ley, deberán, presentar las planificaciones, solicitudes, aprobaciones e informes que se necesitan para poder convocar a concurso de méritos y oposición, inmediatamente a partir de la fecha de terminación del contrato ocasional; caso contrario será causal de remoción o destitución del cargo según corresponda.

La servidoras o servidores públicos responsables de la Unidad Administrativa de Talento Humano que contravengan con lo dispuesto en este artículo serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegado, con la suspensión o destitución del cargo previo el correspondiente sumario administrativo, proceso disciplinario que será vigilado por el Ministerio de Trabajo.

En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor.

Análisis

Los contratos ocasionales se utilizan para poder satisfacer ciertas necesidades que en determinado momento tiene cierta institución, es necesario comprender que para la existencia de este tipo de contratos se debe contar con un informe emitido por la Unidad de Talento Humano en donde especifique cual es la necesidad que se debe cubrir, pero para esto se debe tomar en cuenta la disponibilidad económica para la celebración de estos contratos.

Para este tipo de actividades no permanentes deberá existir un 20% del personal de dicha institución, pero ni las personas con discapacidad, personas contratadas en instituciones recientemente creadas, o mujeres embarazadas no pertenecen a este porcentaje, estas últimas su contrato estará vigente hasta que concluya su período de lactancia.

Quienes se encuentran sujetos a este tipo de contratos no podrán ingresar a una carrera de servicio público en lo que respecta a la duración de su contrato, es importante mencionar además que no existe algún impedimento para que una persona sujeta a un contrato de servicio ocasional pueda presentarse a un concurso de méritos y oposición mientras dure este tipo de contrato, dentro de los aspectos más relevantes de estos contratos es que no generan una permanencia en el trabajo para el cual ha sido designado la persona contratada por la institución, pues este puede culminar en cualquier momento por las causales establecidas en la LOSEP y el REGLOSEP. Si este contrato no se encuentra acorde a lo establecido en la ley se concluirá con el mismo, además de que conllevará a que existan responsabilidades administrativas, civiles y penales.

Es necesario comprender que este tipo de contratos no genera una permanencia dentro del lugar de trabajo, pues quien vaya a celebrar el mismo debe comprender cuales son las condiciones, por lo general las instituciones públicas en su mayoría tienden a celebrar este tipo de contratos lo cual desde el punto de vista de investigadores se refiere a una manera de no querer estabilizar laboralmente a sus trabajadores por lo que ellos en la necesidad de tener un trabajo acceden al mismo sometiéndose a abusos como por ejemplo el exceso de horas laborales.

2.2.6. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades

La creación de un Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidad (REGLOD) se da en relación con el artículo 30 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana por el reconocimiento de las organizaciones de la sociedad civil en la gestión y resolución de problemas, por lo que se requiere la elaboración del reglamento para que las personas con discapacidad se les asegure una participación efectiva. A su vez, el Decreto Ejecutivo 739 de agosto de 2015, establece otra base fundamental donde las exigencias administrativas para las organizaciones sociales hacen que existan mejoras en aquellas organizaciones dedicadas a las necesidades de las personas con discapacidad, por lo que se expide el reglamento el viernes 27 de octubre de 2017 con el fin de regir a estas organizaciones.

Art. 12.- Inclusión laboral. – La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número.

Sin perjuicio de lo antes señalado, la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales podrá excluir determinadas labores permanentes, que no serán consideradas para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, por la especialidad de la actividad productiva.

Análisis

Busca brindar y otorgar la debida protección, con el fin de fortalecer y hacer más activa la participación de las personas con discapacidad en la sociedad, por lo que es importante que se las incluya en el ámbito laboral, no solo con el fin de lograr la igualdad, sino que a su vez sea equitativo para que a los puestos que accedan sean principalmente de naturaleza estable. Al asignar a la Autoridad Nacional encargada de trabajo demuestra un compromiso con la inclusión en proporcionar un mecanismo de aplicación y seguimiento para que se cumpla con el porcentaje mínimo de contratación.

No obstante, la realidad es otra, dado que como establece el articulado solo deberían constar el porcentaje de las personas con discapacidad que gocen de estabilidad laboral, pero suelen incluir a personal que no se encuentra con estabilidad o esta se vea condicionada, por lo que es vital que se siga fortaleciendo el control de este porcentaje y se deba revisar si verdaderamente gozan de estabilidad, con el fin de procurar que su permanencia no se encuentre solo condicionada a cumplir con el porcentaje, y así se respete lo estipulado en la ley salvaguardando el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores discapacitados.

2.2.7. Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público

Debido a la promulgación de la Ley Orgánica de Servicio Público en el año 2010, se crea el Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público que entra en vigencia el 1 de abril de 2011, a raíz de la necesidad de contar normativa que sirva para regular todas las actividades concernientes en este respecto a la carrera administrativa que ofrece estabilidad e igualdad de oportunidades en el sector público, cómo funciona la administración de talento humano, el desarrollo de una institución comprendida en la LOSEP, por consecuente es importante contar con instrumentos que regulen las actividades que se realicen en este sector para que así se puedan cumplir a cabalidad los principios constitucionales los cuales promueven interculturalidad, igualdad y no discriminación.

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

- a) Cumplimiento del plazo;
- b) Mutuo acuerdo de las partes;
- c) Renuncia voluntaria presentada;
- d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
- e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- f) Por la 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;
- i) Muerte.

Análisis:

Existen nueve causales para la terminación de contratos de servicios ocasionales, en las mismas se puede evidenciar cuáles serán los parámetros para que la entidad pública pueda prescindir de los servicios, estas se cumplen a manera de que el plazo del contrato se encuentre vencido, si las partes han llegado a un acuerdo para que el mismo culmine, en caso de que el empleado renuncie de manera voluntaria presentando su requerimiento. Al momento de que exista una incapacidad que limite al empleado a poder seguir en su lugar de trabajo, si existe la pérdida de ciudadanía declarada de manera judicial, si la entidad decide terminar el contrato sin que exista algún requisito, si no se obtiene una calificación buena en su evaluación regular, si se destituye o muere el empleado.

Estas causales específicas permiten tanto al trabajador como empleador terminar este contrato ocasional, pero cabe recalcar que en especial la causal f determina que la autoridad nominadora puede sin requisitos previos realizar esta acción, es más evidenciaba vulneración a los derechos de los servidores con discapacidad, por lo tanto, no pueden acogerse a la misma.

2.2.8. Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0175

Ecuador ratificó el Convenio No.87 de la OIT sobre la inspección del trabajo el 26 de agosto de 1975, implicando un compromiso en donde deberán de implementar mecanismos de inspección laboral para que se garantice el cumplimiento de las leyes laborales, por lo que se expide el Instructivo que regula el Porcentaje de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, el acuerdo entra en vigencia desde el momento en que se suscribió, fue pública el viernes 7 de septiembre de 2018, en el Registro Oficial 322.

Art. 4.- Obligación del empleador. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Art. 8.- De las sanciones. – El empleador que incumpla con lo dispuesto en este Acuerdo Ministerial, será sancionado conforme el inciso cuarto del numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo, es decir con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director Regional del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Dirección de Grupos Prioritarios; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

Análisis

Los artículos del Acuerdo Ministerial tienen un impacto en los principios constitucionales, de manera específica, en aquello que determina las personas somos iguales y gozamos de los mismos derechos, obligaciones y deberes, por lo que no debería existir discriminación

debido a su discapacidad, es un acto declarativo de los derechos pertenecientes a las personas con discapacidad en el ámbito laboral de cómo deben de ser incluidos equitativamente y de no hacerlo esto acarreará una sanción.

La razón de estas sanciones es con el fin de seguir fortaleciendo al Ministerio de Trabajo en la Dirección de Grupos Prioritarios y el Consejo Nacional de Discapacidades sobre el control a los empleadores en cuantos empleados con discapacidad tienen, además de si sus servicios a brindar están acorde y apropiadas con sus discapacidades, otro factor importante es que los empleadores también deben de procurar el principio de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Su limitación en relación con la estabilidad es que se debe de procurar que se los contrate en labores permanentes, pero en debido caso que se haga por medio de labores de servicio ocasional, por lo menos se procure brindarle la debida seguridad de un trato preferente por su condición especial de vulnerabilidad porque al no contar con un trabajo estable incide directamente a la afectación de sus otros derechos constitucionales.

2.3. Marco conceptual

Preclusión: Imposibilidad en que se encuentran las partes de ejercer las facultades procesales más allá de las previsiones que el legislador tuvo en cuenta, para concederlas o autorizarlas (Rafael, 2017).

Obiter Dictum: Dicho de paso. Razonamiento o cuestión que se aborda en una sentencia o resolución judicial y por extensión, administrativa, que argumenta de forma complementaria sobre el razonamiento principal, para reforzarlo o ilustrarlo (Navarro, 2020).

Ratio Decidendi: Razón de decidir. Fundamento jurídico esencial que determina el fallo de una sentencia. Debe ser motivada la sentencia, de modo que la decisión sea fruto directo y consecuencia de los razonamientos jurídicos expresados. Parte de la sentencia cuyo fundamento da lugar a la doctrina legal o jurisprudencia (Navarro, 2020).

Inter comunis: Efectos que alcanzan y benefician a terceros que, no habiendo sido parte del proceso, comparten circunstancias comunes con los peticionarios de la acción (Sentencia No. 031-09-SEP-CC, 2009).

Inter partes: Entre las partes. Se refiere a la aplicabilidad de una norma, un acto, contrato o sentencia. Significa que una convención o contrato se aplica solo a los sujetos que lo celebraron o aprobaron, en contraposición con las normas erga omnes (frente a todos) que se aplican a la generalidad de ciudadanos (Navarro, 2020).

Inter pares: Una sentencia de esta naturaleza supone que la regla que ella define debe aplicarse en el futuro, a todos los casos similares (Sentencia No. 031-09-SEP-CC, 2009).

Erga Omnes: Frente a todos. Aplicabilidad de una norma, acto o contrato a una pluralidad indefinida de sujetos, en contraposición con los actos y negocios inter partes (entre las partes) que solo afectan a aquellas personas que concurrieron a su celebración. Para que un contrato sea opuesto a tercero y tenga efectos más allá de las partes -inter partes-, han de concurrir en él ciertas formalidades, como haber sido inscritos en un registro público. Efectos generales de una sentencia que declara nula una disposición general, una vez publicada para conocimiento de su anulación (Navarro, 2020).

Iura novit curia: El juez conoce el derecho. Atribución para aplicar las normas pertinentes al caso, hayan sido alegadas o no por las partes (Navarro, 2020).

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y tipo de Investigación

3.1.1. Diseño de Investigación

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el diseño de investigación Cualitativo, el mismo que permitió explorar, comprender y describir sobre la problemática en específica desde una perspectiva más profunda. Por lo que es crucial entender sobre este diseño de investigación que indica lo siguiente:

Son las tesis cuya investigación se fundamentan más en estudios descriptivos, interpretativos e inductivos (que van de lo particular a lo general) y se utilizan para analizar una realidad social al amparo de un enfoque subjetivo, con el propósito de explorar, entender interpretar y describir el comportamiento de la realidad en estudio, no necesariamente para comprobarla (Muñoz, 2011).

La aplicación del enfoque cualitativo permitió un análisis efectivo, facilitando una comprensión profunda, obteniendo conclusiones precisas y claras del problema planteado, que es la estabilidad contemplada en el artículo 146 del Reglamento a la LOSEP y el derecho a la Seguridad Jurídica. Además, este estudio proporcionó una comprensión detallada del objeto de estudio.

3.1.2. Tipo de Investigación

Con respecto al tipo de investigación, se determina mediante un estudio de carácter exploratorio, tomando en cuenta el aporte de Hernández (2014), quien afirma que “se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (p. 124).

La problemática de estudio no es muy conocida por investigadores a pesar de tener repercusiones en la práctica, por lo que se abordó de manera exhaustiva, y se seleccionó el enfoque exploratorio debido a su capacidad de brindar un mayor entendimiento sobre el artículo 146 del Reglamento a la LOSEP en relación con los trabajadores con discapacidad bajo el contrato de servicio ocasional que fueron desvinculados de manera unilateral, identificando la correcta utilización de la estabilidad por medio de entrevistas

a los jueces de la provincia, abogados en libre ejercicio especializados en materia laboral, servidores públicos vinculados a esta problemática como los gerentes de recursos humanos y análisis de precedentes judiciales correspondientes.

3.2. Recolección de información

3.2.1. Método de análisis-síntesis

En este trabajo de investigación se necesitó emplear un método que permitió poder estudiar cada uno de los puntos relacionados para encontrar cual es el origen del problema, es decir, el enfoque estuvo dirigido en analizar y sintetizar a profundidad los detalles y elementos que comprende la investigación. Realizado el estudio se conoce la realidad, y por tanto, se considera el aporte de Muñoz (2011), quien sostiene que “consiste en la separación de las partes de un todo con la finalidad de estudiarlas en forma individual (análisis) para después efectuar la reunión racional de los elementos dispersos y estudiarlos en su totalidad (síntesis)” (p. 241).

Se utilizó este método por el estudio minucioso de cada uno de los temas que abarcó esta investigación, se pudo revisar de manera clara y precisa el contenido de estos, mediante información verificada con la finalidad de que al sintetizarlos se pueda lograr una comprensión correcta referente a la declaración de estabilidad del artículo 146 del Reglamento a la LOSEP, si restringió la seguridad jurídica de los trabajadores con discapacidad.

3.2.2. Método deductivo

Se necesitó emplear un método que permitiera estudiar cada uno de los puntos relacionados en la identificación de las normas o precedentes judiciales que han ayudado específicamente a obtener una base en la que se puede realizar deducciones y de esta manera llegar a las conclusiones específicas, es así como se cita lo siguiente: “El razonamiento deductivo es el que permite inferir los hechos con base en leyes generales, premisas o teorías de aplicación universal para que llegue a conclusiones particulares” (Muñoz, 2011).

Este enfoque se utilizó para analizar y razonar lógicamente sobre la estabilidad de los servidores públicos con discapacidad contratados bajo la modalidad de servicios ocasionales y si al momento de su desvinculación unilateral afectó al derecho de la seguridad jurídica al no aplicar de manera adecuada a la Resolución No. 258-15-SEP-CC.

3.2.3. Población y muestra

Se identificó a la población en relación con la problemática que se investigó sobre la estabilidad de los servidores públicos con discapacidad bajo contratos de servicios ocasionales con respecto a la Resolución No. 258-15-SEP-CC, por lo que para la delimitación geográfica se estableció la ubicación de la Provincia de Santa Elena, en donde por instituciones públicas con mayor número de servidores públicos se consideró como población a las direcciones de recursos humanos de los tres GAD cantonales (Santa Elena, La Libertad, Salinas) y el GAD provincial (Prefectura) . Así mismo resulta importante para esta investigación la opinión profesional de jueces y abogados con experticia en el ámbito laboral, tal como consta a continuación:

Tabla 1
Población

Cantidad	Descripción
4	Jueces de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente de Santa Elena.
3	Abogado en libre ejercicio
1	Dirección de Talento Humano Gad Cantonales de la Provincia de Santa Elena.
1010	Dirección de Talento Humano del Gad Provincial de Santa Elena (Prefectura)
1018	Total

Elaborado por: Odalys Rodríguez y Carolina Yagual

Con la determinación de la población se aplicó una muestra no probabilística por conveniencia la cual se compuso de la selección por los criterios establecidos por los investigadores que estuvieran acordes con el fenómeno de investigación.

Se tomó como referencia a 1 Juez de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente de Santa Elena, la muestra no pudo ser mayor en razón de la carga laboral de los jueces que tienen, es así que se consideró principalmente que el juez sea por su relación al tratar con casos que han llegado a su despacho sobre la terminación de contratos que se encuentran directamente vinculado con la problemática; 1 abogado especialista en derecho laboral, quien puede abordar de mejor manera y experticia en los casos en la terminación de contratos de servicios ocasionales a los servidores públicos con discapacidad; en cuanto a los GAD cantonales se consideró al cantón Santa Elena, La Libertad y Salinas específicamente a sus directores de talento humano, es así que sus perspectivas, criterios o valoraciones fueron de ayuda teniendo en cuenta su relación directa en la contratación de servidores públicos con

discapacidad bajo la modalidad de servicios ocasionales y de esa manera se logró tener una mejor conclusión hacia la problemática investigada.

Tabla 2
Muestra

Descripción	Población	Muestra
Jueces de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente de Santa Elena.	4	1
Abogado en libre ejercicio	1010	1
Dirección de Talento Humano Gad Cantonales de la Provincia de Santa Elena.	3	3
Dirección de Talento Humano del Gad Provincial de Santa Elena (Prefectura)	1	1
Total	1018	6

Elaborado por: Odalys Rodríguez y Carolina Yagual

3.2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

3.2.4.1. Técnicas de investigación

Entrevistas

Dentro de la investigación cualitativa es necesario contar con las entrevistas, pues gracias a esta mediante el diálogo con otra persona, en este caso con un juez, un profesional del derecho especialista en materia laboral y directores de talento humano de los GADs cantonales y el GAD provincial se podrá intercambiar información que se requerirá para la investigación.

Al respecto, Hernández (2014), manifiesta que: “las entrevistas, como herramientas para recolectar datos cualitativos, se emplean cuando el problema de estudio no se puede observar” (p. 436). Por lo tanto, se procedió a utilizar esta técnica de investigación ya que, por medio de un juez, un abogado en libre ejercicio especialista en materia laboral y directores de talento humano de las instituciones mencionadas anteriormente en base a sus criterios se establecieron diversos puntos de vista sobre la estabilidad para los trabajadores con discapacidad.

Fichaje

La técnica de fichaje permite que exista una organización, la cual posibilita que haya un registro de información relevante del tema permitiendo al autor un análisis ordenado de los estudios realizados para que haya facilidad respecto a la escritura del cuerpo explicativo y argumentativo perteneciente al marco teórico.

En esta investigación se usaron fichas bibliográficas, las cuales de acuerdo con Muñoz (2011), en ellas se recopila la información que el autor ha conseguido mediante las técnicas que haya utilizado en su investigación, es decir referencias que se encuentran ya sea en libros, diccionarios, revistas científicas, documentos entre otros, además estas fichas sirven para recopilar información de las entrevistas las cuales son fuentes documentales en una investigación.

Por consiguiente, a través de estas fichas se pudo recopilar las opiniones e información que brindaron directores de Talento Humano de los GADs cantonales y el GAD provincial, abogado en libre ejercicio especialista en materia laboral y juez de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente de Santa Elena, dentro de sus respectivas entrevistas basadas en sus conocimientos dentro del ámbito laboral para contar con amplio criterio jurídico referente al tema de investigación.

3.2.4.2. Instrumentos de investigación

La herramienta para recopilar los datos fue la entrevista, a fin con la problemática se diseñó acorde con los objetivos y la naturaleza de la investigación, la cual sirvió gracias a su naturaleza válida y confiable para la recolección de los datos de manera precisa y consistente. Con la utilización de estas herramientas se obtuvo información relevante para el estudio y responder las preguntas del problema de la investigación.

Tabla 3
Instrumentos de investigación

Técnicas	Instrumentos
Entrevista	Matriz de preguntas
	Grabadora de audio
Fichaje	Ficha bibliográfica

Elaborado por: Odalys Rodríguez y Carolina Yagual

3.3. Tratamiento de la información

Para la obtención de la información se utilizaron técnicas e instrumentos definidos en la investigación a la muestra identificada; para la entrevista se realizó una matriz de preguntas con el apoyo de una grabadora de audio. Las entrevistas aplicadas a los diferentes representantes o especialistas del GAD cantonales, GAD provincial y el Consejo de la Judicatura, permitió utilizar la formalidad mediante oficio emitido por medio del Director de Carrera.

Aunque la entrevista se solicitó a la directora de Talento Humano del GAD de Santa Elena, se derivó al Psic. Jonathan Palma Murga en la Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, por motivos de salud del servidor se realizó de manera telemática por medio de la plataforma ZOOM. Por cuestión de tiempo y carga laboral no se pudo conseguir la entrevista con Dirección de Talento Humano del GAD Municipal de La Libertad, a pesar de que se hizo lo posible.

3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 4
Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA DE LOS SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	La seguridad jurídica supone que las normas establecidas dentro del estado sean claras para que se apliquen de manera justa y equitativa, en el caso de los servidores con discapacidad este principio debe garantizarles su protección en el ámbito jurídico por lo que deberán tratarse de manera igualitaria ante la ley, evitando un impacto negativo o limitación al ejercicio de sus derechos.	Derecho Constitucional	DEPENDIENTE		
			No discriminación	¿De qué manera su institución promueve la no discriminación en el caso de los servidores con discapacidad?	Entrevista dirigida a Dirección de Talento Humano de los GAD de la provincia de Santa Elena.
			Igualdad	¿Qué medidas se han implementado para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación?	Entrevista dirigida a Dirección de Talento Humano de los GAD de la provincia de Santa Elena.
			Seguridad en la protección de los derechos laborales	¿Dentro de las causas que se sustancian en su despacho relacionadas a la estabilidad de los servidores con discapacidad, la defensa técnica o la motivación de sus sentencias alegan la Sentencia No. 258-15-SEP-CC en calidad de precedente obligatorio?	Entrevista dirigida a Jueces de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente.
			Afectación al derecho de la Seguridad Jurídica	¿Al no otorgarse la estabilidad al servidor ocasional con discapacidad, considera que afecta el derecho a la seguridad jurídica por la inobservancia de la Resolución 258-15-SEP-CC?	Entrevista dirigida a Jueces de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente. Ficha Bibliográfica de precedentes judiciales.
			Precedente constitucional obligatorio	¿Usted como defensa técnica ha alegado la Sentencia No 258-15-SEP-CC para que se aplique como precedente obligatorio en la terminación del contrato de servicio ocasional de manera unilateral discrecional por la entidad de una persona con discapacidad?	Entrevista dirigida a Abogado especialista en derecho laboral.

			<p>¿Dentro de su experiencia laboral han existido casos en donde el juzgador no ha aplicado la estabilidad declarada en la Sentencia No 258-15-SEP-CC al no entenderla como un precedente constitucional obligatorio?</p> <p>¿Los derechos laborales de los servidores públicos con discapacidad bajo contrato de servicio ocasional cree usted que se encuentran protegidos de manera adecuada por la legislación ecuatoriana?</p> <p>¿Cree que existe una afectación hacia las personas con discapacidad cuando los juzgadores omiten la Sentencia No 258-15-SEP-CC cuando usted la ha alegado?</p>	<p>Entrevista dirigida a Abogado especialista en derecho laboral.</p> <p>Entrevista dirigida a Jueces de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente. Ficha Bibliográfica de precedentes judiciales.</p> <p>Entrevista dirigida a Abogado especialista en material laboral.</p>
INDEPENDIENTE				
<p>ESTABILIDAD CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 146 DEL REGLAMENTO A LA LOSEP POR LA RESOLUCIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL NO.258-15-SEP-CC</p>	<p>La estabilidad refiere al momento en que la permanencia del servidor con discapacidad se sujete a condiciones establecidas tanto por la ley o las normas aplicables en el ámbito laboral.</p>	<p>Servidores con discapacidad</p> <p>Derecho Laboral</p> <p>Protección de los derechos laborales</p>	<p>¿Cuál es su opinión del contenido de la Sentencia No 258-15-SEP-CC referente a los servidores con discapacidad?</p> <p>¿Cuál es su opinión respecto a la estabilidad como garantía de protección de los derechos laborales de personas con discapacidad?</p> <p>¿Usted cree que la Sentencia No 258-15-SEP-CC es suficiente para la protección de las personas con discapacidad que han sido contratadas bajo servicio ocasional y se les brinde la estabilidad?</p> <p>¿Cree usted que, para garantizar los derechos de las personas con discapacidad sobre su estabilidad laboral, se debe considerar una</p>	<p>Entrevista dirigida a Jueces de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente.</p> <p>Entrevista dirigida a Abogado especialista en materia laboral.</p> <p>Entrevista a Abogado especialista en materia laboral.</p> <p>Entrevista dirigida a Jueces de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente.</p>

			<p>interpretación integral de la ley que tenga en cuenta su protección reforzada a pesar de que los contratos de servicios ocasionales no aseguran la estabilidad laboral?</p>
			<p>¿Considerando que el servidor ocasional con discapacidad pertenece a un grupo de atención prioritaria, conoce usted cuáles son las causales por las que podría ser desvinculados a los servidores públicos con discapacidad bajo servicio ocasional?</p>
		REGLOSEP	<p>¿Cuántos servidores públicos con discapacidad bajo servicio ocasional en la institución se les ha brindado la estabilidad, o están considerados para los concursos de méritos y oposición con las garantías como servidor público?</p>
			<p>¿Cómo garantiza que las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad con la entidad pública, no sé de la terminación de su contrato debido a la aplicación de la causal f del Art.146 del REGLOSEP que indica que es por decisión unilateral discrecional de la entidad sin ningún requisito previo?</p>

Elaborada por: Odalys Rodríguez y Carolina Yagual

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Entrevista a Juez de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente

Nombre del entrevistado: Ab. Eduardo Arturo Benavides León.

Fecha de entrevista: 10 de noviembre de 2023

Lugar de la entrevista: Edificio del Consejo de la Judicatura, Sala de Reuniones

1. ¿Cree usted que, para garantizar los derechos de las personas con discapacidad sobre su estabilidad laboral, se debe considerar una interpretación integral de la ley que tenga en cuenta su protección reforzada a pesar de que los contratos de servicios ocasionales no aseguran la estabilidad laboral?
2. ¿Cree usted que se encuentran protegidos los derechos laborales de los servidores públicos con discapacidad que trabajan bajo modalidad de contrato de servicio ocasional de manera adecuada por la legislación ecuatoriana?
3. ¿Dentro de las causas que se sustancian en su despacho relacionadas a la estabilidad de los servidores con discapacidad, la defensa técnica alega la Sentencia No 258-15-SEP-CC en calidad de precedente obligatorio?
4. ¿Al no otorgarse la estabilidad al servidor ocasional con discapacidad, considera que afecta el derecho a la seguridad jurídica por la inobservancia de la Resolución No 258-15-SEP-CC referente a los servidores con discapacidad?
5. ¿Cuál es su opinión del contenido de la Sentencia No 258-15-SEP-CC referente a los servidores con discapacidad?

Resumen:

La protección de las personas con discapacidad no solo se da por medio de la Constitución, sino que también viene por medio de los instrumentos internacionales como una protección especial dado a sus diferencias por lo que es debido que se les brinde las medidas necesarias para la protección en el ámbito laboral. Sí, se encuentra protegidos sus derechos de forma efectiva por la legislación, establecido los parámetros de suscripción, requisitos para la celebración, límites por ser un régimen de excepcionalidad; de la misma manera también se

desarrolla la protección de los derechos laborales de este grupo en la jurisprudencia tanto constitucional como en la justicia ordinaria; no obstante, existe un abuso de esta figura de contratación por parte de las instituciones públicas, principalmente en el aspecto de la duración y es debido a este abuso puede significar de una precarización laboral para los servidores públicos bajo servicio ocasional.

Se ha invocado muchas veces la Sentencia No. 258-15-SEP-CC como precedente obligatorio para declarar la estabilidad e incluso otros fallos más recientes que se han dado como es el de la Sentencia No. 23-22-IS/23 que se ha dictado el 1 de marzo de 2023 y publica en el Registro Oficial No. 215 del 19 de abril de 2023, que reitera sobre la estabilidad. La estabilidad siendo un precedente constitucional obligatorio todas las entidades estatales deben ser las primeras en respetarla y aplicarlas, por lo que no se puede alegar un desconocimiento, es así que al no otorgarla existe una inobservancia que vulnera el derecho a la seguridad jurídica, pero al vulnerarse este derecho también viene acompañado de la vulneración de otros derechos como lo son la protección a este grupo vulnerable, al derecho al trabajo, a la tutela de los intereses, el debido proceso, entre otros.

Es un precedente que determina el cómo debe de protegerse los derechos de las personas con discapacidad bajo servicio ocasional y como a su vez genera precedentes más actualizados, pero para la obtención de este beneficio de la estabilidad y otros se necesita la debida calificación del ente regulador CONADIS, e incluso se establece un debate sobre si es necesario la previa calificación de la autoridad competente dado que en la Sentencia No. 004-18-SEP-CC dictada el 3 de enero de 2018, que se publica en el Registro Oficial No. 27 del 25 de enero de 2018, expresa que el reconocimiento de su condición de discapacidad no se encuentra supeditado al efectuarse el trámite ante la autoridad competente, sin embargo la Corte Nacional de Justicia opina de manera contraria por medio de la Resolución de Casación dictada el 27 de septiembre de 2017 dentro del Juicio No. 17371-2016-05118 publicado en la edición jurídica del Registro Oficial No. 139 de 25 de agosto de 2023 donde sostiene que la obtención de este beneficio se encuentra supeditada a la calificación por parte de la autoridad competente.

Análisis:

La Corte Constitucional crea una nueva manera de determinar la protección a las personas que se les ha vulnerado sus derechos, por medio de declaración de la constitucionalidad condicionada, como medio de una interpretación progresiva a fin de vislumbrar la protección

de derechos que se encuentran vulnerado por las normas o el proceder de los operadores de justicia,

Es así como una de las aristas importantes que se topó es con respecto a la emisión del certificado de discapacidad. La Corte Nacional de Justicia expresa que los beneficios se adquieren desde su emisión y en contrario la Corte Constitucional establece que la emisión del certificado es solo una declaratoria de su discapacidad y que no se les otorga ahí recién la obtención del beneficio sino desde antes, es importante ambas opiniones porque se pueden aplicar según cada caso por motivo de cuando las discapacidad no es visible, pero a su vez genera matices en la mala utilización que puede haber para no otorgarse la estabilidad y que el derecho se encuentre por debajo de una formalidad.

La vulneración del derecho a la seguridad jurídica es un hecho que ha distinguido el juez por parte de las instituciones públicas al no aplicar la ley con respecto a los contratos de servicios ocasionales, en cuanto a su duración y renovación, aún más en el caso de las personas con discapacidad al no otorgarle la protección especial que se les brinda por medio del precedente que implica a su vez la vulneración de otros derechos, dejando así en un estado de desprotección de sus derechos constitucional e incluso de los derechos brindado por medio de los instrumentos internacionales que el Ecuador se encuentra suscrito.

4.1.2. Entrevista a Abogado especialista en derecho laboral

Nombre del entrevistado: Ab. Fernando José Boloña Lema

Fecha de entrevista: 8 de noviembre de 2023

Lugar de la entrevista: Av. Principal y Calle 5ta Esq., Salinas, Santa Elena, en Merchán & Asociados Abogados.

1. ¿Cuál es su opinión respecto a la estabilidad como garantía de protección de los derechos laborales de personas con discapacidad?
2. ¿Usted como defensa técnica ha alegado la Sentencia No 258-15-SEP-CC para que se aplique como precedente obligatorio constitucional en la terminación del contrato de servicio ocasional de manera unilateral discrecional por la entidad de una persona con discapacidad?
3. ¿Usted cree que la Sentencia No 258-15-SEP-CC es suficiente para la protección de las personas con discapacidad que han sido contratadas bajo servicio ocasional y se les brinde la estabilidad?

4. ¿Dentro de su experiencia laboral han existido casos en donde el juzgador no ha aplicado la estabilidad declarada en la Sentencia No 258-15-SEP-CC al no entenderla como un precedente constitucional obligatorio?
5. ¿Cree que existe una afectación hacia las personas con discapacidad cuando los juzgadores omiten la Sentencia No 258-15-SEP-CC cuando usted la ha alegado?

Resumen:

La sentencia de la Corte Constitucional obliga que las entidades del sector público no se puede dar la terminación unilateral a las personas con discapacidad bajo contrato de servicio ocasional, esta protección la consagra la sentencia de la Corte Constitucional, publicada en el Registro Oficial No. 605 de 12 de octubre de 2015, es aquella que declara la estabilidad en el artículo 146 del REGLOSEP, donde establece que no se podrá terminar el contrato de servicio ocasional a las personas con discapacidad. Es vital tener conocimiento del precedente para la defensa de las personas con discapacidad, por lo que si he alegado la misma como defensa técnica.

La protección que brinda la estabilidad es suficiente, por lo que el problema no es la falta de normativa, sino que radica en el desconocimiento de los servidores públicos que tienen a cargo el departamento de Talento Humano, dado que la Sentencia No 258-15-SEP-CC expresa la protección de manera clara y precisa. Es así como se evidencia que existe afectación a los servidores públicos con discapacidad por la omisión, dado que las instituciones públicas siguen con la práctica de no protección de los derechos de este grupo vulnerable.

Análisis:

Con base a la información proporcionada por el entrevistado, se evidencia de manera clara la existencia de casos donde a los servidores públicos con discapacidad bajo contrato de servicios ocasionales se les da por terminado su contrato de manera unilateral, debido a la falta de conocimiento por parte de Talento Humano sobre la existencia de la estabilidad que goza este grupo vulnerable, además de que los jueces en primer nivel suelen omitir la sentencia vinculante no otorgándole la estabilidad, donde el Ab. Boloña hace énfasis acerca de que en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece en su Art. 2 numeral 3 acerca de que la interpretación emitida por la Corte Constitucional es precedente obligatorio, por lo que se debe de ejecutar en los casos que ameriten, sin embargo no la consideran como tal.

Otro punto importante es con respecto que la afectación que reciben las personas con discapacidad, no siendo solo la dificultad en la obtención de la estabilidad laboral y el derecho a la seguridad jurídica, sino que la afectación se va a otros derechos constitucionales como es el tener una vida digna, la no discriminación, igualdad, entre otros; es así como a pesar que el Estado brinde la normativa clara y pertinente para que se les brinde la protección no llega a ser suficiente por la poca aplicabilidad que manejan las entidades.

La opinión del especialista evidencia por medio de su trayectoria como defensa técnica en diversos casos sobre la temática que es un problema que generalmente se resuelve en apelación cuando de manera sencilla el juez de primer nivel puede aplicar el precedente salvaguardando el derecho a la seguridad jurídica.

4.1.3. Entrevista a Talento Humano del GAD Provincial de Santa Elena (Prefectura)

Nombre del entrevistado: Ing. Carla Hernández

Fecha de entrevista: 14 de noviembre de 2023

Lugar de la entrevista: Prefectura de Santa Elena

1. ¿Qué medidas se han implementado para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación?
2. ¿Cuántos servidores públicos con discapacidad bajo la modalidad de contratación de servicio ocasionales en la institución se les ha brindado la estabilidad, o están consideradas para los concursos de méritos y oposición con las garantías como servidor público?
3. ¿Considerando que el servidor ocasional con discapacidad pertenece a un grupo de atención prioritaria, conoce usted cuáles son las causales por las que podría ser desvinculados los servidores públicos con discapacidad bajo la modalidad de servicio ocasional?
4. ¿Cuáles son los procedimientos y criterios para la terminación de contratos de servicios ocasionales suscritos por personas con discapacidad?
5. ¿Cómo garantiza que las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional que han suscrito contratos de servicios ocasionales con la entidad pública, no sé de la terminación de su contrato debido a la aplicación de la causal f del Art. 146 del REGLOSEP que indica que es por decisión unilateral discrecional de la entidad sin ningún requisito previo?

Resumen:

Para poder ocupar un cargo vacante en el sector público, las instituciones están obligadas a que el proceso de selección de su personal se realice mediante convocatoria abierta en la plataforma Encuentra Empleo, tal es el caso de la Prefectura de Santa Elena, lo cual refleja que gracias al acceso que se le da a cualquier persona sin condición alguna se brinda oportunidades de manera igualitaria.

Dentro de esta institución en la actualidad no se cuenta bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales con personas con discapacidad pues en su momento realizó un proceso para dar nombramientos, dentro de lo cual se favoreció a este grupo de atención prioritaria. Referente a las causales que permiten la terminación del contrato de servicios ocasionales establecidas en el artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público solo se remiten al literal a , pues con base a éste ellos una vez que se cumple el plazo determinado en el contrato proceden a terminar la relación laboral, por lo tanto se cumple en darle garantías a las personas con discapacidad cumpliendo con lo establecido en el artículo anteriormente mencionado.

Análisis:

Respecto a las respuestas emitidas por la licenciada Karla Hernández se evidencia que dentro de la prefectura de Santa Elena existen diversos factores que influyen en la investigación, pues se tiene el pleno conocimiento de las garantías que deben brindarse hacia los servidores con discapacidad que se encuentren laborando en sus instalaciones; sin embargo, es preocupante de cierta manera que no se encuentren laborando actualmente bajo el contrato de servicios ocasionales y que además solo se considere de cierta manera como única causal de terminación de este tipo de contratos el literal a, que se refiere al plazo en el que culmina dicho contrato, teniendo en cuenta que existen más situaciones por las cuales se puede realizar este proceso.

4.1.4. Entrevista a Director de Talento Humano del GAD Municipal de Salinas

Nombre del entrevistado: Lcdo. Carlos Vinicio Benavides Segovia

Fecha de entrevista: 8 de noviembre de 2023

Lugar de la entrevista: GAD Municipal de Salinas

1. ¿Qué medidas se han implementado para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación?

2. ¿Cuántos servidores públicos con discapacidad bajo la modalidad de contratación de servicio ocasionales en la institución se les ha brindado la estabilidad, o están consideradas para los concursos de méritos y oposición con las garantías como servidor público?
3. ¿Considerando que el servidor ocasional con discapacidad pertenece a un grupo de atención prioritaria, conoce usted cuáles son las causales por las que podría ser desvinculados los servidores públicos con discapacidad bajo la modalidad de servicio ocasional?
4. ¿Cuáles son los procedimientos y criterios para la terminación de contratos de servicios ocasionales suscritos por personas con discapacidad?
5. ¿Cómo garantiza que las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional que han suscrito contratos de servicios ocasionales con la entidad pública, no sé de la terminación de su contrato debido a la aplicación de la causal f del Art. 146 del REGLOSEP que indica que es por decisión unilateral discrecional de la entidad sin ningún requisito previo?

Resumen:

No se trata de implementarlas sino de aplicar lo establecido en las normas para la protección de las personas con discapacidad, de la misma manera como se expresa las personas con discapacidad pueden obtener la estabilidad tras haber ganado el concurso de méritos y oposición al igual que otra persona, pero con el beneficio de puntos adicionales. Existen diferentes formas para la desvinculación de los servidores ocasionales con discapacidad como el fallecimiento, el cumplimiento del contrato, entre otras, pero la que no se puede aplicar en específico para estas personas es la terminación unilateral sin causal alguna, sino que debe de ser con la terminación del año fiscal.

CONADIS es la institución que certifica el grado y tipo de discapacidad, es así como sin importar cual sea no se debe de dar por terminado el contrato de servicio ocasional unilateralmente porque se estaría violentando lo que tipifica la Ley y su reglamento, si bien es cierto, que no se les brinda la estabilidad laboral dado que no han participado en un concurso de méritos y oposición, pero aun así se les debe de respetar el período fiscal de su contrato.

Análisis:

El director de Talento Humano del GAD Municipal de Salinas es un profesional muy competente en cuanto al conocimiento de las normas y derechos que les brindan a los servidores públicos bajo servicio ocasional. Al momento de la entrevista trae a colación un componente importante para la terminación del contrato de servicio ocasional, que se rige en función de un cumplimiento de un año fiscal que una vez que termina el tiempo por el cual se ha contratado no se considera como la causal f sino la causal a del artículo 146 del REGLOSEP que es el cumplimiento del plazo, que es donde muchas veces suele haber confusión al iniciar este tipo de procedimientos en estas dos causales.

En la misma se evidencia que se encuentra muy ligado al precedente de la Corte Nacional de Justicia del proceso número 17371-2016-05118, con respecto a que prevalece el hecho de que se les brinda el beneficio de la estabilidad mientras el servidor tenga la certificación emitida por la autoridad competente, debido a tener un mayor control sobre los servidores donde la discapacidad no es visible y en cumplimiento de lo que establece el artículo 3 del Reglamento a la LOD.

4.1.5. Entrevista a miembro de dirección de Talento Humano del GAD Municipal de Santa Elena

Nombre del entrevistado: Psic. Jonathan Palma Murga.

Fecha de la entrevista: 10 de noviembre de 2023

Lugar de la entrevista: Vía ZOOM

1. ¿Qué medidas se han implementado para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación?
2. ¿Cuántos servidores públicos con discapacidad bajo la modalidad de contratación de servicio ocasionales en la institución se les ha brindado la estabilidad, o están consideradas para los concursos de méritos y oposición con las garantías como servidor público?
3. ¿Considerando que el servidor ocasional con discapacidad pertenece a un grupo de atención prioritaria, conoce usted cuáles son las causales por las que podría ser desvinculados los servidores públicos con discapacidad bajo la modalidad de servicio ocasional?
4. ¿Cuáles son los procedimientos y criterios para la terminación de contratos de servicios ocasionales suscritos por personas con discapacidad?

5. ¿Cómo garantiza que las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional que han suscrito contratos de servicios ocasionales con la entidad pública, no sé de la terminación de su contrato debido a la aplicación de la causal f del Art. 146 del REGLOSEP que indica que es por decisión unilateral discrecional de la entidad sin ningún requisito previo?

Resumen:

En el GAD de Santa Elena actualmente se cuenta con 590 trabajadores y sobrepasan el porcentaje de personas con discapacidad, por lo que se les ha dado acceso a estas personas y puedan obtener trabajo. Esta administración cuenta con 11 servidores con discapacidad contratados por LOSEP, pero actualmente no cuentan con concursos de méritos y oposición, se conocen las causales e incluso dentro de este proceso se realizan 3 llamados de atención (1 verbal y 2 escritos) y si no se acatan las órdenes se desvinculan, se recibió una capacitación por el CONADIS donde se establece que para terminar este tipo de contratos hay que pagar 18 meses de remuneración, pero si incumple su trabajo se lo puede desvincular por no acatar órdenes, es por esto que se respetan sus condiciones de discapacidad, se mantiene el protocolo de derechos humanos e inclusión laboral, garantizándoles respetar los derechos de la Constitución y LOSEP brindándoles un trato digno a estas personas.

Análisis:

Se infiere que el entrevistado tiene poco conocimiento de cómo se procede ante casos que se pueden dar en las entidades públicas referente a los servidores públicos con discapacidad, pues asegura que se les ha brindado un trato digno respetando sus derechos; sin embargo, no menciona las diferentes causales que se utilizan para la terminación de contratos de servicios ocasionales sino más bien enfatiza que se encuentran capacitados y que garantizan el respeto de los derechos contenidos tanto en la Constitución como demás leyes.

4.2.Verificación de la idea a defender

De acuerdo con las entrevistas que se realizaron a los profesionales que se encuentran directamente relacionado con la problemática se pudo verificar que, sí existe una vulneración al derecho a la seguridad jurídica de los servidores públicos con discapacidad, específicamente cuando existe la omisión de la Resolución de la Corte Constitucional No. 258 de fecha 12 de octubre de 2015 al no brindarles la estabilidad y terminar los contratos de servicios ocasionales de personas con discapacidad bajo la causal f del artículo 146 del REGLOSEP.

En la Constitución de la República del Ecuador referente al ejercicio de los derechos, se reconoce que los derechos se desarrollan de manera progresiva y que es inconstitucional cualquier omisión que limite el ejercicio del derecho, además atribuye a la Corte Constitucional para que pueda expedir sentencias que constituyan jurisprudencia vinculante, es así como la declaración de constitucionalidad referente a la estabilidad es un derecho que se desarrolló de manera progresiva en el ámbito laboral como una protección especial para este grupo vulnerable en acción de protección y de cumplimiento de sus demás derechos.

En la actualidad siguen existiendo casos de omisión de la Sentencia No. 258-15-SEP-CC por motivos donde se alega el desconocimiento o no la consideran como una decisión vinculante; a pesar de la cantidad de sentencias emitidas por la Corte Constitucional siguen existiendo discrepancias con respecto a la estabilidad si tiene efecto inter comunis y erga omnes dado que la misma se encuentra publicada en el Registro Oficial 605 del lunes 12 de octubre de 2015.

La afectación al derecho a la seguridad jurídica es un hecho visible en todos los casos que se omiten el precedente constitucional debido a que trae consigo daños a otros derechos a la persona con discapacidad donde el no contar con la estabilidad especial los deja en un estado de indefensión, en otras palabras, afecta al derecho de tener una vida digna por no poder acceder a los bienes y servicios para su subsistencia, debido al no poder conseguir un nuevo empleo por la terminación del contrato de manera unilateral por parte de la entidad sin ningún requisito previo, recordando que la duración de estos contratos es por un año fiscal y como tal esta persona ya contaba con su remuneración mensual, para su sostenimiento y el de su familia.

CONCLUSIONES

El Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 146 determina las diversas causales para la terminación de contrato de servicios ocasionales, a su vez establece de manera no expresa la excepción del literal f debido al precedente constitucional emitido hacia las personas con discapacidad y mediante el análisis que se ha realizado en cada uno de los capítulos se concluye:

- Que los derechos laborales al ser de carácter progresivo se adaptan a las necesidades del mundo laboral, a su vez la Constitución de la República del Ecuador es una constitución garantista teniendo la obligación de emitir normas y medidas que protejan, aseguren y ayuden a obtener un nivel de vida adecuado, es en ese sentido que por medio de los precedentes constitucionales y jurisprudencia ayudan a mantener a la norma viva y en constante evolución, teniendo en cuenta que generan la misma obligación de cumplimiento como la norma emitida por el legislador.
- Que el juez desarrolla un papel importante al momento de otorgar la estabilidad en casos donde ya se ha efectuado la vulneración de este derecho por parte de las entidades públicas, motivando así en sus resoluciones que existan reparaciones hacia el servidor público con discapacidad como la reintegración a su puesto laboral o a uno similar.
- Que con respecto al análisis realizado a la entrevista con el juez se evidencia una problemática referente a la discrepancia existente entre el juicio no.1371-2016-05118 de la Corte Nacional de Justicia y la sentencia No. 004-18-SEP-CC donde se abarca si la certificación de discapacidad emitida por el CONADIS es un requisito indispensable para obtener estabilidad o no.
- Que los servidores públicos con discapacidad suscritos a contratos de servicios ocasionales desconocen en su mayoría cual es el precedente constitucional que les permite acceder a la estabilidad, lo que produce que la entidad pública abuse de este tipo de contratos afectando la seguridad jurídica de estos.
- Que las entidades públicas omiten la resolución No.258-15-SEP-CC donde se determina la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del REGLOSEP en su literal f pues se vulneraba su principio de igualdad de personas con discapacidad, esta supresión a su vez hace que las entidades apliquen este literal evidenciando una serie de casos en contra de estas.

RECOMENDACIONES

La omisión de la Resolución No. 258 del 12 de octubre de 2015 publicada en el Registro Oficial 605 que afecta al derecho a la seguridad jurídica de los servidores ocasionales con discapacidad, que se ha verificado por medio de la doctrina, precedentes y entrevistas a profesionales, permite recomendar:

- Que el sector público se desarrolla en función del Estado y ciudadano por lo que es muy importante que se mantengan en constante actualizaciones de sus conocimientos sobre las normativas constitucionales e infraconstitucionales, aún más Talento Humano, que es quien gestiona que los procedimientos se desarrollen en derecho.
- Que en las actuaciones de los jueces en referencia de estos casos se haga una interpretación integral de la norma verificando la existencia de la jurisprudencia, lo cual permitirá que, al emitir una sentencia, ésta no vulnera ningún derecho contenido en las diversas normas.
- Que es necesario que se realice una aclaración con respecto a la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia Juicio No. 17371-2016-05118 y la Sentencia No. 004-18-SEP-CC de la Corte Constitucional referente a la calificación de la CONADIS, se da preferencia a una formalidad o al derecho de la persona con discapacidad en prevención de que se le pueda dar un uso arbitrario en casos que no correspondan su utilización.
- Que se implementen políticas internas en cada entidad que favorezcan y protejan al servidor público ocasional con discapacidad en favor de como acceder de manera efectiva a la estabilidad en caso de que la necesidad emergente por la que se lo contrató deje de existir, además de un mejor control por parte del Inspector de Trabajo para evitar la precarización laboral por el abuso indiscriminado del contrato de servicio ocasional.
- Que el Ministerio de Trabajo realice auditorias expresas del cumplimiento de las disposiciones constitucionales para estos grupos vulnerables dentro de las entidades para una mayor visibilidad de los derechos, deberes y obligaciones que tienen, evitando que no sigan existiendo vulneraciones por desconocimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Albán Gómez, E. (2000). Régimen Laboral Ecuatoriano (Décimo primera ed.). Quito, Ecuador: Ediciones Legales.
- Alcover de la Hera, C. M., y Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 206-223. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion11.pdf>
- Arévalo Benítez, J. M. (1995). El ámbito laboral en el Ecuador. Guayaquil, Ecuador: Uno.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2008, 3 de mayo). Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Nueva York: Naciones Unidas. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 418.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento 796.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento 109.
- Benavides Ordoñez, J., y Escudero Soliz, J. (2013). Manual de justicia constitucional ecuatoriana (Primera ed.). Quito, Ecuador: Corte Constitucional del Ecuador.
- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., y Chica López, L. N. (10 de octubre de 2022). Terminación del contrato en servidores Públicos del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 248-260.
- Bustamante Fuentes, C. S. (2014). Manual de Derecho Laboral. El Contrato Individual de Trabajo, teoría y práctica. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.

- Camargo-Martínez, T. T., y Aguirre Tobar, C. V. (Noviembre de 2022). Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *Digital Publisher*, VII, 297-309. <https://doi.org/10.33386/593>
- Castro Ortega, E. A. (2018). La justicia, el orden social y la seguridad jurídica. *Métodos. Revista Electrónica de Investigación Aplicada en Derechos Humanos*(14), 55-76. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676172937004>
- Chávez de Barrera, N. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2013). *Manual de justicia constitucional ecuatoriana* (Primera ed.). (J. Benavides Ordóñez, y J. Escudero Soliz, Edits.) Quito: Cuadernos de trabajo, 4.
- Corte Nacional de Justicia. (2014). *Cuadernos de jurisprudencia laboral*. Quito: Corte Nacional de Justicia.
- Faúndez Ledesma, H. (1999). *El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos: Aspectos institucionales y procesales* (Segunda ed.). San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH]. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/10070.pdf>
- Garrido Gómez, M. I. (2009). La predecibilidad de las decisiones judiciales. *Revista Ius et Praxis*, 55-72. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122009000100003>
- Gerencie.com. (2012). *Guía Laboral 2012*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Gómez Escobar, S. (2014). *Legislación Laboral. Teoría y práctica*. Santa Fe de Bogotá, Ecuador: McGrawHill Education.
- Grisolia, J. A. (2015). *Manual de Derecho Laboral*. (Séptima ed.). Buenos Aires, Argentina: AbeledoPerrot. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/26996.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hil. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Ibarra-Moreira, A. G.-S.-Z. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *CIENCIAMATRIA*, 7(1), 383-393. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.541>
- Imacaña Núñez, S. A., y Villacrés López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 170-183. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- León L, R. (2005). *Contratos de Trabajo*. 2.005. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica El Forum.
- Lucas, M. (2021). La Seguridad Jurídica . En M. D. Cabello, *La seguridad jurídica* .
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. Baranquilla: Pensamiento & Gestión. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2018). Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-175. Registro Oficial 322.
- Monesterolo, G., y Rosero, A. (2023). *Sistema regulatorio general de servidores públicos*. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://doi.org/978-9942-10-779-4>
- Moscoso Chamaidán, S. (2007). *Legislación Laboral y Cooperativismo* (Segunda ed.). Guayaquil: Ediciones Holguín.
- Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (Segunda ed.). México: Pearson Educación. <http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Muñoz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>
- Navarro, F. (2020). *Diccionario de latinajos jurídicos*. Wolters Kluwer España. <https://elibro.net/es/lc/upse/titulos/172289>
- Ochoa Andrade, G. (2007). *Compendio práctico del contrato individual del trabajo en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica.
- Paguay Duchi, M. Á., y Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 346-354.

- Quintero Lyons, J. d. (2017). La estabilidad en el empleo: el derecho al trabajo y el derecho del trabajo en Colombia (Primera ed.). (F. Badrán Padauí, Ed.) Cartagena, Colombia: Editorial Universitaria. Universidad de Cartagena. <https://hdl.handle.net/11227/7837>
- Rafael, M. (2017). Diccionario jurídico: teórico práctico. IURE Editores. <https://elibro.net/es/lc/upse/titulos/40199>
- Reyes Mendoza, L. (2012). Derecho laboral (Primera ed.). (E. Durán Valdivieso, Ed.) Estado de México, México: Red Tercer Milenio S.C. https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf
- Rojas Miño, I. (2013). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Revista Ius et Praxis*, 91-122. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100005>
- Sentencia No. 031-09-SEP-CC, Caso No. 0485-09-EP (Corte Constitucional del Ecuador 24 de Noviembre de 2009). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=031-09-SEP-CC>
- Sentencia No. 051-17-SIS-CC, Caso No. 0038-16-IS (Corte Constitucional del Ecuador 14 de Noviembre de 2017). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=051-17-SIS-CC>
- Sentencia No. 088-13-SEP-CC, Caso No. 1921-11EP (Corte Constitucional del Ecuador 23 de Octubre de 2013). Retrieved 2 de Agosto de 2023, from <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=088-13-SEP-CC>
- Sentencia No. 1095-20-EP/22, Caso No. 1095-20-EP (Corte Constitucional del Ecuador 24 de Agosto de 2022). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1095-20-EP%2F22>
- Sentencia No. 1292-19-EP/21, Caso No. 1292-19-EP (Corte Constitucional del Ecuador 15 de Diciembre de 2021). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1292-19-EP%2F21>

Sentencia No. 1342-16-EP/21, Caso No. 1342-16-EP (Corte Constitucional del Ecuador 23 de Junio de 2021). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1342-16-EP%2F21>

Sentencia No. 1420-17-EP/21, Caso No. 1420-17-EP (Corte Constitucional del Ecuador 20 de Octubre de 2021). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1420-17-EP%2F21>

Sentencia No. 1499-18-EP/23, Caso No. 1499-18-EP/23 (Corte Constitucional del Ecuador 09 de Agosto de 2023). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1499-18-EP%2F23>

Sentencia No. 190-15-SEP-CC, Caso No. 1936-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 10 de Junio de 2015). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=190-15-SEP-CC>

Sentencia No. 309-16-SEP-CC, Caso No. 1927-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador 21 de Septiembre de 2016). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=309-16-SEP-CC>

Sentencia No. 535-17-EP/21, Caso No. 535-17-EP (Corte Constitucional del Ecuador 11 de Agosto de 2021). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=535-17-EP%2F21>

Sentencia No. 814-17-EP/23, No. 814-17-EP (Corte Constitucional del Ecuador 15 de Febrero de 2023). Retrieved 23 de Julio de 2023, from <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=814-17-EP%2F23>

Sentencia No. 814-17-EP/23, Caso No. 814-17-EP (Corte Constitucional del Ecuador 15 de Febrero de 2023). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=814-17-EP%2F23>

Sentencia No.006-09-SEP-CC, Caso No.0002-08-EP (Corte Constitucional del Ecuador 19 de Mayo de 2009). Retrieved 16 de Julio de 2023, from http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUyMDIzJywgXVpZDonODJlMGQ4MmItN2ExMS00MTM4LThkNDctYzI2NGJmMGViZmU0LnBkZid9

- Torres Castillo, T. R. (3 de Noviembre de 2021). La acción extraordinaria de protección analizada desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2891>
- Valencia, L., y López, Y. (Septiembre de 2021). Los Trabajadores con discapacidad y su emancipación. Polo del Conocimiento, 6(9), 185-202. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3018>
- Velaña Bayas, B. (20 de Junio de 2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. Boletín de Coyuntura(22), 20-23. <http://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>
- Zegarra Garnica, F. (1986). La estabilidad laboral. Derecho PUCP, 309-328. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6274>

ANEXOS

Anexo 1

Formato de entrevista a Jueces Multicompetente de Santa Elena



UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: La estabilidad contemplada en el artículo 146 del Reglamento a la LOSEP y el derecho a la seguridad jurídica

INVESTIGADORES: Carolina Yagual-Odalys Rodríguez

Entrevista a Jueces de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente de Santa Elena

OBJETIVO: Examinar la percepción esgrimida de los jueces de la Sala de la Unidad Judicial Multicompetente de Santa Elena con respecto a la estabilidad y si afecta al derecho a la seguridad jurídica de los servidores públicos con discapacidad para la realización de un análisis crítico de las respuestas y la información proporcionada.

1. ¿Cree usted que, para garantizar los derechos de las personas con discapacidad sobre su estabilidad laboral, debemos considerar una interpretación integral de la ley que tenga en cuenta su protección reforzada a pesar de que los contratos de servicios ocasionales no aseguran la estabilidad laboral?
2. ¿Cree usted que se encuentran protegidos los derechos laborales de los servidores públicos con discapacidad que trabajan bajo la modalidad de contrato de servicio ocasional de manera adecuada por la legislación ecuatoriana?
3. ¿Dentro de las causas que se sustancian en su despacho relacionadas a la estabilidad de los servidores con discapacidad, la defensa técnica alega la Sentencia No. 258-15-SEP-CC en calidad de precedente obligatorio?
4. ¿Al no otorgarse la estabilidad al servidor ocasional con discapacidad, considera que afecta el derecho a la seguridad jurídica por la inobservancia de la Resolución 258-15-SEP-CC referente a los servidores con discapacidad?
5. ¿Cuál es su opinión del contenido de la Sentencia No 258-15-SEP-CC referente a los servidores con discapacidad?

Anexo 2

Formato de entrevista a Dirección de Talento Humano de Santa Elena



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: La estabilidad contemplada en el artículo 146 del Reglamento a la LOSEP y el derecho a la seguridad jurídica

INVESTIGADORES: Carolina Yagual-Odalys Rodríguez

Entrevista a Dirección de Talento Humano de Entidades públicas de Santa Elena

OBJETIVO: Explorar sobre las condiciones laborales en las que se encuentran los servidores con discapacidad en servicio ocasional por medio de la Dirección de Talento Humano de las instituciones públicas de Santa Elena para la obtención de información detallada.

1. ¿Qué medidas se han implementado para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación?
2. ¿Cuántos servidores públicos con discapacidad bajo la modalidad de contratación de servicios ocasionales en la institución se les ha brindado la estabilidad, o están consideradas para los concursos de méritos y oposición con las garantías como servidor público?
3. ¿considerando que el servidor ocasional con discapacidad pertenece a un grupo de atención prioritaria, conoce usted cuáles son las causales por las que podría ser desvinculados a los servidores públicos con discapacidad bajo la modalidad de servicio ocasional?
4. ¿Cuáles son los procedimientos y criterios para la terminación de contratos de servicios ocasionales suscritos por personas con discapacidad?
5. ¿Cómo garantiza que las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional que han suscrito contrato de servicios ocasionales con la entidad pública, no sé de la terminación de su contrato debido a la aplicación de la causal f del Art. 146 del REGLOSEP que indica que es por decisión unilateral discrecional de la entidad sin ningún requisito previo?

Anexo 3

Formato de entrevista a Abogado especialista en derecho laboral



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: La estabilidad contemplada en el artículo 146 del Reglamento a la LOSEP y el derecho a la seguridad jurídica
INVESTIGADORES: Carolina Yagual-Odalys Rodríguez
Entrevista a Abogado especialista en derecho laboral

OBJETIVO: Analizar la opinión de un Abogado en libre ejercicio especialista en el derecho laboral de la provincia de Santa Elena con respecto a la estabilidad de los servidores públicos con discapacidad bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales para hacer un análisis en detalle de las respuestas proporcionadas.

1. ¿Cuál es su opinión respecto a la estabilidad como garantía de protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?
2. ¿Usted como defensa técnica ha alegado la Sentencia No. 258-15-SEP-CC para que se aplique como precedente obligatorio en la terminación del contrato de servicio ocasional de manera unilateral discrecional por la entidad de una persona con discapacidad?
3. ¿Usted cree que la Sentencia No. 258-15-SEP-CC es su suficiente para la protección de las personas con discapacidad que han sido contratadas bajo servicio ocasional y se les brinde la estabilidad?
4. ¿Dentro de su experiencia laboral han existido casos en donde el juzgador no ha aplicado la estabilidad declarada en la Sentencia No. 258-15-SEP-CC al no entenderla como un precedente constitucional obligatorio?
5. ¿Cree que existe una afectación hacia las personas con discapacidad cuando los juzgadores omiten la Sentencia No? 258-15-SEP-CC en la toma de su decisión cuando usted la ha alegado?

Anexo 4
Entrevista al Juez Eduardo Benavidez



Anexo 5
Entrevista al Ab. Fernando Boloña



Anexo 6
Entrevista a la Ing. Carla Hernández



Anexo 7
Entrevista al Lcdo. Carlos Vinicio Benavides Segovia



Anexo 8

Entrevista al Psico. Jonathan Palma Murga

