



**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 ABOGADO**

**TÍTULO:
“TERMINACIÓN UNILATERAL EN LOS CONTRATOS OCASIONALES Y
LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA DE LA LOSEP”**

**AUTORES:
REYES GUALE RONALD FABIAN
SALTOS TAPIA CINTHIA VERÓNICA**

**TUTORA:
AB. KAREN DÍAZ PANCHANA, MGTR.**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCION DE TÍTULO DE ABOGADOS**

TÍTULO:

**“TERMINACIÓN UNILATERAL EN LOS CONTRATOS OCASIONALES Y
LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA DE LA LOSEP”**

AUTORAS:

REYES GUALE RONALD FABIAN

SALTOS TAPIA CINTHIA VERÓNICA

TUTORA:

AB. KAREN DÍAZ PANCHANA, MGTR.

LA LIBERTAD- ECUADOR

2024

APROBACIÓN DE LA TUTORA

CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título “**TERMINACIÓN UNILATERAL EN LOS CONTRATOS OCASIONALES Y LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA DE LA LOSEP**” presentado por los estudiantes **REYES GUALE RONALD FABIAN** y **SALTOS TAPIA CINTHIA VERÓNICA**, portadores de las cédulas de ciudadanía N.º 0928216944 y N.º 0924275126 respectivamente, como requisito previo a optar el título de **ABOGADOS**, y 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 DIAZ
PANCHANA**

Ab. Karen Díaz Panchana, Mgtr.

TUTORA

La Libertad, 7 de junio de 2024

CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Unidad de Integración Curricular: **TERMINACIÓN UNILATERAL EN LOS CONTRATOS OCASIONALES Y LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNDICEMA A LA LOSEP**, cuya autoría corresponde a los estudiantes **REYES GUALE RONALD FABIAN Y CINTHIA VERÓNICA SALTOS TAPIA** de la carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema antiplagio **COMPILATIO**, obteniendo un porcentaje de similitud del 6%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.

Atentamente



Firmado electrónicamente por:

**KAREN VANESSA DIAZ
PANCHANA**

.....
Abg. Karen Díaz Panchana, Mgtr.

DOCENTE TUTORA

VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICO

VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

CERTIFICO:

Que he revisado la redacción y ortografía del trabajo de Integración Curricular de título: TERMINACIÓN UNILATERAL EN LOS CONTRATOS OCASIONALES Y LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA DE LA LOSEP, elaborado por los estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: REYES GUALE RONALD FABIAN y SALTOS TAPIA CINTHIA VERÓNICA, previo a la obtención del título de Abogados.

Que, he realizado las observaciones pertinentes mismas que han sido acogidas proactivamente por los mencionados señores, corroborando así, que han sido introducidos los ajustes correspondientes en el trabajo en mención.

Por lo expuesto, autorizo a los peticionarios hacer uso de este certificado como a bien convengan.

Atentamente,



Lcdo. Mario Anchundia Salazar Mgtr.

C.I. 2450169327

Teléfono: 0987185972

Santa Elena, 06 de junio de 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotros Cinthia Verónica Saltos Tapia y Ronald Fabian Reyes Guale, estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular I, declaramos la autoría de la presente propuesta de investigación, de título "Terminación Unilateral en los Contratos Ocasionales y la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP". Desarrollada 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




CINTHIA VERÓNICA SALTOS TAPIA
C.C. 0924275126
Celular: 0991264256



RONALD FABIAN REYES GUALE
C.C. 0928216944
Celular: 0960173069

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO


APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO



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



Ab. Daniel Brito Monar, Magtr.
ESPECIALISTA



Abg. Karen Díaz Panchana, Mgtr.
TUTORA



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgtr.
DOCENTE UIC

DEDICATORIA

"Queremos dedicar de manera especial a nuestras queridas familias, cuyo amor incondicional, comprensión y apoyo han sido pilares fundamentales a lo largo de este arduo pero gratificante camino. Sus palabras de aliento, paciencia y sacrificio han sido nuestra fuente de fortaleza en cada etapa de este proyecto. Valoramos profundamente su presencia constante y su inquebrantable respaldo, que han hecho posible la culminación de esta meta."

Reyes Ronald y Saltos Cinthia

AGRADECIMIENTO

“Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, y de manera especial a nuestros docentes por brindarnos el espacio, los recursos y el conocimiento, necesarios para llevar a cabo esta investigación. El apoyo y la orientación proporcionados por esta institución han sido fundamentales en nuestro proceso de aprendizaje y crecimiento académico. Agradecemos a nuestra alma mater por su constante compromiso con la excelencia educativa.”

Reyes Ronald y Saltos Cinthia

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	I
CONTRAPORTADA.....	II
APROBACIÓN DE LA TUTORA.....	III
CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO.....	IV
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICO	V
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	VI
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	VII
DEDICATORIA	VIII
AGRADECIMIENTO	IX
ÍNDICE GENERAL	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	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	5
1.3. Objetivo general y específicos	6
1.4. Justificación de la Investigación	7
1.5. Identificación de variable e idea a defender	8
CAPÍTULO II.....	9
2. MARCO REFERENCIAL.....	9
2.1. Marco teórico	9
2.1.1. Antecedentes y régimen laboral en Ecuador.....	9
2.1.2. Régimen Laborales en el Ecuador	10
2.1.3 Distinción entre Código de Trabajo y Ley Orgánica De Servicio Público... 11	
2.1.4 Contrato Laboral y su Clasificación en el Código de Trabajo.....	12
2.1.5. Servidores públicos y el ingreso al Sector Público	13
2.1.6 Contrato Ocasional regulado en el la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).....	14

2.1.7 Características del contrato ocasional.....	16
2.1.8. Terminación de los contratos ocasionales.....	17
2.1.9 Cese de Funciones de los Servidores públicos	20
2.1.10. Restricciones al Principio de seguridad jurídica en la terminación unilateral de los contratos regulados bajo la LOSEP	22
2.1.11 Inestabilidad de los servidores públicos	25
2.1.12. La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador en el sector público	28
2.1.13. Disposición transitoria undécima de la LOSEP.....	33
2.2 MARCO LEGAL.....	35
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador.	35
2.2.2 Ley Orgánica de Servicio Público	38
2.2.3 Reglamento de Ley Orgánica de Servicio Público	39
2.2.4 Norma para la aplicación de la disposición transitoria undécima de la LOSEP	40
2.2.5 Sentencia N° 258-15-SEP-CC.	42
2.2.6 Sentencia 048-17-SEP-CC.....	42
2.3. Marco conceptual.....	43
CAPITULO III.....	45
3. MARCO METODOLÓGICO.....	45
3.1. Diseño y Tipo de Investigación	45
3.2. Recolección de investigación.....	46
3.3. Tratamiento de la información.....	50
3.4 Operacionalización de variables	52
CAPÍTULO IV.....	54
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	54
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	54
4.2 Verificación de la idea a defender	78
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA	82
ANEXOS	86

ÍNDICE DE TABLA

Tabla # 1 Población.....	46
Tabla # 2 Muestra	47
Tabla # 3 Operacionalización de variables	52
Tabla # 4 Tipo de contrato	71
Tabla # 5 Tiempo laborando	72
Tabla # 6 Mérito y oposición en la entidad.....	73
Tabla # 7 Ingreso a una institución Pública	74
Tabla # 8 Firma de contrato	75
Tabla # 9 Disposición undécima de la LOSEP	76
Tabla # 10 Cumplimiento de la disposición undécima de la LOSEP	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO # 1 TIPO DE CONTRATO	71
GRÁFICO # 2 TIEMPO LABORANDO	72
GRÁFICO # 3 MÉRITO Y OPOSICIÓN EN LA ENTIDAD	73
GRÁFICO # 4 INGRESO A UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA	74
GRÁFICO # 5 FIRMA DE CONTRATO	75
GRÁFICO # 6 DISPOSICIÓN UNDÉCIMA DE LA LOSEP	76
GRÁFICO # 7 CUMPLIMIENTO DE LA DISPOSICIÓN UNDÉCIMA DE LA LOSEP	77

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO # 1 Entrevista, jefa de Departamento Talento Humano del GADMSE	86
ANEXO # 2 Entrevista. Procurador Síndico GADMSE.....	86
ANEXO # 3 Entrevista, abogado especialista	87
ANEXO # 4 Entrevista, abogado especialista	87

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

**“TERMINACIÓN UNILATERAL EN LOS CONTRATOS
OCASIONALES Y LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA
UNDICIMA A LA LOSEP”**

Autores: Reyes Ronald y Saltos Cinthia

Tutora: Ab. Karen Díaz Panchana, Mgtr.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, se enfoca como tema principal en la terminación unilateral de los contratos de servicios ocasionales en las instituciones públicas y el vacío legal que existe en las resoluciones judiciales, al momento de presentarse acciones de protección o demandas en lo contencioso administrativo, el contrato en mención bajo esta modalidad, se vuelve herramienta de uso común por parte de la institución contratante, siempre y cuando se respeten plazos y condiciones suscritas en el mismo, lo que no es respetado y considerado en la mayoría de instituciones estatales de la provincia y porque no manifestarlo, del país. La conjetura estrictamente vinculante del presente trabajo se centra, en la no aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica de Servicio Público y el irrespeto hacia las disposiciones garantistas del servidor principalmente contempladas y estipuladas en la Constitución de la República del Ecuador, como norma jerárquicamente superior, el campo de acción para demostrar esta vulneración a los servidores públicos regidos bajo la Ley Orgánica de Servicio Público que se encuentran en la modalidad de contrato ocasional y nombramiento provisional, es la institución pública Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Elena (GADMSE), además, podemos manifestar que la vulneración de derechos en el ámbito laboral, hacia los servidores públicos contratados en las modalidades en líneas anteriores señaladas es latente por la escasa seguridad jurídica, en el anhelo de poseer estabilidad laboral, dentro de la metodología aplicada se han tomado autores de relevancia teórica ajustada al trabajo investigativo, tales como: Sampieri, Moscoso, Hernández, Krotoschin, Restrepo, Torres, entre otros. El enfoque investigativo que se ha utilizado es de carácter netamente cualitativo, cabe acotar que los instrumentos de recolección de información usados fueron la encuesta y la entrevista, mismas que sirven de base al presente trabajo presentado, por los datos recaudados.

Palabras claves: Contrato Ocasional, Disposición Transitoria Undécima.

ABSTRACT

The main topic of this research work is the unilateral termination of occasional service contracts in public institutions and the legal vacuum that exists in judicial resolutions, when protection actions or lawsuits are filed in administrative litigation. The contract in question under this modality becomes a tool of common use by the contracting institution, as long as the terms and conditions signed in it are respected, which is not respected and considered in the majority of state institutions in the province. and why not express it, of the country. The strictly binding conjecture of this work focuses on the non-application of the Eleventh Transitional Provision of the Organic Law of Public Service and the disrespect for the guarantee provisions of the server mainly contemplated and stipulated in the Constitution of the Republic of Ecuador, as a rule hierarchically superior, the field of action to demonstrate this violation to public servants governed under the Organic Law of Public Service who are in the modality of occasional contract and provisional appointment, is the public institution Decentralized Autonomous Government of the Canton of Santa Elena (GADMSE) In addition, we can state that the violation of rights in the workplace, towards public servants hired in the modalities in the previous lines indicated, is latent due to the lack of legal security, in the desire to have job stability, within the applied methodology there have been taken authors of theoretical relevance adjusted to the investigative work, such as: Sampieri, Moscoso, Hernández, Krotoschin, Restrepo, Torres, among others. The investigative approach that has been used is of a purely qualitative nature, it should be noted that the information collection instruments used were the survey and the interview, which serve as the basis for the present work presented, due to the data collected.

Keywords: Occasional Contract, Eleventh Transitional Provision.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el sector público Ecuatoriano persiste una desatención que día a día agrede y vulnera derechos para los servidores públicos que se encuentran regidos bajo la modalidad de contrato ocasional, los cuales se ven presionados o exigidos a mantenerse en la misma situación contractual ya sea, por la existencia de interés o por decisiones que se apartan de la ética de parte de la institución contratante, la cual es la llamada a cumplir con lo dispuesto en las leyes y disposiciones ecuatorianas y en muchos casos estas normativas son ignoradas y dejadas en segundo plano por intereses netamente particulares de la institución, específicamente como campo de acción el Gobierno Autónomo Descentralizado

En el presente caso de investigación se centra específicamente en la siguiente estructura:

En primer lugar, el Capítulo I en el mismo se plasma el problema de investigación, iniciando con un antecedente de la vulneración de derechos de un grupo laboral a lo largo de la historia, tales como los servidores públicos bajo la modalidad de contrato ocasional y nombramiento provisional, y es así que se aterriza en la problemática de falta de aplicabilidad de las normativas para evitar que se extienda la vulneración de estos derechos laborales, en este mismo capítulo se plasman los objetivos, los que ayudarán a comprobar la idea a defender y así evidenciar la falta de aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP en la terminación unilateral de los contratos ocasionales especialmente.

El Capítulo II contempla el marco referencial que, a su vez está dividido en tres partes, conteniendo de esta manera en primera instancia el marco teórico en el mismo que se hace un antecedente de la historia laboral en diferentes etapas de la vida de los trabajadores tanto públicos como privados, de la obtención de derechos laborales a lo largo del tiempo, creación de leyes garantistas de estos derechos, se hace referencia a las formas de contratación. Se aborda en segunda instancia el marco legal partiendo por la Constitución de la República del Ecuador, La Ley Orgánica de Servicio Público, La Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, El Reglamento a la LOSEP, jurisprudencia sobre casos relacionados a la investigación, y para culminar en tercera instancia el marco conceptual donde puntualmente se plasman palabras con su significado que a la vista del lector podrían no ser de fácil interpretación o entendimiento.

El Capítulo III nombrado marco metodológico con su respectivo tipo de investigación y diseño a emplear, adicional los métodos, técnicas e instrumentos que cumplen un papel preponderante para el desarrollo de la investigación, escogiendo los métodos analítico, exegético, deductivo e inductivo, para demostrar la hipótesis se emplean la entrevista y la encuesta como técnicas e instrumentos considerándolas la mejor alternativa.

El capítulo IV finalmente plasma los análisis y resultados del trabajo de campo a través de las técnicas e instrumentos, esto es, las entrevistas realizadas a funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, así como a abogados de la provincia especializados en materia laboral con una amplia trayectoria en la carrera profesional y laboral del campo objeto de la presente investigación, de la misma manera los resultados arrojados de las encuestas realizadas a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, con sus respectivos gráficos y análisis. También describimos las recomendaciones y conclusión del trabajo investigativo desarrollado.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En Ecuador se han vulnerado los derechos de un grupo laboral que a través de la historia y en la actualidad son parte importante del desarrollo del país, tales como los servidores públicos, quienes no encuentran una verdadera seguridad jurídica. Según lo manifestado por el autor, (Campos, 2018): “La seguridad jurídica es un principio del derecho que en el ordenamiento legislativo genera certeza legal respecto del marco normativo aplicable a una situación jurídica. Así, corresponde a los Estados democráticos garantizarlo” (p. 118).

Los servidores públicos al momento de ser desvinculados de manera unilateral por la institución a la que prestan sus servicios, sin permitirles adquirir la estabilidad en el cargo que desempeñan, menoscaban los requisitos establecidos en la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). La problemática radica en cómo se interpreta y aplica la disposición mencionada para este fin y si esta excepción respeta el principio constitucional de selección basada en el mérito y la oposición, vulnerando la seguridad jurídica del servidor público en consonancia con la Constitución República del Ecuador.

Art.228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora. (Ecuador, 2008, pág. 79).

Se podría mencionar las dos modalidades contractuales que establece la Disposición Undécima Transitoria de la LOSEP, entre ellas tenemos: Los nombramientos provisionales que se constituyen en un mecanismo de carácter particular y temporal que permite emplear trabajadores por un determinado período de tiempo, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma. y los contratos ocasionales siendo este último estudio del presente trabajo referente a la aplicación de la Disposición Undécima Transitoria de la LOSEP en la terminación unilateral de funciones de los servidores públicos bajo esta modalidad de contrato.

La Ley Orgánica del Servicio Público regula la relación de los servidores públicos con el Estado sobre contratos ocasionales basándose en preceptos que se consagran en la Constitución de la República de Ecuador, favoreciendo el desarrollo de la carrera enfocada hacia la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio del Estado y sus funcionarios, en el cuerpo legal se establece al contrato ocasional.

Art. 58.- De los Contratos de Servicios Ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. (LOSEP, 2020, pág. 41)

En el inciso 4 se menciona las limitaciones en la educación y trabajo, para los servidores y servidoras que tienen contratos de servicios ocasionales, es importante tener en cuenta que no se les otorgarán licencias y comisiones de servicios para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público. Esto es para garantizar que los empleados puedan enfocarse en sus responsabilidades actuales y no se distraigan con otras actividades.

En el inciso 5 se dice que es la no representación de estabilidad laboral, es importante entender que los contratos de servicios ocasionales no representan estabilidad laboral en el mismo puesto ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente. Estos contratos pueden terminarse en cualquier momento, y esto se reflejará en el texto del contrato. Esto es para evitar confusiones y garantizar que los empleados entiendan las condiciones de su trabajo.

Por último, el inciso 8 se enfoca en la renovación del contrato en caso de necesidad institucional, se puede renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales, excepto para puestos relacionados con proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior. Esto es para adaptarse a las necesidades cambiantes de la institución y garantizar que los empleados puedan seguir contribuyendo de manera efectiva.

Los servidores públicos en su mayoría laboran en las diferentes Instituciones del Estado bajo esta modalidad, es decir, contratos ocasionales y son cesados de sus funciones pese a que al momento de la terminación unilateral de su cargo han cumplido con los requisitos establecidos que dispone la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP para la obtención de la referente estabilidad.

Cabe mencionar que el ingreso a las entidades públicas bajo esta modalidad contractual es atentatorio a la dignidad humana ya que constituiría una inestabilidad el mero hecho de ingresar bajo este tipo de contratos, por lo que habría una vulnerabilidad de derechos consagrados en la misma carta magna, uno de los principales derechos es el derecho al trabajo.

La carta magna protege la evolución de los derechos y garantías, menciona la defensa y estabilidad de los servidores públicos, pero aquellos que ingresan mediante contratos ocasionales no tienen garantizado el hacer carrera administrativa, dejándolos en total inestabilidad, no podrán tener la posibilidad estudiar puesto que no se les permite obtener permiso por estudios, pueden ser despedidos sin derecho al reclamo a los Tribunales Contenciosos Administrativos y no pueden exigir justicia constitucional.

Entonces, cabe la interrogante ¿Podría asegurarse la estabilidad laboral de los funcionarios públicos que están bajo la modalidad de contratos ocasionales en el cese de sus funciones sin poderse acoger a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP?

De tal manera esta problemática debe ser señalada y analizada a lo largo del documento, para llegar a una solución que garantice el uso adecuado de esta disposición en los casos que lo amerite para que el servidor público pueda obtener su estabilidad y no ser simple y llanamente cesado de sus funciones.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera a los servidores públicos se le vulnera el derecho a la estabilidad laboral contemplada en el art. 229 inciso segundo de la Constitución, al momento del cese de sus funciones de manera unilateral sin la oportunidad de acogerse a lo establecido en la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP?

1.3. Objetivo general y específicos

Objetivo general

Distinguir de manera exhaustiva si se podría garantizar los derechos de los servidores públicos bajo la modalidad de contrato ocasional en la terminación unilateral de sus funciones, a partir a la “Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP”, la Constitución, así como las demás normas y convenios internacionales vigentes.

Objetivos específicos

- 1) Identificar las principales características y elementos de los contratos ocasionales, así como los fundamentos y condiciones que permiten su terminación unilateral por parte de la Administración Pública y análisis detallado de la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP.
- 2) Evaluar los motivos y circunstancias que pueden llevar a la terminación unilateral de los contratos ocasionales, centrándose en aspectos legales, financieros y operativos.
- 3) Proponer recomendaciones y sugerencias para mejorar la regulación y la práctica de la terminación unilateral en los contratos ocasionales, considerando posibles reformas legales o procedimentales que puedan beneficiar a las partes involucradas y garantizar una gestión más eficiente de los recursos públicos.

1.4. Justificación de la Investigación

El presente proyecto estudia la problemática existente con respecto a la obtención de la estabilidad laboral del servidor público bajo la modalidad de contrato ocasional en las instituciones públicas y la vulnerabilidad del derecho del principio de seguridad jurídica al momento del cesar de funciones a los mismos, tanto en la Constitución y con mayor afirmación el poder acogerse a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP al momento de ser cesados de sus funciones dando por terminado el contrato de manera unilateral por parte de la institución a la cual presta sus servicios.

Por medio de la investigación doctrinaria, al explorarla se necesita poder demostrar a la sociedad toda no sólo la inestabilidad a la que se ven sujetas las víctimas, es decir, los servidores públicos, sino además aportar al debate jurídico nacional y porque no decir internacional sobre la manera de encontrar una salida para esta problemática, que nace de leyes secundarias, más no de nuestra Constitución.

La inestabilidad laboral de los servidores públicos bajo contratos ocasionales tiene un impacto significativo no solo a nivel individual, sino también a nivel institucional y social. A nivel individual, la falta de estabilidad genera incertidumbre, estrés y dificultades para planificar a largo plazo, afectando el bienestar emocional y económico de los trabajadores y sus familias. A nivel institucional, la alta rotación de personal y la falta de continuidad en los proyectos y servicios pueden comprometer la eficiencia y calidad de la gestión pública. Y a nivel social, la inestabilidad laboral contribuye a la desigualdad y la precariedad del empleo, socavando la cohesión social y el desarrollo equitativo.

Por lo tanto, abordar esta problemática no solo es relevante desde una perspectiva jurídica, sino que tiene implicaciones socioeconómicas más amplias. La investigación busca aportar evidencia empírica y reflexiones teóricas que contribuyan a la búsqueda de soluciones integrales, que armonicen los principios constitucionales de estabilidad y seguridad jurídica con las necesidades de flexibilidad y eficiencia en la administración pública. De esta manera, se espera generar insumos valiosos para el debate académico y político, y promover cambios normativos y de políticas públicas que mejoren las condiciones laborales de los servidores públicos y fortalezcan la institucionalidad del Estado.

1.5. Identificación de variable e idea a defender

Identificación de variable

Variable dependiente: Terminación Unilateral de Contratos Ocasionales

Variable Independiente: Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP

Idea a defender

A los ciudadanos que ingresan al sector público bajo la modalidad de contrato ocasional cuando se les notifique el cese de funciones y no se le aplique la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, se le vulnera el derecho al trabajo y la seguridad jurídica.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco teórico

2.1.1. Antecedentes y régimen laboral en Ecuador

Los antecedentes del régimen laboral en Ecuador se remontan a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. La revolución Alfarista de 1895 y la revolución Juliana de 1925 dieron paso a un proceso de ordenamiento jurídico que permitió la creación de las primeras leyes laborales (Cevallos, 2016). Estas leyes surgieron como respuesta a la desigualdad existente entre la clase empresarial y la clase trabajadora, ya que, en ausencia de normas laborales, los acuerdos de trabajo se realizaban de manera verbal, dejando a la clase obrera desprotegida y generando brechas de desigualdad en las condiciones laborales.

En 1903, se promulgó la primera ley laboral que fijó la jornada de trabajo en ocho horas diarias y seis días semanales, además de regular el pago de horas extras y el desahucio. Posteriormente, en 1921, se creó la ley de indemnizaciones por accidentes de trabajo, seguida por la ley de prevención de accidentes de trabajo en 1927, que obligaba a los empleadores a generar condiciones seguras para sus colaboradores y prohibía la contratación de menores de edad. Esta ley también estableció la estabilidad laboral para las mujeres durante el estado de gestación, con una remuneración del 50% por diez semanas.

En 1928, se promulgó la ley laboral del contrato individual de trabajo, que establecía la obligación del empleador de notificar al trabajador con 15 o 30 días de anticipación su desvinculación, y castigaba el incumplimiento con una indemnización. Sin embargo, esta ley excluía de indemnizaciones a los contratos de tiempo fijo o menores a un mes (Brito, 2024).

A finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, el interés de la clase capitalista por la industrialización y los constantes cambios sociales, políticos y económicos en Ecuador dieron lugar al nacimiento de la clase obrera y a los primeros fenómenos sociales, como la migración derivada del alto costo de vida y los bajos salarios (Cevallos, 2016).

Un hito importante en la historia del derecho laboral ecuatoriano fue la promulgación de la Constitución de Montecristi en 2008. Esta constitución consagró el Estado de Derechos y reguló aspectos fundamentales como el derecho al trabajo (art. 33), los derechos de los grupos de atención prioritaria (art. 35), la seguridad jurídica (art. 82) y la igualdad en el derecho laboral (art. 325). Además, la disposición undécima de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) permitió conocer las normas y reglamentos que rigen a los servidores públicos en las instituciones estatales.

En conclusión, el régimen laboral en Ecuador ha evolucionado a lo largo de los años, pasando de una situación de desprotección de la clase trabajadora a un marco legal más sólido y garantista. La Constitución de Montecristi y las leyes laborales posteriores han sentado las bases para un sistema laboral más justo y equitativo, aunque aún quedan desafíos por enfrentar para asegurar el pleno ejercicio de los derechos laborales en el país."

2.1.2. Régimen Laborales en el Ecuador

El régimen laboral en el Ecuador está conformado por un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores. Estas normas buscan garantizar los derechos y obligaciones de las partes involucradas y establecer un marco legal para el desarrollo de las actividades laborales en el país.

La Constitución de la República del Ecuador, como norma suprema, consagra el derecho al trabajo y establece los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales. En su artículo 33, reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, y como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Además, el Estado garantiza 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.

Junto a la Constitución, el Código del Trabajo es el principal cuerpo legal que regula las relaciones laborales en el sector privado. Este código establece los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, así como las modalidades de contratación, jornada laboral, remuneraciones, beneficios sociales, vacaciones, entre otros aspectos.

Por otro lado, para los servidores públicos, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) es la normativa que regula su relación laboral con el Estado. Esta ley establece las

disposiciones para el ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de los servidores públicos.

Además de estas leyes principales, existen otras normas y reglamentos que complementan el régimen laboral ecuatoriano, como la Ley de Seguridad Social, que establece el sistema de seguridad social y los beneficios para los trabajadores; la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que introdujo reformas para mejorar las condiciones laborales y reconocer el trabajo no remunerado en el hogar; y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, que establece las medidas de prevención y protección en materia de seguridad y salud laboral.

El régimen laboral en el Ecuador está integrado por un conjunto de normas constitucionales, legales y reglamentarias que buscan regular las relaciones laborales, garantizar los derechos de los trabajadores y promover un ambiente de trabajo justo y equitativo. Este régimen se basa en los principios de dignidad, igualdad, no discriminación, estabilidad y protección social, y se complementa con los estándares internacionales en materia laboral.

2.1.3 Distinción entre Código de Trabajo y Ley Orgánica De Servicio Público.

Es importante destacar que el régimen laboral ecuatoriano también se fundamenta en los principios y derechos reconocidos en los convenios internacionales ratificados por el Ecuador, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establecen estándares mínimos en materia de derechos laborales y condiciones de trabajo.

Es necesario poder realizar la respectiva distinción entre lo que es código de trabajo y Ley orgánica de servicio Público, el primero se enfoca directamente entre la relación que existe entre empleador y empleado, centrandolo su importancia en el contrato laboral, horario de trabajo, tiempo extra y beneficio de ley, el código mencionado es aplicado en su totalidad en el sector privado, dentro del sector público también son regidos bajo el código de trabajo la clase denominada obrera, además gozan de ciertos beneficios como la firma de contrato es por tiempo fijo o indefinido según sea el caso, facultad legal para crear sindicatos, las vacaciones eran de 15 días en primer instancia y anualmente aumentarán hasta llegar a 30 días, su derecho a demandar caduca a los 3 años como fecha

límite, tienen derecho a indemnización y a permiso para sufragar (NACIONAL, Código de trabajo ecuatoriano, 2020)

Existen similitudes con la LOSEP, por todos los beneficios de ley que se deben otorgar a los trabajadores, sin embargo los objetivos y metas marcan la diferencia, la LOSEP, centra su importancia en el ingreso de los trabajadores a la institución pública, al cumplimiento de principios de transparencia del servicio de la comunidad, no tienen facultad legal para crear sindicatos, firman en primera instancia bajo contrato ocasional, tienen 30 días de vacaciones de manera anual, su derecho a demandar caduca a los 90 días no contempla la indemnización ni permiso para sufragio., en palabras específicas es el marco normativo que rige el recurso humano dentro del sector público, como dato adicional no se perciben utilidades como en ciertos espacios del sector privado (LOSEP, 2020).

2.1.4 Contrato Laboral y su Clasificación en el Código de Trabajo

En el ámbito laboral uno de los elementos fundamentales que rige la relación entre empleadores y trabajadores es el contrato laboral. Este acuerdo de voluntades establece las bases y condiciones de la relación, regulando 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, promoviendo la estabilidad y equidad en el entorno laboral.

Según Moscoso (2007), "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" (p. 68). Este acuerdo crea una relación de subordinación y dependencia entre ambas partes, en la que el empleador tendrá el derecho de dirigir y controlar la actividad laboral del trabajador para la cual se ha contratado, mientras que 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, limitando así la posibilidad de abusar de su autoridad y procurando un equilibrio donde ambas partes estén sujetas a derechos y obligaciones.

Es importante destacar que los contratos laborales pueden adoptar diversas modalidades, cada una con sus particularidades y efectos jurídicos. Según Chávez (2002), los tipos de contratos se clasifican en tres categorías principales:

1. Por su forma de celebrarse: Expreso y tácito, pudiendo ser tanto verbal como escrito.
2. Por el plazo: Plazo fijo, plazo indefinido (ambos siendo mínimo un año), y de excepción, que se subdivide en obra cierta, por horas, ocasionales, eventuales y temporales.
3. Por la modalidad o remuneración: Por unidades de tiempo, a destajo, en participación y mixto.

2.1.5. Servidores públicos y el ingreso al Sector Público

En el Ecuador, los servidores públicos son aquellas personas que prestan sus servicios en las instituciones del Estado, ya sea en los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social, así como en las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado. Estos servidores públicos están sujetos a un régimen especial regulado principalmente por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

De acuerdo con el artículo 4 de la LOSEP, serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Esto implica que, independientemente de la modalidad de contratación, ya sea nombramiento, contrato ocasional, contrato de servicios profesionales o cualquier otra forma, las personas que laboren en el sector público son consideradas servidores públicos.

El ingreso al servicio público se realiza mediante concurso de méritos y oposición, que evalúa la idoneidad de los interesados y garantiza el libre acceso a los mismos, según lo establece el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador. Este concurso es un proceso que busca seleccionar al personal más competente y apto para desempeñar las funciones públicas, basándose en criterios de capacidad, méritos y transparencia.

El proceso de selección de servidores públicos se rige por los principios de legalidad, transparencia, objetividad, igualdad, no discriminación, publicidad y meritocracia. Para participar en un concurso de méritos y oposición, los aspirantes deben cumplir con los requisitos establecidos en la LOSEP y su reglamento, así como en las bases del concurso específico.

Entre los requisitos generales para ingresar al servicio público, según el artículo 5 de la LOSEP, se encuentran: ser mayor de 18 años y estar en pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución; no encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente; no estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos; haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo; no encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público; presentar la declaración patrimonial juramentada; y, haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción.

Una vez que el servidor público ha ingresado a la institución, goza de estabilidad laboral y solo puede ser destituido por las causas previstas en la ley, previo el debido proceso. Además, tiene derecho a percibir una remuneración justa y equitativa, acorde a sus funciones y responsabilidades, así como a recibir capacitación y formación continua para mejorar su desempeño.

En conclusión, los servidores públicos en el Ecuador son aquellas personas que laboran en las instituciones del Estado, sujetos a un régimen especial regulado por la LOSEP. El ingreso al servicio público se realiza mediante concurso de méritos y oposición, garantizando la transparencia, objetividad y el acceso en igualdad de condiciones. Una vez que ingresan a la institución, los servidores públicos gozan de estabilidad laboral y tienen derecho a una remuneración justa y a la capacitación continua para el desempeño de sus funciones.

2.1.6 Contrato Ocasional regulado en el la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Un Contrato ocasional se refiere a un acuerdo temporal entre dos partes para llevar a cabo un trabajo, servicio o actividad específica durante un período breve y puntual. Este tipo de contrato suele ser utilizado para cubrir necesidades específicas o proyectos cortos, y no implica una relación laboral continua.

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. (LOSEP, 2020, pág. 41)

La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo. (LOSEP, 2020, pág. 41)

El inciso 7 estipula: “Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, pág. 41).

El inciso 8 manifiesta: Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, pág. 41)

El inciso 12 menciona que: Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, pág. 42)

El inciso 13 determina: 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. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, pág. 42)

Según la autora. (Monesterolo, 2012) manifiesta: El derecho laboral tiende a garantizar la estabilidad del trabajador, tanto en el presente como en el futuro; no obstante, el objetivo es beneficiar a las dos partes del contrato de trabajo y a la sociedad en general y no, como podría pensarse exclusivamente al prestador de los servicios; esto en razón de que por un lado, brinda seguridad económica a la empresa y por otro, responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad del trabajador lo que además aumenta el rendimiento laboral. (pág. 46)

Una de las formas de lograr la estabilidad laboral, es la participación al concurso de méritos y oposición que debe realizar la institución pública de acuerdo a lo que dictamina la ley, proceso que debe ser llevado a cabo por la UATH de la institución.

La LOSEP en el artículo 65 inciso uno y manifiesta lo siguiente.

1. El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

En términos específicos, los servidores públicos que laboran bajo la modalidad de contrato ocasional, tienden a tener desventaja en comparación con los servidores que tienen estabilidad permanente dentro de la institución, debido a la que los contratos ocasionales, como su nombre lo indica tienen como base la temporalidad, la modalidad de contrato en mención, no avala un empleo con seguridad de permanencia, ya que una vez que se cumple el periodo por el cual fueron contratados. La institución maneja a potestad y necesidad la recontractación o el cese de funciones del servidor de manera unilateral.

Expuesta la problemática sobre la escasa posibilidad que cuentan los servidores públicos de contrato ocasional para obtener una estabilidad laboral permanente. Es de relevancia acotar que las entidades públicas y los servidores se deben mantener actualizados en cuanto a condiciones contractuales, regulaciones y normas gubernamentales, con la finalidad de obtener claridad en temas laborales.

En definitiva, los contratos laborales son un elemento clave en las relaciones de trabajo, y su adecuada regulación y aplicación es fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores y promover un entorno laboral justo y equitativo. En el caso específico de los servidores públicos bajo contratos ocasionales, es necesario encontrar un equilibrio entre la flexibilidad que requiere la administración pública y la protección de la estabilidad y seguridad laboral de estos trabajadores.

2.1.7 Características del contrato ocasional.

Dentro de las características del contrato ocasional es que este es de duración limitada, es decir que establece un período específico de tiempo para llevar a cabo la tarea o servicio acordado, por lo general el tiempo estimado puede ser de 12 meses y se podrá extender

una sola vez durante un periodo similar o menor de acuerdo a la necesidad de la institución.

Otra de sus características es que se celebra para cumplir un objetivo específico, es decir, está diseñado para un proyecto o trabajo particular, y una vez que se completa el trabajo, el contrato llega a su fin.

También podemos mencionar la siguiente característica que especifica que tiene que gozar de flexibilidad, es decir, que puede ser utilizado para trabajos ocasionales o proyectos puntuales los mismos que por su naturaleza no requieren una relación laboral permanente.

Una característica más es que es un contrato, es decir, es recomendable tener un contrato físico que especifique los términos y condiciones del trabajo a realizar, la duración, la compensación, beneficios y otros detalles relevantes.

Estas características deben ser tomados en consideración al momento de celebrar un contrato de servicio ocasional, más sin embargo una o varias de sus características no se cumplen y es ahí donde se empiezan a vulnerar los derechos del servidor.

Los contratos ocasionales, que se caracterizan por su temporalidad y su uso para cubrir necesidades específicas o proyectos cortos de las instituciones públicas. Estos contratos no implican una relación laboral continua y su duración está limitada a un período específico, generalmente de hasta 12 meses con la posibilidad de una única renovación por un período similar.

Si bien los contratos ocasionales brindan flexibilidad a las entidades públicas para atender demandas coyunturales, su uso excesivo o inadecuado puede generar situaciones de inestabilidad y precariedad laboral para los servidores públicos. De ahí la importancia de regular adecuadamente su aplicación y de establecer mecanismos para garantizar la transición hacia formas de contratación más estables cuando las necesidades institucionales así lo requieran, como lo prevé la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP.

2.1.8. Terminación de los contratos ocasionales.

Según el autor Manasevich (2014), se manifiesta lo siguiente:

“La terminación unilateral del contrato puede ser establecida en el mismo, como un derecho para una de las partes para desligarse del vínculo, cumplido algún evento determinado, o por su sola voluntad, o previo pago de una indemnización prefijada.”

De acuerdo con el artículo 58 de la LOSEP, los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:

- a) Por cumplimiento del plazo contractual;
- b) Por mutuo acuerdo de las partes;
- c) Por renuncia voluntaria presentada por la o el contratado;
- d) Por incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
- e) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;
- g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;
- h) Destitución; e,
- i) Muerte.

Entre estas causales, la más controvertida suele ser la terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que sea necesario otro requisito previo. Esta causal otorga a la entidad contratante la facultad de dar por terminado el contrato de manera anticipada y sin necesidad de justificación, lo que puede generar una situación de inestabilidad y vulnerabilidad para el servidor contratado bajo esta modalidad.

Es importante mencionar que, según el artículo 58 de la LOSEP, si la necesidad institucional que originó la contratación ocasional se mantiene y se ha contratado a la misma persona por más de dos años consecutivos, la autoridad nominadora debe iniciar el correspondiente concurso de méritos y oposición para ocupar el puesto de manera permanente. Sin embargo, en la práctica, no siempre se cumple con esta disposición, lo que puede derivar en situaciones de precarización laboral.

Además de las causales de terminación previstas en la LOSEP, los contratos ocasionales también pueden terminar por las causas establecidas en el propio contrato, siempre que no contravengan la ley. Por ejemplo, si el contrato fue celebrado para un proyecto específico, una vez concluido el proyecto, el contrato también concluirá.

Además, podemos manifestar que la culminación de un contrato unilateral, corresponde a la finalización de alguna actividad encomendada, bajo la premisa de una retribución económica, sin embargo, nuestra investigación va dirigida netamente al sector público, el cual debe respetar leyes y reglamentos para poder realizar dicho proceso.

En la normativa LOSEP, artículo 146, literal F, encontramos la terminación unilateral de contrato de servicios ocasionales, el artículo en mención, describe las formas de culminación.

f) “Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo” (oas.org, 2016, pág. 40)

Los contratos ocasionales son una modalidad de contratación utilizada en el sector público ecuatoriano para satisfacer necesidades institucionales no permanentes. Estos contratos están regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento. Si bien la naturaleza de estos contratos es temporal, existen causas específicas que pueden llevar a su terminación antes de la fecha prevista.

Es fundamental que las entidades públicas apliquen adecuadamente las causales de terminación de los contratos ocasionales, respetando los derechos de los servidores y evitando situaciones de arbitrariedad o abuso. Asimismo, es necesario fortalecer los mecanismos de control y supervisión para garantizar que se cumpla con la obligación de convocar a concursos de méritos y oposición cuando las necesidades institucionales se vuelvan permanentes.

En conclusión, las causas de terminación de los contratos ocasionales en el sector público ecuatoriano están reguladas por la LOSEP y su reglamento. Estas causales incluyen el cumplimiento del plazo, el mutuo acuerdo, la renuncia voluntaria, la incapacidad absoluta y permanente, la pérdida de derechos de ciudadanía, la terminación unilateral por parte de la autoridad nominadora, la obtención de una calificación regular o insuficiente en la evaluación del desempeño, la destitución y la muerte del contratado. Es importante que las entidades públicas apliquen estas causales de manera adecuada y respetando los

derechos de los servidores, evitando situaciones de precarización laboral y promoviendo la estabilidad en el empleo público.

2.1.9 Cese de Funciones de los Servidores públicos

El cese de funciones de los servidores públicos en el Ecuador está regulado por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento. Este proceso implica la terminación de la relación laboral entre el servidor público y la institución a la que pertenece, ya sea por causas voluntarias o involuntarias.

Según el artículo 47 de la LOSEP, las causas por las cuales un servidor público puede cesar en sus funciones son las siguientes:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada;
- b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;
- c) Por supresión del puesto;
- d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;
- e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción;
- f) Por destitución;
- g) Por revocatoria del mandato;
- h) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición;
- i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;
- j) Por acogerse al retiro por jubilación;
- k) Por compra de renunciaciones con indemnización;
- l) Por muerte; y,
- m) En los demás casos previstos en esta ley.

Cuando un servidor público cesa en sus funciones, debe seguir un trámite específico para formalizar su salida de la institución. Este trámite incluye la presentación de una solicitud o notificación por escrito, dirigida a la autoridad nominadora, indicando la fecha a partir de la cual se hará efectiva la terminación de la relación laboral.

Además, el servidor saliente debe realizar la entrega-recepción de los bienes y archivos a su cargo, así como la presentación del informe de fin de gestión, según lo establece el artículo 110 del Reglamento General a la LOSEP. Este informe debe contener los aspectos relevantes de su gestión, los resultados alcanzados y las recomendaciones para su sucesor.

Una vez cumplidos estos requisitos, la Unidad de Administración del Talento Humano (UATH) de la institución procederá a elaborar la acción de personal correspondiente, en la que se indicará la fecha de cese de funciones y la liquidación de haberes a la que tiene derecho el servidor saliente, de acuerdo con la ley.

Es importante mencionar que, en caso de que el cese de funciones se produzca por renuncia voluntaria, el servidor público debe presentar su renuncia con al menos quince días de anticipación a la fecha prevista para su salida, a fin de que la institución pueda tomar las medidas necesarias para garantizar la continuidad del servicio.

En el caso de la supresión de puestos, la institución debe seguir el procedimiento establecido en la LOSEP y su reglamento, que incluye la realización de un estudio técnico, la notificación al servidor afectado y el pago de la indemnización correspondiente.

Cuando el cese de funciones se produce por destitución, como resultado de un sumario administrativo, el servidor destituido tiene derecho a presentar un recurso de apelación ante la autoridad nominadora, dentro del término de tres días a partir de la notificación de la resolución de destitución.

En conclusión, el cese de funciones de los servidores públicos en el Ecuador está regulado por la LOSEP y su reglamento, y puede producirse por diversas causas, tanto voluntarias como involuntarias. Para formalizar el cese de funciones, el servidor saliente debe seguir un trámite específico que incluye la presentación de una solicitud o notificación por escrito, la entrega-recepción de bienes y archivos, y la presentación del informe de fin de gestión. La UATH de la institución se encarga de elaborar la acción de personal correspondiente y de liquidar los haberes a los que tiene derecho el servidor saliente, de acuerdo con la ley. Es fundamental que las instituciones públicas cumplan con los procedimientos establecidos y garanticen los derechos de los servidores en el proceso de cese de funciones.

2.1.10. Restricciones al Principio de seguridad jurídica en la terminación unilateral de los contratos regulados bajo la LOSEP

El principio de seguridad jurídica es un pilar fundamental del Estado de derecho y garantiza la predictibilidad, estabilidad y certeza de las normas que regulan las relaciones jurídicas entre los individuos y el Estado. En el ámbito del servicio público ecuatoriano, este principio adquiere especial relevancia en la regulación de los contratos de los servidores públicos, especialmente en lo que respecta a la terminación unilateral de los mismos por parte de la administración pública.

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece las causales y procedimientos para la terminación de los contratos de los servidores públicos. Sin embargo, algunas disposiciones de esta ley pueden entrar en conflicto con el principio de seguridad jurídica, al otorgar a la administración pública facultades amplias para terminar unilateralmente los contratos, sin que se requiera una justificación o motivación suficiente.

Una de las restricciones más evidentes al principio de seguridad jurídica en la LOSEP se encuentra en el artículo 58, que regula los contratos de servicios ocasionales. Este artículo establece, en su literal f), que los contratos de servicios ocasionales pueden terminar por decisión unilateral de la autoridad nominadora, sin que sea necesario otro requisito previo. Esta disposición otorga una facultad discrecional a la administración para dar por terminado el contrato, sin que se exija una causa justificada o un debido proceso.

Esta facultad de terminación unilateral puede generar incertidumbre y desprotección para los servidores públicos contratados bajo esta modalidad, ya que no cuentan con garantías suficientes frente a posibles decisiones arbitrarias o injustificadas por parte de la administración. Además, puede desincentivar el compromiso y la estabilidad laboral de los servidores, al no tener certeza sobre la continuidad de su relación contractual.

Otra restricción al principio de seguridad jurídica se presenta en el artículo 47 de la LOSEP, que establece las causales de cesación definitiva de funciones de los servidores públicos. Si bien este artículo enumera causales específicas, como la renuncia voluntaria, la incapacidad absoluta o permanente, la supresión del puesto, entre otras, también incluye una causal abierta en el literal m), que permite el cese de funciones "en los demás casos previstos en esta ley". Esta disposición genera incertidumbre, ya que no delimita claramente las circunstancias adicionales que podrían justificar la terminación del contrato.

Asimismo, el artículo 47 de la LOSEP establece que la remoción de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto, no constituye una sanción. Esta disposición puede ser interpretada como una facultad discrecional de la administración para remover a ciertos servidores sin que se requiera una justificación o un procedimiento previo, lo que puede afectar la estabilidad laboral y la seguridad jurídica de estos funcionarios.

Para fortalecer el principio de seguridad jurídica en la terminación de los contratos de los servidores públicos, es necesario que la LOSEP establezca causales claras y precisas para la terminación unilateral, exigiendo una justificación objetiva y un debido proceso que garantice los derechos de los servidores. Además, es importante que se establezcan mecanismos de control y supervisión para evitar decisiones arbitrarias o abusivas por parte de la administración. La violación de seguridad jurídica en la terminación unilateral de contratos puede ocurrir cuando una de las partes termina el contrato de manera injustificada o sin seguir los procedimientos y términos establecidos en el acuerdo contractual, lo que puede afectar los derechos legales y la estabilidad de las partes involucradas. Aquí hay algunas situaciones que podrían constituir una violación de seguridad jurídica en este contexto:

Terminación sin base legal o contractual sólida: Si una parte termina el contrato sin una causa válida respaldada por el contrato o las leyes aplicables, esto podría ser considerado una violación de la seguridad jurídica. La falta de justificación adecuada para la terminación puede poner en riesgo los derechos legales de la parte afectada.

Incumplimiento de los procedimientos contractuales: Si el contrato establece procedimientos específicos para la terminación unilateral, y la parte que busca poner fin al contrato no sigue estos procedimientos, podría considerarse una violación de la seguridad jurídica. Por ejemplo, la falta de notificación adecuada o el incumplimiento de los plazos estipulados.

Terminación basada en interpretaciones erróneas o maliciosas: Si una de las partes distorsiona intencionalmente la interpretación del contrato para justificar la terminación unilateral, aunque la interpretación no esté respaldada legalmente, esto podría constituir una violación de la seguridad jurídica.

Terminación por razones discriminatorias o ilegales: La terminación unilateral basada en discriminación ilegal, como motivos de género, raza, religión o discapacidad, constituye una grave violación de la seguridad jurídica y puede llevar a acciones legales por parte de la parte afectada.

Ausencia de preaviso o compensación adecuada: En ciertos contratos, la terminación unilateral puede requerir un preaviso específico o el pago de compensaciones. La falta de cumplimiento con estos términos puede ser considerada una violación de la seguridad jurídica.

En casos de violación de seguridad jurídica en la terminación unilateral de contratos, la parte afectada puede buscar remedios legales, como la demanda por incumplimiento de contrato, reclamaciones por daños y perjuicios, o buscar la anulación de la terminación injusta. Es esencial documentar adecuadamente cualquier irregularidad y buscar asesoramiento legal para determinar las acciones legales apropiadas a seguir.

Los derechos de protección son una herramienta para remover los obstáculos que se presentan cuando los demás derechos son ejercidos. Según Santamaría (2012), entre los derechos de protección encontramos el derecho al acceso a la justicia, el derecho a la tutela efectiva, el derecho al debido proceso, el derecho a protección especial de las víctimas de violaciones a derechos, la imprescriptibilidad de los delitos considerados a nivel internacional como graves e imperdonables (agresión, lesa humanidad, genocidio y crímenes de guerra), la protección especial a personas víctimas de violencia familiar, crímenes de odio, delitos cometidos contra niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, adultas mayores; finalmente, el derecho a la seguridad jurídica (Santamaría, 2012)

En conclusión, si bien la LOSEP regula las relaciones laborales entre los servidores públicos y el Estado, algunas de sus disposiciones pueden restringir el principio de seguridad jurídica en la terminación unilateral de los contratos. La facultad discrecional otorgada a la administración para terminar contratos de servicios ocasionales sin requisitos previos, la existencia de causales abiertas para el cese de funciones y la posibilidad de remover a ciertos servidores sin una justificación o procedimiento previo, pueden generar incertidumbre y desprotección para los funcionarios públicos. Es necesario fortalecer las garantías y mecanismos de control en la LOSEP para asegurar el respeto al principio de seguridad jurídica y proteger los derechos de los servidores

públicos frente a posibles decisiones arbitrarias o injustificadas por parte de la administración.

2.1.11 Inestabilidad de los servidores públicos

La inestabilidad se considera una problemática grave en las instituciones públicas, representa una seria preocupación que afecta a numerosos funcionarios sujetos a contratos de servicios ocasionales. Esta problemática puede vincularse estrechamente con la noción de vulnerabilidad, entendida como la disminución de la capacidad para afrontar los riesgos sociales derivados de la inestabilidad laboral. Como consecuencia de esta inestabilidad, las personas pueden experimentar una falta de seguridad jurídica que obstaculiza la continuidad de sus planes de vida, orientados a lograr el "Buen Vivir" establecido por la Constitución de la República.

La Constitución de la República del Ecuador manifiesta que los ecuatorianos gozarán pleno acceso a todos los derechos consagrados en ella, enfatizando la garantía de igualdad para todos los ciudadanos en cuanto a lo referente a derechos, deberes y oportunidades. Por otro lado, difiere de la Ley Orgánica de Servicio Público porque esta norma no proporciona efectivamente esta garantía y así menos el acceso de estos derechos en el puesto que ocupan laboralmente.

La Ley Orgánica de Servicio Público se basa en una serie de principios fundamentales que guían su funcionamiento. Estos principios incluyen: la calidad, la calidez, la competitividad, la continuidad, la descentralización, la desconcentración, la eficacia, la eficiencia, la equidad, la igualdad, la jerarquía, la lealtad, la oportunidad, la participación, la racionalidad, la responsabilidad, la solidaridad, la transparencia, la unicidad y la universalidad (LOSEP, 2020).

Estos principios están diseñados para promover la interculturalidad, la igualdad y la no discriminación, lo que significa que todos los ciudadanos tienen acceso a los servicios públicos de manera justa y equitativa, sin importar su origen, género, edad, discapacidad o cualquier otra característica.

En relación con este tema, (LOSEP, 2020) establece: “literal a) del Artículo 23 que los derechos de las y los servidores públicos, incluido el derecho a disfrutar de estabilidad en sus puestos, son irrenunciables” (pág. 16). Sin embargo, en la práctica, esta disposición se ve condicionada por el Artículo 58 de la misma ley, que limita la duración de los contratos de servicios ocasionales a un máximo de doce meses, con la posibilidad de renovación por otros doce meses adicionales. Además, se subraya que este tipo de

contratos pueden ser finalizados en cualquier momento, lo que afecta directamente la estabilidad y continuidad laboral.

Es importante recordar que la Constitución de la República del Ecuador goza del estatus más alto del país y generalmente se acepta que ninguna otra legislatura tiene mayor jerarquía. Sin embargo, existe una contradicción entre las normas constitucionales que garantizan la estabilidad de los funcionarios públicos y las limitaciones prácticas de la ley orgánica de la función pública, particularmente en materia de contratos de servicio temporal.

Se ha señalado que la estabilidad es un derecho protegido de los funcionarios, pero esta afirmación contradice el hecho de que, especialmente en el caso de contratos de servicios ocasionales, que permiten la terminación de la relación laboral en cualquier momento.

En este contexto, se concluye que no se puede afirmar que todas las servidoras y servidores públicos en Ecuador disfrutan plenamente de los derechos establecidos en la Constitución. Además, esta situación contradice la creencia general de que todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades. También se cuestiona la inalienabilidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad e interdependencia de los principios y derechos de todos los servidores públicos, así como su igual jerarquía.

Se verifica que el principio de la continuidad laboral en el Servicio Público ecuatoriano no se está aplicando de manera adecuada para aquellos bajo contrato de servicios ocasionales, lo que resulta en una precarización de sus derechos laborales. La relación laboral del personal bajo este tipo de contratos Este sistema de contratos de servicios ocasionales se ajusta de manera clara a la inestabilidad laboral, lo que afecta negativamente la continuidad laboral de los empleados. Según Chávez (2016): “Esto también puede generar desigualdad en los derechos laborales, ya que aquellos que trabajan bajo esta modalidad no tienen la misma protección y seguridad que los empleados con contratos permanentes” (Chávez Villacrés, 2016). Además, este sistema puede ser progresivamente más desventajoso para los empleados, ya que no ofrecen la misma oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional. Por otro lado, esto también puede generar discriminación hacia aquellos que trabajan bajo esta modalidad, ya que no tienen los mismos derechos y beneficios que los empleados con contratos permanentes.

Entre estos principios, destaca el de continuidad, conforme al cual el artículo 229 inciso primero de la Constitución (2008) establece: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”. (Ecuador, 2008, pág. 79) es decir, que todas las personas que trabajen, presten servicios o desempeñen un cargo, función o dignidad dentro del sector público son consideradas servidoras o servidores públicos. Además, se enfatiza en el mismo artículo 229 inciso segundo que: “Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables”. (Ecuador, 2008, pág. 80)

La conexión laboral en las entidades gubernamentales del Estado, definidas en términos generales como aquellas mencionadas en el Artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador, 2008) y que forman parte del Capítulo séptimo, referente a la Administración Pública. A continuación, citaremos un compilado de todas las instituciones contempladas en la legislación en cuanto al ámbito público de acuerdo a la Constitución (2008) página 79:

Art.- 225. - El sector público comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos. (Ecuador, 2008, pág. 79)

Un funcionario público tiene la capacidad legal para desempeñar sus responsabilidades, en concordancia con las atribuciones otorgadas por la ley. Según lo estipulado en el artículo 226 de la Constitución (2008), esto se establece de la siguiente manera: Las instituciones del Estado, sus organismos y dependencias, así como las servidoras y servidores públicos, y las personas que actúan en virtud de una potestad estatal, tienen un papel crucial en el funcionamiento del país. Es importante que estos actores se enfoquen en las competencias y facultades que les son atribuidas en la Constitución y la ley, y no excedan sus límites. Además, tienen el deber de trabajar juntos para coordinar acciones y lograr los objetivos que se han establecido, lo que es fundamental para garantizar que los

derechos reconocidos en la Constitución sean efectivos y accesibles para todos los ciudadanos. (Ecuador, 2008)

Lo manifestado en el artículo 227 de la constitución nos describe que: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.” (Ecuador, 2008, pág. 79)

Para que el ejercicio de la autoridad pública llevado a cabo por un servidor público se alinee con los objetivos que debe cumplir, se adhiere a los principios establecidos por la Constitución.

En relación con el ingreso al servicio público, la Constitución (2008) lo ha regulado:

Art. 228.-El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora. (Ecuador, 2008, pág. 79)

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. (Ecuador, 2008)

La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. (Ecuador, 2008)

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. (Ecuador, 2008, págs. 79-80)

2.1.12. La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador en el sector público

La estabilidad laboral es un factor determinante en el desempeño de los trabajadores, especialmente en el sector público. Cuando los servidores públicos cuentan con una perspectiva de permanencia en su puesto de trabajo, se genera un entorno propicio para el desarrollo de sus habilidades, el compromiso con la institución y la mejora continua en la prestación de los servicios a la ciudadanía.

Según Monesterolo (2012), "el derecho laboral tiende a garantizar la estabilidad del trabajador, tanto en el presente como en el futuro; no obstante, el objetivo es beneficiar a las dos partes del contrato de trabajo y a la sociedad en general y no, como podría pensarse exclusivamente al prestador de los servicios; esto en razón de que por un lado, brinda seguridad económica a la empresa y por otro, responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad del trabajador lo que además aumenta el rendimiento laboral" (p. 46).

En el sector público, la estabilidad laboral se vincula estrechamente con la carrera administrativa, que busca garantizar la permanencia de los servidores públicos en base a su mérito, capacidad y desempeño. El artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador establece que "el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción".

Una de las formas de lograr la estabilidad laboral en el sector público es a través de la participación en los concursos de méritos y oposición que deben realizar las instituciones de acuerdo a lo que dictamina la ley. Estos procesos, que deben ser llevados a cabo por las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) de cada institución, garantizan la selección de los servidores públicos más idóneos para los puestos vacantes y promueven la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en su artículo 65, inciso primero, manifiesta: "El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos" (LOSEP, 2010). Esta disposición busca asegurar que la selección de los servidores públicos se base en criterios objetivos y transparentes, promoviendo así la meritocracia y la profesionalización de la función pública.

La estabilidad laboral tiene un impacto positivo en el desempeño de los servidores públicos. Cuando los trabajadores cuentan con la seguridad de mantener su empleo a largo plazo, se genera un mayor compromiso con la institución y se incrementa la motivación para capacitarse, mejorar sus habilidades y contribuir al logro de los objetivos institucionales. Además, la estabilidad laboral reduce la incertidumbre y el estrés

asociados a la posibilidad de perder el empleo, lo que se traduce en un mejor clima laboral y una mayor productividad.

Por el contrario, la inestabilidad laboral puede tener efectos negativos en el desempeño de los servidores públicos. Cuando los trabajadores se encuentran bajo modalidades contractuales temporales, como los contratos de servicios ocasionales, pueden experimentar una menor motivación y compromiso con la institución, ya que no tienen garantizada su permanencia a largo plazo. Esto puede afectar la calidad de los servicios prestados y generar una alta rotación de personal, lo que a su vez implica mayores costos para las instituciones en términos de selección, capacitación e inducción de nuevos servidores. Una de las formas de lograr la estabilidad laboral, es la participación al concurso de méritos y oposición que debe realizar la institución pública de acuerdo a lo que dictamina la ley, proceso que debe ser llevado a cabo por la UATH de la institución.

La Losep (2020) en el artículo 65 inciso uno y manifiesta lo siguiente:

1. “El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.” (LOSEP, 2020)

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. Al no contar con una estabilidad laboral la 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 es de magnitud considerable.

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.

Los contratos ocasionales por su temporalidad no generan estabilidad laboral, pero gracias a la cláusula undécima de la LOSEP, donde los contratos tienen más de 4 años la institución pública está obligada a realizar un concurso de mérito y oposición, para brindar la oportunidad a los servidores públicos que se encuentran bajo la modalidad mencionada.

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 desarrollar se cómo 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; Tanya Camargo & Carlos Aguirre (2022) refieren: “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,)

- 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 convenidos y 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 evadirlo 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 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. Según Camargo & Aguirre (2022): “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 reforzarla 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.

para comprender completamente los derechos y responsabilidades involucrados en estos contratos de servicios ocasionales de servidores públicos.

En términos específicos, los servidores públicos que laboran bajo la modalidad de contrato ocasional, tienden a tener desventaja en comparación con los servidores que tienen estabilidad permanente dentro de la institución, debido a la que los contratos ocasionales, como su nombre lo indica tienen como base la temporalidad, la modalidad de contrato en mención, no avala un empleo con seguridad de permanencia, ya que una vez que se cumple el periodo por el cual fueron contratados. La institución maneja a potestad y necesidad la recontractación o el cese de funciones del servidor de manera unilateral.

Expuesta la problemática sobre la escasa posibilidad que cuentan los servidores públicos de contrato ocasional para obtener una estabilidad laboral permanente. Es de relevancia acotar que las entidades públicas y los servidores se deben mantener actualizados en cuanto a condiciones contractuales, regulaciones y normas gubernamentales, con la finalidad de obtener claridad en temas laborales.

Es importante destacar que la estabilidad laboral no implica una permanencia absoluta en el puesto de trabajo, sino que está sujeta al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo. La LOSEP establece causales de cesación de funciones, como la renuncia voluntaria, la incapacidad absoluta o permanente, la supresión del puesto, entre otras, que permiten a las instituciones prescindir de los servidores que no cumplen con los estándares requeridos o que incurren en faltas disciplinarias graves.

En conclusión, la estabilidad laboral es un factor clave para el desempeño de los servidores públicos. Cuando los trabajadores cuentan con una perspectiva de permanencia en su puesto, se genera un entorno propicio para el desarrollo de sus habilidades, el compromiso con la institución y la mejora continua en la prestación de los servicios. La carrera administrativa, basada en los principios de méritos y oposición, es el mecanismo idóneo para garantizar la estabilidad laboral en el sector público, promoviendo la profesionalización, la meritocracia y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público. Es fundamental que las instituciones cumplan con los procesos de selección establecidos en la ley y brinden a los servidores públicos las condiciones necesarias para su desarrollo y permanencia en la función pública, contribuyendo así a la mejora de la calidad de los servicios públicos y al fortalecimiento de las instituciones del Estado.

2.1.13. Disposición transitoria undécima de la LOSEP

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en su afán de regular y garantizar los derechos de los servidores públicos en el Ecuador, incluye una serie de disposiciones transitorias que abordan situaciones específicas y establecen medidas temporales para su aplicación. Una de estas disposiciones es la Disposición Transitoria Undécima, que ha generado importantes debates y ha tenido un impacto significativo en la estabilidad laboral de ciertos servidores públicos.

La Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, incorporada a través de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Registro Oficial Suplemento 1008 de 19 de mayo de 2017, establece un mecanismo para garantizar la estabilidad de los servidores públicos que han prestado sus servicios de manera continua por más de cuatro años bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales o nombramientos provisionales.

Esta disposición señala que las instituciones del Estado deberán implementar un proceso de concurso de méritos y oposición para que estos servidores puedan acceder a un nombramiento permanente, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la LOSEP y no tengan impedimentos legales, es decir para los servidores públicos que han trabajado de manera efectiva y continua para el Estado ecuatoriano por al menos cuatro años. Para lograr este objetivo, la disposición establece un proceso de concursos de méritos y oposición que consta de las siguientes etapas: convocatoria, inscripción, evaluación y publicación de resultados. Los servidores públicos que resulten ganadores del concurso son nombrados de forma permanente en la institución pública en la que laboran.

Esta disposición ha sido aplicada en todo el Ecuador y ha permitido que miles de servidores públicos accedan a la estabilidad laboral. Para participar en el concurso, los servidores públicos deben cumplir con requisitos establecidos en la LOSEP, como contar con nacionalidad ecuatoriana, tener título de tercer nivel y no estar inhabilitados para el ejercicio de la función pública. Los concursos se realizan en base a los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, y son organizados por las propias instituciones públicas.

La Disposición Transitoria Undécima ha contribuido a la consolidación del servicio público en el Ecuador al garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos, lo que ha mejorado su motivación y desempeño, resultando en una mejor calidad de los servicios públicos. Además, ha promovido la profesionalización del servicio público al seleccionar a los servidores más idóneos para los puestos de trabajo, mejorando así la eficiencia y eficacia de la administración pública. Finalmente, ha fomentado la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público al ser los concursos abiertos a todos los ciudadanos que cumplan con los requisitos establecidos, reduciendo la discriminación en este ámbito.

Sin embargo, la aplicación de esta disposición ha enfrentado algunos desafíos y controversias. Por un lado, ha generado expectativas y demandas por parte de los servidores públicos que cumplen con los requisitos establecidos, quienes esperan que se cumpla con el mandato legal y se les otorgue el nombramiento permanente. Por otro lado, las instituciones públicas han enfrentado dificultades para implementar los concursos de méritos y oposición dentro del plazo establecido, ya sea por falta de recursos, limitaciones presupuestarias o por la complejidad de los procesos administrativos.

Además, la Disposición Transitoria Undécima ha generado debates sobre la igualdad de oportunidades y la meritocracia en el acceso a la función pública. Algunos argumentan que otorgar nombramientos permanentes a servidores que han ingresado bajo modalidades de contratación temporal, sin pasar por un concurso abierto y competitivo, puede ir en contra de los principios de igualdad y transparencia que deben regir el servicio público.

A pesar de estos desafíos, la Disposición Transitoria Undécima representa un avance importante en el reconocimiento de los derechos laborales de los servidores públicos y en la búsqueda de mecanismos para promover su estabilidad y desarrollo profesional. Es fundamental que las instituciones públicas cumplan con lo dispuesto en esta norma y realicen los concursos de méritos y oposición de manera transparente y objetiva, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los participantes.

Asimismo, es necesario fortalecer los mecanismos de control y seguimiento para asegurar que las instituciones públicas cumplan con los plazos y procedimientos establecidos en la Disposición Transitoria Undécima. Los organismos de control, como el Ministerio del Trabajo y la Contraloría General del Estado, deben ejercer una supervisión efectiva y tomar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento.

En conclusión, la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP busca brindar estabilidad laboral y reconocer los derechos de los servidores públicos que han prestado sus servicios de manera continua por más de cuatro años bajo modalidades de contratación temporal. Si bien su aplicación ha enfrentado desafíos y debates, representa un avance importante en la garantía de los derechos laborales en el sector público. Es fundamental que las instituciones cumplan con lo dispuesto en esta norma y que se fortalezcan los mecanismos de control y seguimiento para asegurar su efectiva implementación, promoviendo así la profesionalización, la meritocracia y la estabilidad en el servicio público ecuatoriano.

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 del 2008, en la provincia de Manabí, específicamente en el Cantón Montecristi y publicada en el registro oficial 449, tiene como base la consulta popular del día 28 de septiembre

del 2008. Constitución que garantiza la soberanía nacional, el respeto a la naturaleza, la convivencia social y el buen vivir, la constitución en mención debe su reforma al gobierno del año 2007.

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 aceptado.

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. 228 de la Constitución de la República del Ecuador determina que el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Inciso 1. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores

Inciso 3. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades desde trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y los trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en la actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.

El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal.

Dentro del análisis de los artículos mencionados, se determinó que los mismos establecen y consagran derechos a los trabajadores de gozar de un ambiente , saludable, seguro, integro y justo en cuanto a compensación económica se refiere , permitiendo que sean actores principales del eje productivo nacional y el respeto a la libre modalidad de trabajo que escojan ya sea bajo dependencia o bajo propio emprendimiento, además el estado debe eliminar toda forma de explotación o esclavitud moderna que atente contra la integridad y dignidad humana por ende el estado como lo dictamina la constitución debe eliminar el desempleo, para constituir una sociedad que pueda solventar las necesidades básicas como son alimentación, educación y salud.

Para poder ingresar al sector público se debe cumplir varios parámetros y requisitos legales que se encuentran estipulados dentro de la constitución de la república del Ecuador, dentro de la carrera publica la entidad debe brindar las oportunidades para poder obtener la estabilidad laboral, la opción reconocida legalmente que debe realizar la institución pública es el concurso de méritos y oposición, dicho concurso debe basarse en los principios de equidad igualdad y transparencia, la unidad de talento humano de la institución , debe regular el ingreso de servidores , darles a conocer las normas de régimen disciplinario para una sana y armoniosa convivencia laboral y a su vez dinamizar las capacidades de los mismos , mediante el respeto y cumplimiento de los beneficios de ley , por lo manifestado los servidores percibirían un ambiente de seguridad jurídica.

2.2.2 Ley Orgánica de Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) fue aprobada por la Asamblea Nacional de Ecuador y entró en vigencia en 2010, reemplazando a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA). Uno de los cambios más significativos por la LOSEP fue el mecanismo de "compra de renunciaciones" obligatoria, que indemnizaba a los funcionarios públicos que decidían renunciar voluntariamente. En general, la LOSEP buscó modernizar la administración del talento humano en el sector público, estableciendo principios de calidad, igualdad y no discriminación.

Art. 4.- Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

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.

Art. 65.- Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

Bajo lo estipulado en la normativa LOSEP, nos menciona que toda persona que mantenga un vínculo laboral con una institución pública se lo denomina servidor público, independientemente de la modalidad de contrato que mantenga, se debe enfatizar que para poder contratar trabajadores de manera temporal se debe contar con el informe motivado por parte de la UATH y la respectiva partida presupuestaria, los contratos ocasionales son exclusivamente para cubrir una necesidad temporal requerida por parte de la institución pública, mas no determina ningún tipo de estabilidad laboral, para realizar el respectivo ingreso a la institución pública el personal debe cumplir con ciertos requisitos estipulados en la carta magna y normativa LOSEP, además de ingresar a un proceso de selección donde ejercen su derecho a participar en el concurso de mérito y oposición.

2.2.3 Reglamento de Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 59.- Permiso para estudios regulares. - La autoridad nominadora concederá permisos de hasta dos horas diarias para estudios regulares siempre que la o el servidor de carrera acredite matrícula para el nivel correspondiente y el registro de asistencia periódica a clases, debiendo al final de cada año, nivel o semestre presentar la certificación de la aprobación correspondiente.

Inciso 3. En el caso de contratos de servicios ocasionales se podrá otorgar este permiso de conformidad con las necesidades institucionales siempre que la o el servidor recupere el tiempo solicitado.

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

f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;

Dentro de la reforma a la LOSEP, el derecho a la formación académica se ve vulnerado, por la potestad absoluta que tiene la institución pública, para poder permitir o no los permisos de estudio que deberían ser igualitarios tanto para los funcionarios de carrera como para los funcionarios de modalidad de contrato ocasional, se permite hacer este análisis ya que un trabajador con basto conocimiento académico junto a la experiencia adquirida en su campo laboral dentro de la institución, es un ente productivo, incluso

dicho servidor podría generar nuevas estrategias de servicio a la comunidad, sin embargo la desprotección y vulneración de derechos hacia el servidor, se refleja en la terminación de contratos de forma unilateral, dejando al servidor vulnerado en su derecho laboral y económico además como daño colateral la incertidumbre emocional de no conocer su posterior situación laboral.

2.2.4 Norma para la aplicación de la disposición transitoria undécima de la LOSEP

La norma técnica relacionada con la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece procedimientos técnicos y operativos para su implementación. Esta normativa es de cumplimiento obligatorio según lo establecido en: artículo 3.- De la información previa al concurso de méritos y oposición para la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP.- Previo a la ejecución de los concursos de méritos y oposición para la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, las instituciones contempladas en el ámbito del presente Acuerdo deberán elaborar y remitir al Ministerio del Trabajo un informe institucional con el detalle de (LOSEP, 2020):

a) Vacantes ocupadas actualmente por empleados con nombramientos provisionales que han trabajado continuamente durante al menos cuatro años hasta el 19 de mayo de 2017 y que aún no han recibido un nombramiento permanente en la misma institución. La información correspondiente debe ser enviada en un plazo máximo de treinta días a partir de la entrada en vigencia de este acuerdo.

b) Partidas específicas bajo contratos de servicios ocasionales actualmente ocupadas por empleados que han trabajado de manera continua por al menos cuatro años hasta el 19 de mayo de 2017 en la misma institución. Se debe enviar la solicitud correspondiente para la creación de los puestos necesarios dentro de un plazo máximo de noventa días a partir de la entrada en vigencia de este Acuerdo. El Ministerio del Trabajo emitirá un informe de creación de los puestos, sujeto a la aprobación presupuestaria del Ministerio de Economía y Finanzas de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado. (NACIONAL, Código de trabajo ecuatoriano, 2020)

c) Puestos específicos bajo contratos de servicios ocasionales, que hayan trabajado de manera continua por al menos cuatro años hasta el 19 de mayo de 2017 en la misma

institución y estén asociados a proyectos de inversión. Se deberá enviar la información detallada sobre estas posiciones en un plazo máximo de noventa días a partir de la entrada en vigencia de este Acuerdo.

Se exceptúan de esta norma técnica los puestos de escala jerárquica superior, servidores públicos de carrera administrativa con nombramientos definitivos, autoridades de elección popular, miembros de cuerpos colegiados, y aquellos con contratos civiles de servicios profesionales.

Antes de iniciar concursos de méritos y oposición, las instituciones deben enviar al Ministerio de Relaciones Laborales un informe conforme a la Undécima Disposición Transitoria de la LOSEP. “Este informe debe incluir información sobre partidas vacantes y servidores con nombramientos provisionales que hayan trabajado ininterrumpidamente por cuatro años o más hasta el 19 de mayo de 2017” (LOSEP, 2020). También se debe proporcionar información sobre partidas individuales ocupadas por servidores con contratos de servicios ocasionales, especificando si pertenecen a proyectos de inversión.

El Ministerio del Trabajo emitirá informes de creación para los puestos requeridos con base en contratos de servicios ocasionales, previa evaluación presupuestaria del Ministerio de Economía y Finanzas. Estos procedimientos deben llevarse a cabo dentro de plazos específicos, asegurando una implementación adecuada de la Undécima Disposición Transitoria de la LOSEP.

Debemos recalcar que los nueve artículos que conforman la undécima disposición transitoria de la LOSEP, regulan el proceso y ejecución del concurso de méritos y oposición, previo informe por parte de la UATH, hacia el Ministerio de Trabajo, posterior al análisis por parte del Ministerio y bajo el cumplimiento de todos los requisitos legales, se procederá a la aprobación o desaprobación de lo requerido por la UATH de la institución pública.

2.2.5 Sentencia N° 258-15-SEP-CC.

Antecedentes	Problemática	Pronunciamiento de la Corte Constitucional
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La señora Iliana Leticia Vera Montalván presentó una acción extraordinaria de protección en contra de una sentencia de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, que revocó una sentencia previa que la había amparado. ➤ El accionante alegaba que se había vulnerado su derecho a la igualdad al ser destituida de su puesto de trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, a pesar de tener discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Corte analizó el alcance de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en el ámbito de la administración pública, particularmente en relación con los contratos de servicios ocasionales que no generan estabilidad. ➤ Se debía determinar si la sentencia impugnada vulneraba el derecho a la igualdad del accionante al ser una persona con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Corte Constitucional declaró la vulneración del derecho a la seguridad jurídica y del derecho a la igualdad del accionante. ➤ Como de reparación, ordenó la reincorporación de la señora Vera Montalván a su puesto de trabajo o a uno de similar rango y remuneración, a medidas de un contrato de servicios ocasionales. ➤ Además, declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, con el fin de tutelar los derechos de las personas con discapacidad.

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

2.2.6 Sentencia 048-17-SEP-CC.

Antecedentes	Problemática	Pronunciamiento de la Corte Constitucional
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La acción de protección fue presentada por Ximena del Carmen Gilces Cedeño contra el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Quevedo, por la supuesta vulneración de sus derechos al ser destituida de su cargo. ➤ El accionante alegaba que su destitución vulneraba sus derechos al trabajo ya la estabilidad laboral, al ser una persona con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Corte analizó el alcance de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en el sector público, particularmente en relación con los contratos de servicios ocasionales. ➤ Se debía determinar si la destitución del accionante, quien tenía un contrato de servicios ocasionales, vulneraba sus derechos constitucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Corte Constitucional declaró la vulneración de los derechos a la igualdad y al trabajo de la accionante. ➤ Como de reparación, ordenó la reincorporación de la señora Gilces Cedeño a su puesto de trabajo o a uno de similar rango y remuneración, a través de medidas de un contrato de servicios ocasionales. ➤ Además, emitió una sentencia aditiva para tutelar los derechos de las personas con discapacidad contratadas bajo la modalidad de servicios ocasionales.

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

2.3. Marco conceptual

Actos administrativos: Es acto administrativo cualquier declaración de voluntad, de deseo, de conocimiento o de juicio realizada por un órgano de la Administración pública en el ejercicio de una potestad administrativa.

Carrera administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.

Eficacia: Principio básico de los varios a que está sometida la actuación de la Administración pública, conforme al cual debe lograr en un tiempo razonable los objetivos de interés público que tiene establecidos.

Eficiencia: Principio a que está sometida la Administración pública conforme al cual debe procurar alcanzar los objetivos de interés público fijados mediante el uso del mínimo de medios necesarios.

Legitimidad de los actos: Se refiere a la capacidad de una norma o actuación del Poder Público para ser considerada válida y justa por la sociedad. Esto implica que la norma o actuación se ajusta a los objetivos colectivos de la sociedad y se basa en principios éticos y de justicia. La legitimidad se subdivide en dos especies: legitimidad formal, que se refiere al correcto proceder del Poder Público con respecto a los procedimientos establecidos en el ordenamiento jurídico, y legitimidad material, que se refiere al consenso del pueblo respecto de la ley creada o de la actuación del Poder Público y se basa en el contenido ético de la norma en relación con el contexto social en que ha de ser aplicada.

Partida presupuestaria: Consiste en calcular los gastos en que se va a incurrir en una partida concreta de un presupuesto y a partir de este dato, prever una serie de ingresos para financiarlos. Por otro lado, puede referirse al sector privado, las empresas, o al sector público, las diferentes administraciones.

Principio de continuidad laboral. - El principio de continuidad laboral se vincula necesariamente con la estabilidad en el trabajo. De esta manera, supone un mandato de optimización para las normas del derecho de los trabajadores respecto a las actividades que realiza y la estabilidad en su puesto laboral

Remoción de puesto: Cese de un funcionario en su puesto de trabajo acordado por el órgano competente.

Seguridad Jurídica. - Certeza que tienen los sujetos de derecho de que su situación jurídica solo podrá ser modificada mediante procedimientos establecidos previamente que garantizarán sus derechos.

Sumario administrativo: Es un procedimiento interno que realiza la administración pública para investigar y recopilar pruebas en torno a supuestas irregularidades, faltas o incumplimientos de deberes por parte de funcionarios o empleados públicos. El objetivo principal de este proceso es determinar la veracidad de los hechos denunciados y, en caso de confirmarse, aplicar las sanciones correspondientes.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y Tipo de Investigación

Para (Guzmán, 2021) parte de la idea: “que el mundo social está constituido de significados y símbolos compartidos de manera intersubjetiva, razón por la cual su objetivo es la comprensión de esos significados y símbolos intersubjetivos tal como son expresados por las personas” (pág. 22). Por lo tanto, se debe comprender la relevancia de las realidades y estructuras que originan el comportamiento social.

Podemos recalcar que el método cualitativo, examina de forma precisa y exhaustiva un determinado número de casos, con la intención de analizar de manera rigurosa procesos o situaciones puntuales, que nos permita comprender en profundidad un fenómeno social concreto.

En la presente investigación sobre terminación unilateral en los contratos ocasionales y la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, se centró en una investigación de enfoque cualitativo, con sus respectivas encuestas y entrevistas, las mismas que se basó en conocer si la institución pública GADMSE, se rigió y aplicó, en base a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, la normativa que sirve para convocar a concurso de mérito y oposición a los servidores que hayan cumplido el tiempo que dicha disposición establece, o si por el contrario estos son desvinculados de sus cargos de manera unilateral, sin la posibilidad de acogerse a esta normativa que les brindaría una estabilidad laboral sin perjuicio de sus derechos laborales y a la vez el respeto de diversos principios fundamentales garantizados en la carta magna.

Tipo de Investigación Exploratorio

“Los estudios exploratorios son como realizar un viaje a un lugar que no conocemos, del cual no hemos visto ningún documental ni leído algún libro, sino simplemente alguien nos ha hecho un breve comentario sobre el lugar” (Hernandez Sampieri R. , 2006)

La investigación exploratoria es un tipo de investigación que permite estudiar una problemática que no está visiblemente definida, por tal motivo se la lleva a cabo y es utilizada para comprender la situación existente; pero sin proporcionar resultados apodícticos.

Sin embargo, la técnica descrita, es dúctil en relación a otros tipos de investigación, cabe mencionar, que este tipo de investigación puede conllevar riesgos para el investigador, riesgos que se presentan por lo difícil que puede ser recopilar información sobre un tema nuevo a investigarse, además de que el investigador debe poseer cualidades como la paciencia, perseverancia y capacidad de receptividad. Se reveló a través de la literatura que existen guías e ideas que no han sido investigadas respecto al problema de estudio, o también si se busca indagar acerca de temas y áreas desde un punto de vista diferente. (Hernandez Sampieri R. F., 2014)

3.2. Recolección de investigación

Población

La presente investigación, va dirigida a servidores públicos que operan bajo la modalidad de contrato ocasional y nombramiento provisional en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santa Elena, por consiguiente, también a directores Departamentales, (Talento Humano, Jurídico) y a profesionales especializados del derecho laboral que hayan defendido casos de esta naturaleza, además de contar con experiencia laboral en el ámbito público, es decir que gocen de una enriquecida trayectoria profesional y laboral en la materia de la investigación del presente trabajo y de esta manera puedan proporcionar información relevante, invaluable y sostenible de la idea a defender.

Tabla # 1 Población

Descripción	N°
Jefe de Departamento de Talento Humano GADMSE.	1
Personal administrativo bajo modalidad contractual ocasional y nombramiento GADMSE.	480
Procurador Síndico GADMSE	1
Abogados de la provincia de Santa Elena	1,108
Total	1.590

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

Muestra

Muestra para entrevista y encuesta

Para realizar las respectivas entrevistas de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por criterio, debido a que dentro de la institución que se seleccionó por los

investigadores esta fue, el GADMSE en la cual existe en su estructura jerárquica administrativa, un solo director de Talento Humano y un solo procurador síndico, puesto que se determinó que son los jefes departamentales a cargo de los servidores públicos que se encuentran bajo contrato ocasional y nombramiento provisional. Además, utilizamos el método mencionado en conjunto con una revisión exhaustiva del perfil profesional de los abogados en la provincia de Santa Elena, seleccionando a tres destacados juristas especializados en temas laborales y con una amplia trayectoria profesional en manejo de casos laborales, así como experiencia laboral en el ámbito público y privado, tomando en consideración que no existen dentro de la provincia muchos abogados que se especialicen en materia laboral.

De igual manera, la muestra para realizar las encuestas se recolectó la información a través de fichaje, determinando y seleccionando a 76 servidores públicos bajo la modalidad de contrato ocasional y nombramiento provisional del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena. Esta selección se realizó de acuerdo al lenguaje corporal que denotaba fácil acceso para aplicarles las encuestas.

Tabla # 2 Muestra

Descripción	N
Jefe de Departamento de Talento Humano - Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena	1
Personal administrativo bajo modalidad contractual ocasional y nombramiento provisional - Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena	76
Procurador	1
Abogados especializados en temas laborales de la Provincia.	3
TOTAL	81

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

Métodos, Técnicas e Instrumentos

La realización de un trabajo de investigación a través de métodos, técnicas e instrumentos proporciona al lector la confianza de que el estudio se ha realizado y llevado a cabo de una forma rigurosa, sistemática, y cautelosa. Esto garantiza que los resultados y conclusiones obtenidos son el producto de un análisis constante y objetivo, lo que a su vez añade credibilidad al trabajo investigativo. Cabe señalar que el uso de métodos específicos permite identificar patrones, regularidades o relaciones entre variables, lo que contribuye a obtener conclusiones fundamentadas y objetivas, en este sentido la elección

cuidadosa y la correcta aplicación de los métodos son esenciales para garantizar la validez y fiabilidad de los hallazgos del estudio realizado.

Es por esta razón, que en el presente trabajo investigativo se han utilizado los siguientes métodos, técnicas e instrumentos:

Método analítico

Después de realizar el respectivo análisis del proceso de investigación, se ha decidido que el método a utilizar es el método analítico, el correcto funcionamiento del mismo se realizará, descomponiendo la situación y los elementos que constituyen la problemática para dar paso a su comprensión, funcionamiento y estructura, es decir de lo general a lo específico. Esta metodología de investigación va aplicada a la terminación unilateral en los contratos ocasionales, además debemos recalcar que este método permite identificar los elementos esenciales de este tipo de contrato, las causales de terminación previstas en la normativa y los procedimientos establecidos para llevar a cabo la terminación unilateral.

Método exegético

Con el método exegético se busca interpretar el significado de las normas jurídicas a través de un análisis exhaustivo de su texto y contexto. En lo que respecta a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, este método permite comprender el alcance y los efectos de esta disposición en relación con la terminación unilateral de los contratos ocasionales

Método deductivo

“Este procedimiento del conocimiento consiste en partir de conclusiones generales para llegar a explicaciones particulares; analiza las teorías, leyes y generalizaciones que hayan sido verificadas, para aplicarlas en hechos particulares” (Brenda, 2015, pág. 118).

Se utiliza el método deductivo, para llegar a conclusiones concretas, hemos basado nuestra investigación en leyes, normas y reglamentos, que deben ser la base y principio lógico para obtener las conclusiones mencionadas.

Este método permite conocer y analizar las normas generales de las diferentes terminaciones de contratos, además de las particularidades de los contratos ocasionales, condiciones y requisitos específicos, para que exista la culminación del mismo.

Método inductivo

“El método inductivo comprende el análisis de cada una de las particularidades que encierra o, que tienen relación con el objeto de investigación lo que permite establecer proposiciones generales” (Brenda, 2015, pág. 118).

El proceso metodológico comienza con lo particular y se extiende hacia lo general. El método inductivo permite analizar situaciones específicas, como el estudio de diferentes casos, para llegar a una idea general que abarca el conjunto. Se utilizó este método para cumplir con el objetivo establecido, ya que a través de él se buscó casos concretos con sentencia y jurisprudencia que demostraran la vulneración de los derechos de servidores públicos desvinculados unilateralmente. Al no cumplir las instituciones con lo establecido en la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, el estudio de estos casos ha permitido a las investigadoras llegar a una conclusión lógica y general.

Técnicas

Las técnicas de son los procedimientos para obtener información, a partir de instrumentos de recolección de datos a los sujetos informantes de la población de estudio.

La técnica es indispensable en el proceso de la investigación. A más de integrar la estructura mediante la cual se organiza la investigación, el investigador determina cuál de ellas es la más apropiada y que al mismo tiempo, responde a conocer con mayor profundidad el objeto de estudio. (Brenda, 2015, pág. 119)

En esta parte de la investigación es necesario emplear el uso de herramientas con las que se busca despejar los cuestionamientos planteados como objeto de estudio en la presente investigación, mediante la cual el investigador recolectó información.

Las técnicas de recolección de datos que se utilizarán en la presente investigación serán: el fichaje, el resumen, la entrevista, la encuesta y estudio del caso.

Fichaje

El principal objetivo de las fichas de trabajo, es suministrar de manera inmediata la información relevante, con la finalidad de incorporarla a la investigación. La actualización permanente de la información en las fichas es vital para proporcionar una investigación de calidad.

Resumen

El fin del resumen de investigación es resumir la investigación de un tema particular, su principal objetivo es proporcionar al lector una visión detallada del estudio y las

principales conclusiones, tomando en consideración que antes de comenzar es necesario comprender el propósito del análisis. De esta manera se sintetiza las respuestas detalladas y se destaca las preguntas específicas formuladas, es importante señalar que para realizar un buen resumen se debe considerar en un primer momento estructurando todo mentalmente.

Encuesta

La encuesta es una técnica que se utilizará para recopilar datos de la muestra de la población seleccionada sobre su situación y opinión en la institución a través de preguntas estructuradas, el mismo que se proporcionará mediante un cuestionario en línea.

Entrevista

La entrevista es una técnica de investigación utilizada mayormente para recabar datos cualitativos, y se utilizará en la investigación para obtener información profunda y detallada de las opiniones, experiencias, actitudes, comportamiento, la cual será grabada en audio previo consentimiento del entrevistado.

Estudio del caso

Esta técnica será empleada para llevar a cabo un análisis y estudio detallado y a profundidad de casos en particular que concierne a la investigación realizada con el fin de comprender fenómenos complejos para aplicarlos en el objeto de estudio.

Instrumentos de investigación

En la investigación sobre terminación unilateral en los contratos ocasionales y la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP se utilizará los siguientes instrumentos de investigación: fichas bibliográficas, fichas de resumen, guía de entrevista, cuestionario y ficha o matriz, los mismos que serán, empleados a los funcionarios del GADMSE, así como a los servidores públicos bajo modalidad de contrato ocasional y nombramiento provisional, abogados en el libre ejercicio especializados en materia laboral, y en casos relevantes referente al objeto de estudio investigativo.

3.3. Tratamiento de la información

Después de una cuidadosa recopilación de información y evaluación de la población de muestra, se determinan los entrevistados relevantes para el trabajo de investigación. Se utilizaron los dispositivos móviles para guardar en audio y luego procesarlos como

mensajes, el uso de los mismos garantiza que se preserve con exactitud el espíritu de lo manifestado por los entrevistados sin alterar, ni sufrir influencia alguna, es decir, que procesados los datos no son manipulados ni, ni distorsionados para facilitar la investigación. Las entrevistas se realizaron de manera personal a los funcionarios de GADMSE, así como a los abogados especializados de la provincia. Los resultados se abordan en el siguiente capítulo mediante anexos y análisis.

En el caso de la aplicación de las encuestas a los servidores públicos de GADMSE, bajo la modalidad de contrato ocasional y nombramiento provisional, se realizó a través de un formulario elaborado en la aplicación GOOGLE FORMS, el cual se proporcionó a los encuestados por medio de un link (<https://docs.google.com/forms/d/e/>) , el cuál se distribuyó vía mensaje WhatsApp en sus dispositivos móviles, y la información arrojada se direccionaba al correo Gmail cinthiasaltost1984@gmail.com, del mismo que se procesó los datos de 76 encuestados. Los resultados se abordan en el siguiente capítulo, mediante tablas y análisis de cada una de las preguntas formuladas.

3.4 Operacionalización de variables

Tabla # 3 Operacionalización de variables

Titulo	VARIABLES	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
TERMINACIÓN UNILATERAL EN LOS CONTRATOS OCASIONALES Y LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA DE LA LOSEP	Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP	La Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) es una norma que establece un mecanismo para que los servidores públicos que, al 19 de mayo de 2017, prestaron sus servicios de manera ininterrumpida por cuatro años o más en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, puedan obtener la estabilidad laboral mediante un concurso de méritos y oposición.	Estabilidad Laboral	Concursos realizados	¿Cuántos concursos ha realizado el Gad en los últimos 4 años para la obtención de la estabilidad laboral, basados en la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP?	Entrevista dirigida al jefe de Talento Humano y Procurador Síndico.
				Política en estabilidad laboral	¿Cuál es la política de estabilidad laboral del GADMSE en esta administración?	Entrevista dirigida al jefe de Talento Humano.
					¿De los funcionarios que han cumplido con lo estallido en la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, cuántos han interpuesto alguna acción por no aplicarse la mencionada norma por parte de su Institución en los últimos 4 años?	Entrevista dirigida al Procurador Síndico.
					¿De las acciones interpuestas por los servidores que se creen afectados, cuántas fueron a resueltas a favor del servidor del GADMSE?	Entrevista dirigida al Procurador Síndico.
			Reconocimiento de la experiencia	Cantidad y tipo de contratación.	- ¿Cuántos servidores de carrera se encuentran en la nómina de esta administración?	Entrevista dirigida al jefe de Talento Humano.
				Experiencia laboral	¿En su experiencia laboral, cuántas causas ha llevado de terminación unilateral de servidores públicos con más de 4 años en el cargo?	Entrevista dirigida a profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
				-Aplicación	¿Qué opina sobre la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP y su aplicación en el sector público?	Entrevista dirigida a profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
			Proceso de selección	Grado de participación en selección de personal.	¿Cómo es el proceso de selección del personal del GADMSE?	Entrevista dirigida al jefe de Talento Humano
					¿Conoce el proceso de selección e ingreso a una Institución Pública?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena.
				Existencia de políticas de reconocimiento y recompensa por la experiencia y la retroalimentación positiva de los empleados sobre cómo se valora su experiencia en la empresa.	¿Cómo influye la existencia de políticas de reconocimiento y recompensa por la experiencia y la retroalimentación positiva de los empleados en la retención del talento y en la cultura organizacional de una empresa?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
				Duración promedio del proceso de contratación.	¿De qué manera afecta la duración promedio del proceso de contratación la capacidad de una empresa para atraer y retener talento, así como su competitividad en el mercado laboral?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
				Tasa de retención de nuevos empleados.	¿Cómo influye la tasa de retención de nuevos empleados en la productividad y la cultura organizacional de una empresa, y qué medidas pueden implementarse para mejorarla?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
Calidad de las contrataciones.	¿De qué manera la calidad de las contrataciones impacta en el desempeño general de una empresa y en su capacidad para mantener un ambiente laboral positivo y productivo?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.				

Terminación Unilateral de Contratos Ocasionales	La terminación unilateral de contratos ocasionales es la facultad que tiene una de las partes, en este caso la entidad pública o empleador, de poner fin a un contrato ocasional sin necesidad del consentimiento de la otra parte, es decir, del trabajador o contratista.	Causas para la terminación unilateral	Falsedad en la información proporcionada durante el proceso de selección.	¿De qué manera la identificación de falsedad en la información proporcionada durante el proceso de selección puede impactar en la relación laboral y en las decisiones de terminación unilateral de contratos ocasionales por parte de las empresas?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
				¿Con qué tendencia cree usted que se aplica la terminación unilateral en el sector público?	Entrevista dirigida a profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
			Conducta inapropiada o violación de las normas de la empresa durante el período de prueba.	¿Cómo afecta el incumplimiento de los requisitos y competencias necesarias para el puesto a la efectividad y productividad laboral, así como a la toma de decisiones relacionadas con la terminación unilateral de contratos ocasionales por parte de las empresas?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
			Incumplimiento de los requisitos y competencias necesarias para el puesto.	¿Cuáles consideras que son las implicaciones de la conducta inapropiada o la violación de las normas de la empresa durante el período de prueba en cuanto a la cultura laboral y las decisiones de terminación unilateral de contratos ocasionales por parte de las empresas?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
			Cumplimiento de los términos y condiciones establecidos en el contrato.	¿Cómo el cumplimiento de los términos y condiciones establecidos en el contrato impacta en la seguridad jurídica tanto para el empleador como para el trabajador, especialmente en situaciones de terminación unilateral de contratos ocasionales?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
		Seguridad jurídica	Respeto a los derechos laborales y beneficios correspondientes al trabajador o contratista.	¿De qué manera el respeto a los derechos laborales y beneficios correspondientes al trabajador o contratista influye en la percepción de justicia y equidad en el proceso de terminación unilateral de contratos ocasionales, tanto desde la perspectiva del trabajador como del empleador?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
			Adecuación a las leyes laborales y normativas aplicables en cuanto a preaviso, indemnizaciones u otros aspectos relacionados con la terminación del contrato.	¿Cómo el cumplimiento de las leyes laborales y normativas aplicables en cuanto a preaviso, indemnizaciones y otros aspectos relacionados con la terminación del contrato contribuye a la protección de los derechos laborales y a la gestión ética de las relaciones laborales en el contexto de contratos ocasionales?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
		Planificación financiera y profesional del individuo afectado	Impacto en los ingresos y estabilidad financiera del trabajador o contratista.	¿De qué manera la consideración del impacto en los ingresos y la estabilidad financiera del trabajador o contratista afectado guía la toma de decisiones empresariales en situaciones de terminación unilateral de contratos ocasionales, en aras de promover una gestión laboral equitativa y sostenible?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
			Capacidad para encontrar nuevas oportunidades laborales o profesionales.	¿Cómo influye la capacidad del trabajador o contratista afectado para encontrar nuevas oportunidades laborales o profesionales en la evaluación del impacto y las decisiones relacionadas con la terminación unilateral de contratos ocasionales desde una perspectiva empresarial y de responsabilidad social?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.
			Necesidad de actualización o reconversión profesional para adaptarse a nuevas circunstancias laborales.	¿En qué medida la necesidad de actualización o reconversión profesional del trabajador o contratista afectado por la terminación unilateral de un contrato ocasional influye en las consideraciones empresariales sobre el desarrollo del talento y la responsabilidad hacia los empleados en un entorno laboral cambiante?	Encuestas realizadas a los servidores públicos del GADMSE de Santa Elena y profesionales en Derecho especializados en materia laboral.

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Entrevista dirigida a directora del departamento de talento humano del GAD Santa Elena

Nombre de la entrevistada: Ing. Karen Rivera González

Fecha de la entrevista: 23 de mayo de 2024

Hora de la entrevista: 10:20 am

Lugar de la entrevista: Oficina del Departamento de Talento Humano del GADMSE

Pregunta # 1: ¿Cuántos servidores de carrera se encuentran en la nómina de esta administración?

La entrevistada se expresa manifestando que en la actual administración se encuentran en nómina 63 servidores con nombramiento que es el personal de carrera.

Pregunta # 2: ¿Cuántos servidores de contrato ocasional se encuentran en la nómina de esta administración?

Al respecto manifiesta que, actualmente tienen 417 personas de contrato de servicios ocasionales dentro de la nómina de la administración.

Pregunta # 3: ¿Cómo es el proceso de selección del personal del GADMSE?

Además, expone que para el proceso de selección del personal del GADMSE se toma en cuenta lo que son perfiles, formación académica y de acuerdo a eso, pues se va ubicando según a la necesidad de la institución el personal.

Pregunta # 4: ¿La institución cumple con el procedimiento para el ingreso del personal contratado?

La Ingeniera sostiene que la institución sí cumple todo lo que indica la ley en el momento de ingreso del personal contratado, y se observa si la persona tiene impedimento laboral, si no trabaja para dos instituciones. También manifiesta que se revisa lo que es récord policial, si no tienen juicios o demandas y todo lo demás. Y también indica que revisan todo lo que es relativo al nepotismo, que son las cosas más importantes a criterio de la entrevistada.

Pregunta # 5: ¿Cuántos concursos ha realizado el GADMSE en los últimos 4 años para la obtención de la estabilidad laboral, basados en la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP?

La directora de este departamento aseveró que se encuentran con una administración que recién acaba de cumplir un año. Y hace énfasis en que la administración anterior no dispuso concursos, y que siempre los concursos de méritos y oposición los emite la autoridad nominadora, pero que la administración que feneció, pues no realizó concursos de méritos de oposición, solo se mantuvo con los contratos ocasionales de acuerdo a la normativa.

Pregunta # 6: ¿Cuántos servidores de carrera han sido reintegrados a su puesto de trabajo en los últimos 4 años, debido a la no aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP?

La entrevistada sostiene que actualmente no se ha reintegrado a ninguno, que tiene conocimiento que hay juicio, pero eso lo maneja netamente la parte jurídica, además expresa que ellos son los que saben en qué instancia se encuentra cada juicio, y que cuando es así, jurídico les envía la orden del juez y tienen que acatar lo dispuesto en la resolución judicial, puesto que jurídico nos indica el motivo del reintegro.

Análisis

De la información recopilada al entrevistar a la jefa de Talento Humano del GADMSE, podemos concluir que la Institución cuenta con un número mayoritario de personal contratado bajo la modalidad de contrato ocasional, los mismos que según manifiesta la entrevistada tienen renovación contractual por año calendario, es decir, anualmente, además manifestó que en la administración actual no se han realizado concursos de mérito y oposición, así como en la administración anterior según nos mencionó tiene conocimiento, y al consultarle ¿Cuántos servidores de carrera han sido reintegrados a su puesto de trabajo en los últimos 4 años, debido a la no aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP?, enfatizó que ninguno, pero aclara que existe un caso ventilado en el departamento jurídico y que ellos se limitan a acatar lo que este departamento disponga por orden judicial. Por lo que podemos concluir que no se cumple con la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP.

4.1.2. Entrevista dirigida al Procurador Síndico del GADMSE

Nombre del entrevistado: Ab. Luis Sancho Loor, Mgt.

Fecha de la entrevista: 23 de mayo de 2024

Hora de la entrevista: 12:20 am

Lugar de la entrevista: Oficina de Procuraduría Síndica del GADMSE

Pregunta # 1: ¿Cuál es la política de estabilidad laboral del GAD en esta administración?

El procurador nos manifestó que, desde su punto de vista en el ámbito jurídico, la administración siempre está comprometida con el cumplimiento de las normas que regulan las relaciones jurídicas de carácter laboral en el sector público. Particularmente, la administración aplica los preceptos de la Ley Orgánica del Servicio Público, su reglamento y las disposiciones del ente rector.

Pregunta # 2: ¿Qué opina sobre la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP y su aplicación en el sector público?

El abogado Sancho supo manifestar lo importante que era de tener en cuenta esta norma, indicando que no era clara, ya que lo que establece, es que emite un ganador una vez que las personas que se encuentran trabajando en el sector público con contrato ocasional, lo que establece esta norma es que sean declaradas ganadoras, o sea, siempre y cuando hayan cumplido con un puntaje.

Aclara que la norma no establece, no dice directamente que se otorgará un nombramiento permanente a la persona que se encuentre bajo estas relaciones de carácter temporal, independientemente de la figura.

Recalca que considera que igualmente la norma de alguna forma si transgrede un poco lo que establece la Constitución, porque si se visualiza la idea de la Constitución es que toda persona que ingresa al sector público y vaya a ejercer una carrera, lo haga mediante un concurso ya sea de manera permanente o mediante un concurso de méritos y oposición.

Puntualiza que particularmente las figuras de contrato ocasional o nombramiento provisional de cualquier figura que establezca una temporalidad en la relación laboral de carácter público, son precisamente en su naturaleza relaciones temporales.

Entonces dice creer que esta disposición sí trastoca un poco la naturaleza propia de lo que es un contrato ocasional o lo que es un nombramiento provisional o cualquier figura que en su naturaleza sea de carácter temporal.

Aseveró por otra parte que atenta a lo que está establecido en la Constitución, porque se conoce que la permanencia en el sector público se da por un concurso de méritos y oposición, y para hacer un concurso de méritos y oposición la administración tiene que seguir una planificación, un cronograma, y tiene que haber una aprobación por parte del ente rector.

Entonces continua en su intervención manifestando, que es una norma que sí se dificulta en cuanto su aplicación, porque se podría entender que digamos, uno quiere y lo permita, pero cualquier administración, inicia funciones, en el sector público se va quedando también de conformidad con lo que dice la Constitución, pero también hay instituciones públicas que van surgiendo.

Indica que la norma es confusa, y que se puede prestar para interpretaciones que lesionen tanto los derechos de las personas, de los trabajadores, como también llevar a la administración a seguir procesos que no están claros.

Por lo expuesto considera que sí merece una reforma para dar claridad a lo que busca la norma como tal.

Pregunta # 3: ¿Cuántos concursos ha realizado el Gad en los últimos 4 años para la obtención de la estabilidad laboral, basados en la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP?

Nos indicó que es una pregunta que particularmente no le corresponde al procurador síndico, una pregunta que como tal establece la propia norma y quien estaría encargado de estas situaciones es la UATH, Unidad Administrativa de Talento Humano de la institución. Entonces, en ese sentido aclara no podría establecer dicha situación.

Expresa que claro que es importante tener en cuenta lo que la propia norma establece, esto es, que el concurso de mérito y oposición se realiza conforme una planificación, y continúa manifestando que no es que el concurso de mérito y oposición garantiza la estabilidad laboral y que siempre va a depender de un conjunto de circunstancias. Asevera que obviamente un concurso de méritos y oposición busca la estabilidad laboral, pero no solamente busca la estabilidad laboral, sino que busca también que se cristalice lo que se

conoce como la carrera pública, la carrera administrativa en el sector público, pero particularmente es una situación que siempre va a corresponder a la Unidad Administrativa de Departamento de Talento Humano de la Institución.

Menciona que como tal la Unidad Administrativa de Talento Humano de la institución corre también con un montón de situaciones, la principal siempre va a ser la cuestión del presupuesto y que como se aseguró que actualmente la administración está atravesando, así como toda la administración pública situaciones financieras adversas.

Recalca lo antes mencionado referente a que para hacer un concurso público se necesita de recursos, una planificación, una aprobación. Y que, si bien es cierto, también hay autonomía administrativa financiera en un GAD, asegura que los perfiles que se aprueban también, siempre tienen que ser realizados de conformidad con las normativas que establece el ente rector.

Pregunta # 4: ¿Cuántos servidores de carrera han sido reintegrados a su puesto de trabajo en los últimos 4 años, debido a la no aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP?

Respalda su respuesta que en calidad de procurador síndico, es importante tener en cuenta que asumió el cargo en el mes febrero del año 2024 y que no ha tenido conocimiento de que mediante alguna acción constitucional o mediante tal vez inclusive una acción en lo Contencioso Administrativo se haya dispuesto a la administración reintegrar a trabajadores específicamente por la no aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP.

Pregunta # 5: ¿De las acciones de protección o demandas en lo contencioso administrativo interpuestas por los servidores que se creen afectados, ¿cuántas fueron a resueltas a favor del servidor del GAD?

Nos recalca que como asumió el cargo desde febrero de 2024, no tiene conocimiento de algún reintegro y nos hace un pequeño análisis de su trabajo tanto en el ámbito privado como el público y manifiesta que en estos sectores siempre se trabaja en base a objetivos, se trazan planos, que es entonces que de alguna u otra forma sirven para optimizar a la administración.

Sigue su intervención acotando que cuando la administración se optimiza, y ya desde el punto del sector público, se busca garantizar los principios que regulan una institución pública, eficiencia, eficacia.

Entonces hace énfasis en que sería ponerles una obligatoriedad a las administraciones públicas de que sí o sí, mediante vía judicial, tengan que reintegrar a trabajadores de los que la administración ya en su planificación considera que ya no son necesarios que se los tenga, ya que se encuentran bajo figuras temporales, y esto sí puede afectar.

Asevera que, en todo caso, esta obligatoriedad es contraria también a la optimización de la administración pública.

Pero que claro, siempre hay que buscar un equilibrio, proteger, porque es un derecho constitucional, que están en los tratados internacionales por un lado, pero por otro lado también evitar que se quieran utilizar la protección laboral reforzada para ciertos casos o la protección de los derechos laborales en casos ya más generales, se evite utilizar el abuso del derecho, porque se conoce bien que se puede dar casos de abuso del derecho y esto afecta a la administración, y no solo la administración, a la larga también afectará a las colectividades, porque esto tiene un efecto rebote, pero al final del día, concluye manifestando que en esta administración siempre se cumple.

Análisis

En virtud de la aportación suministrada por el Procurador Síndico, podemos mencionar el hecho de que nos manifiesta que no tiene conocimiento de acciones interpuestas o demandas de lo contencioso por servidores que se hubieren sentido perjudicados por la no aplicación de la norma y basa su respuesta en el tiempo que mantiene en el cargo, así como el tema de reintegros, respecto a tema de los concursos realizados por la institución también nos deja con un sin sabor en la respuesta, puesto que, nos recalca el tiempo en el cargo y asevera que es un dato que debe ser proporcionado por el departamento de Talento Humano, referente a los concursos también respalda su respuesta en varios aspectos que se tendrían que tener en consideración, pero entre ellos lo más importante el aspecto de presupuesto de la institución, sobre la pregunta de reintegros ¿Cuántos servidores de carrera han sido reintegrados a su puesto de trabajo en los últimos 4 años, debido a la no aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP?, respalda su respuesta que en que es importante tener en cuenta que asumió el cargo en el mes febrero del año 2024 y que no ha tenido conocimiento de que mediante alguna acción constitucional o

mediante acción en lo Contencioso Administrativo se haya dispuesto a la administración reintegrar a trabajadores específicamente por la no aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP.

En general su apreciación sobre la Disposición es que tiene vacíos que no solo perjudican en sus derechos al trabajador sino también a la administración, sin embargo, finaliza la intervención aseverando que la institución cumple con todo lo que dicta la normativa.

4.1.3. Entrevista a abogados especializados en materia laboral

Nombre de la entrevistada: Ab. Carlos Pesantes Gómez, Mgt

Fecha de la entrevista: 25 de mayo de 2024

Hora de la entrevista: 11:30 am

Lugar de la entrevista: Domicilio del entrevistado, Santa Elena

Pregunta # 1: ¿Qué opina sobre la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP y su aplicación en el sector público?

El entrevistado manifestó que la disposición y otra normativa de la LOSEP anterior, no es que deroga, pero cubre que esto no puede ser posible. Debido a que estarían interrumpiendo la naturaleza del concurso de mérito de oposición de las personas. Y ahí es donde se habla nuevamente, que los jueces dan la razón en las acciones de protección y que les dicen que tienen que regresar a los cargos porque tienen más de cuatro años con nombramiento provisional y todo lo demás, pero los reintegran con condición de que tienen que hacer el concurso de mérito y oposición. Entonces los que se reintegren, tienen un cierto tiempo, esto depende del juez. Hay jueces que te dicen en un mes o en dos meses, el municipio u otra institución tiene que hacer el concurso de mérito y oposición para este cargo, si hay una persona que mejor califica, lamentablemente sale. Entonces nos enfatiza que, entrando al segundo punto, que es la naturaleza de esta disposición transitoria menciona que al mismo tiempo que entró en vigencia hubo un acuerdo ministerial que dispone que ya no se utilicen las acciones de protección para estas causas, si no que se apliquen en el contencioso administrativo.

Pregunta # 2: En su experiencia laboral, ¿cuántas causas ha llevado de terminación unilateral de servidores públicos con más de 4 años en el cargo?

Al respecto de esta pregunta, nos indicó que ha llevado seis causas sobre la terminación unilateral, en servidores que han tenido más de cuatro años en el mismo cargo laboral.

Pregunta # 3: ¿De las causas que usted ha llevado sobre terminación unilateral aplicando la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, cuántas han resultado favorables para los servidores que representó?

El abogado Carlos Pesante que de los servidores que represento, seis causas han resultado favorables, recordando principalmente el caso del abogado León quien fue destituido del GADMSE.

Pregunta # 4: ¿Usted considera que se cumple con el procedimiento para el ingreso del personal en las instituciones públicas?

Defendió que no se cumple el procedimiento para el ingreso del personal y eso influye dependiendo de la institución que sea.

Análisis

Haciendo un análisis de lo expuesto por el abogado Pesantes, podemos manifestar lo más relevante de su apreciación sobre la disposición materia de nuestra investigación, la cual según su criterio no deroga transgrede la naturaleza de los concursos de mérito y oposición y que los jueces dan paso a acciones de protección que a su punto de vista profesional es netamente asunto de lo contencioso administrativo, pero que sin embargo los jueces no aplican bien la disposición, pero más sin embargo al ser reintegrados por decisión judicial, la entidad tendrá un tiempo para llamar a concurso y con ello podría también resultar contraproducente para el servidor puesto que si alguien logra una puntuación mayor, este servidor quedaría sin su puesto.

Al preguntarle, en su experiencia laboral, ¿cuántas causas ha llevado de terminación unilateral de servidores públicos con más de 4 años en el cargo?, nos enfatiza y es claro en que seis y que todas las ha ganado, llamando nuestra atención que entre las mismas se encuentra una al GADMSE, y es la que más recalca entre sus logros.

Podemos rescatar de la entrevista que el abogado Pesantes considera que ninguna institución a su criterio cumple con el procedimiento para el ingreso de su personal.

4.1.4. Entrevista a abogados especializados en materia laboral

Nombre del entrevistado: Dr. Arístides Cruz Silvestre

Fecha de la entrevista: 27 de mayo de 2024

Hora de la entrevista: 18:18 pm

Lugar de la entrevista: Oficina Asesoría Jurídica, Santa Elena

Pregunta # 1: ¿Qué opina sobre la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP y su aplicación en el sector público?

El abogado hace énfasis en que la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que los servidores públicos que tienen cuatro años de servicios en una determinada institución deben gozar del beneficio de recibir el nombramiento definitivo en dicha institución, y sostiene que la misma disposición transitoria a la que se está refiriendo, dispone que la autoridad nominadora tiene que otorgarle el nombramiento definitivo a dicho servidor.

Pregunta # 2: ¿En su experiencia laboral, ¿cuántas causas ha llevado de terminación unilateral de servidores públicos con más de 4 años en el cargo?

Con respecto a la pregunta responde que ha desempeñado las funciones de director Jurídico dentro de la provincia de Santa Elena en la Empresa Pública de Agua AGUAPEN EP. y por 12 años como Procurador Síndico del Municipio de Santa Elena, y que ha habido algunas causas, que en su gran mayoría ha salido beneficiado el accionante y la institución se ha visto en la obligación de reintegrar a esa persona que demandó, porque no fue aplicada la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP.

Pregunta # 3: ¿De las causas que usted ha llevado sobre terminación unilateral aplicando la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, cuántas han resultado favorables para los servidores que representó?

En respuesta el jurista con amplia experiencia nos indica que debe decir con toda honestidad y con toda franqueza que casi todas, casi todas, porque en realidad los jueces aplican lo que dispone la Disposición Transitoria y que en realidad está bien que lo apliquen porque tienen la obligación los entes institucionales y más que todo el director. de talento humano de la institución pública de decirle a la máxima autoridad que cumpla con lo que dispone la ley, esto es, llamar a concurso de mérito oposición y si despiden al

servidor lógicamente el juez tiene que aplicar lo que corresponde en derecho y por eso lo han mandado a reintegrar, y recalca que en su experiencia casi a todos.

Recuerda en Aguapen unos cuatro, en a en la institución municipal calcula unos 20 o algo más, porque siempre sucede, menciona que estos casos sobre todo se dan cuando hay cambio de administración, hay cambio de autoridades, de alcalde y se dan estos problemas y generalmente presentan las acciones de protección en aplicación de esta Disposición Transitoria.

Pregunta # 4: ¿Usted considera que se cumple con el procedimiento, para el ingreso del personal en las instituciones públicas?

Argumentó que existen muchas falencias, que no se cumple con el procedimiento correcto, en los casos por ejemplo como mantener unos contratos ocasionales de servidores contratados por más de 3 o 4 años, no es un procedimiento correcto, la LOSEP dice que, cumplido un año, se renovará hasta una sola vez, es lo que se debe porque un año duran los contratos ocasionales.

Hace principal énfasis que entonces tranquilamente, que, si hay la necesidad institucional, debe cumplirse con lo que dispone la ley.

Indica lo que dispone acotando que el director de talento humano elabora un informe y lo dirige a la máxima autoridad, indicando que necesitan continuar con estas personas para que sigan laborando y ahí se puede contratar por un año más, pero que de ahí no puede pasar, simplemente tiene que cumplirse con la disposición transitoria que dice que tiene que llamarse a concurso de mérito y de no llamarse concurso de mérito, prácticamente a los cuatro años lo que tienen que darle es el nombramiento correspondiente.

Análisis

De la experiencia compartida por el Dr. Cruz en su amplia experiencia laboral principalmente como jefe de entidades públicas en el área jurídica, podemos rescatar el hecho de considera factible que la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que los servidores públicos que tienen cuatro años de servicios en una determinada institución deben gozar del beneficio de recibir el nombramiento definitivo en dicha institución, nos llama la atención el número de reintegros que menciona, pero a la vez nos percatamos que la Disposición no es aplicada por las instituciones si no es por mandato de un juez, y por ello los reintegros, en cuanto

la pregunta ¿Usted considera que se cumple con el procedimiento, para el ingreso del personal en las instituciones públicas?, nos manifiesta no estar de acuerdo ya que no se realiza un correcto procedimiento en la contratación por contrato ocasional al no cumplir con los tiempos que la normativa LOSEP establece y se mantiene a servidores con más años de los permitidos por la ley en esta modalidad contractual, y sostiene que sobre todo se maneja por el cambio de administraciones en las entidades públicas.

4.1.5. Entrevista a abogados especializados en materia laboral

Nombre del entrevistado: Ab. Máximo Orrala Muñoz

Fecha de la entrevista: 30 de mayo de 2024

Hora de la entrevista: 12:39 pm

Lugar de la entrevista: Oficina Asesoría Jurídica, Santa Elena

Pregunta # 1: ¿Qué opina sobre la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP y su aplicación en el sector público?

Alegó, que, en primer lugar, debía manifestar que lamentablemente a pesar de estar señalado respetar los contratos ocasionales de los servidores públicos, llamando a los concursos de mérito y oposición, la gran mayoría de las instituciones municipales, gobiernos provinciales, ministerios y organismos del estado, no lo hacen.

Asegura que ha sido servidor público por 35 años, y que durante toda su vida como servidor público, como maestro primario, secundario, universitario, ha cumplido diversas funciones públicas aquí en el cantón, ha sido Director del Registro Civil, ha sido Jefe de Recursos Humanos del Municipio, de la FEDESE, ha sido asesor jurídico de dichas instituciones, ha sido también jefe de recursos humanos tanto del municipio como de la FEDESE y señala que muchas veces recibió órdenes superiores donde se daba por cumplido los contratos ocasionales, donde muchos tenían dos, tres, cuatro, cinco, hace memoria y dice que recuerda uno que tenía 15 años con contrato ocasional y jamás él pudo lograr una estabilidad laboral.

De la misma manera sostiene que el artículo, si mal no recuerda, es el 58 de LOSEP, que los contratos ocasionales no dan estabilidad laboral absolutamente a nadie, eso está bien claro, la ley en esa parte tiene carácter imperativo. Por otro lado, si bien es cierto que no te da estabilidad laboral, es ahí la razón por la cual en las instituciones públicas se aprovechan de esa situación y da por concluida la relación laboral. También hay que establecer que cada cuatro años aparece un gobierno o aparece un nuevo administrador de la cuestión pública, lo cual muchas veces hecha al traste de lo que ya empezó el anterior administrador, en este caso alcaldes. También señala que muchas veces las cuestiones son políticas y por política o porque no te simpatizas, no eres del bando, concluyen tu contrato de servicio ocasional, muy a pesar de que el servidor como se siente lesionado en sus derechos, ellos muchas veces demandan.

Nuevamente recuerda el entrevistado sobre un tema actual de un servidor del GAD municipal de Santa Elena, quien demandó por aumento de sueldo, manifiesta que efectivamente este trabajador demanda porque le habían subido el sueldo, que recuerda que ganaba 637 y le subieron a 1300, pero nunca apareció el concurso de mérito y de oposición, porque de acuerdo a 58 es una exigencia que, si a ese servidor público le han subido, debe de contar el concurso de mérito y oposición.

Si no hay concurso de méritos de oposición, mal puede la administración pública subirle su sueldo. Sigue con su intervención manifestando que la demanda la gana en primera instancia, pero en la segunda instancia ante la sala multicompetente de los civiles pierde su curso, porque él debía de seguir el órgano regular, que en este caso debía haber demandado ante el tribunal contencioso administrativo, y él planteó erróneamente una acción de protección ante una unidad judicial civil, cuestión que no reunía los requisitos, cuestión ilegal, arbitraria, anticonstitucional. Es imposible, es inadmisibles presentar un recurso si usted no ha cumplido con el debido proceso, señaló.

Adicional menciona que el debido proceso si es un servidor público, debe de demandar ante el Tribunal Contencioso Administrativo, caso contrario la acción de acusación es nula, de nulidad absoluta, si es que se la dan a su favor. Enfatiza que observó que demandó una acción extraordinaria de protección, y que eso no tiene pies ni cabeza, si se cae en la primera instancia, que es lo más sencillo, una simple acción de protección, ahora es una extraordinaria. lamentablemente en el campo jurídico, sostiene que los colegas a veces sueñan o vuelan muy alto pensando que en esa instancia van a ganar, imposible. El procedimiento dice muy claro el servidor público que se siente afectado, su línea de conducta, su código, su norma, que debe continuar es ante el tribunal contencioso.

Señala que el año pasado ganó un juicio ante el Tribunal Contencioso, la persona era con discapacidad especial, 76 % de discapacidad. Menciona que le sugirieron que demandar acción de protección, por la discapacidad. Asegura que planteó ante el tribunal y ganó a la institución municipal, el tribunal contencioso, fue unánime la votación, que ganó tres a cero, porque yo siguió el curso normal del procedimiento. Recalca que, si hubiera ido a una acción de protección, perdía el juicio. Hace énfasis en que el derecho es claro, la ley es clara, así como dice la constitución, nuestra carta magna, la ley manda, prohíbe o permite.

Pregunta # 2: En su experiencia laboral, ¿cuántas causas ha llevado de terminación unilateral de servidores públicos con más de 4 años en el cargo?

El abogado Orrala responde a la pregunta, que, si recuerda en 2015, 2016, pero que todos se perdieron porque se ampararon que el contrato ocasional, los jueces en aquella época se amparaban de que, en ese artículo de la LOSEP, que los contratos ocasionales no te dan esa estabilidad laboral, no te garantizan.

Menciona que, revisando en el año 2014 en el Ministerio del Trabajo, el abogado Antonio Gagrialdo, una institución municipal debe reincorporar a un grupo de obreros que eran tercerizados y no lo querían reincorporar, tuvieron que demandar ante el inspector del trabajo en la ciudad. de Guayaquil y allá gana el inspector que tomó el caso, ordenó que se debe de reintegrar y que se deben de ingresar en el presupuesto del año 2015. Ellos eran trabajadores del 2014, alrededor de unos 21, 22 habían sido despedidos de manera intempestiva.

Expresa y es claro en manifestar que en ese ámbito, que se está apartando un poco del ámbito administrativo, pero que ahí podemos darnos cuenta que muchas veces nuestras autoridades emiten disposiciones y muchas igualmente las instituciones públicas no las acuden ya cuando enfrentar la sentencia es de estricto cumplimiento, ahí es que buscan solucionar el problema, cuando eso es de una aplicación correcta de lo que dispone una sentencia o una resolución en todo caso en el ámbito laboral, en lo que respeta acá con lo preocupante si han tenido más de cuatro años, la verdad que eso ya ha sido bastante tiempo y menciona que tiene sus archivos, ya los quemó, que cada diez años quema sus procesos, entonces ratifica que ninguno se pudo ganar porque los jueces de primera instancia no aplican correctamente el derecho.

Pregunta # 3: ¿De las causas que usted ha llevado sobre terminación unilateral aplicando la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, cuántas han resultado favorables para los servidores que representó?

Respecto a lo solicitado responde sin lugar a duda que ninguna, y continúa aseverando que todo salió en cuanto por la mala aplicación de la ley.

Pregunta # 4: ¿Usted considera que se cumple con el procedimiento, para el ingreso del personal en las instituciones públicas?

Al interrogante enérgicamente nos responde que no, y sostiene que también eso es una falencia, no hay un correcto procedimiento, muy a pesar de que para ocupar los puestos lógico que se necesitan profesionales. Recuerda, que fue jefe de recursos humanos en el 2008, un año, y que hizo una evaluación de todo el personal, tenían alrededor de 260 servidores públicos, de los 260, 200 no eran solamente eran bachilleres, no tenían ni siquiera un título profesional, a duras penas por ahí 30 eran profesionales en diferentes áreas y el resto no tenía títulos. Hace hincapié que podemos darnos cuenta que muchas veces las administraciones ingresan a su personal sin respetar el currículum, sin respetar el debido proceso, sin respetar su perfil académico, ya por servir al uno, por servir al otro y disponer que usted vaya sin tener el mínimo de conocimiento, sin reunir el perfil académico que debe de exigirse y ajustar al puesto que va a ocupar, por eso muchas veces son los fracasos. Vuelve a recordar que el municipio contrataba a profesionales de fuera de la provincia. Entonces nos dice que estima y considera que para ingresar al sector público debe haber una exigencia rigurosa para que no se fracase. Por eso es que después vienen los problemas de corrupción, de errores administrativos que cuestan a la administración, y después son demandados y denunciados.

Análisis

Argumentó que bajo su perspectiva y experiencia las instituciones públicas no aplican la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, nos compartió sus experiencias como servidor público a lo largo de su carrera que data de 35 años, incluso dentro del mismo GADMSE, resaltó que en muchas ocasiones recibió órdenes de desvincular a servidores con más de 2 años, por disposiciones superiores, nos llama la atención cuando nos manifestó que incluso un servidor con 15 años en funciones, jamás obtuvo la estabilidad laboral. Considera que los contratos ocasionales no garantizan estabilidad absolutamente a nadie y que en las instituciones juega un papel preponderante la política del gobierno de turno los que cesan de sus funciones a los servidores de la administración precedente, vulnerando los derechos de los mismos y estos al sentirse lesionados en sus derechos en muchas ocasiones demandan a la institución. Al preguntarle ¿De las causas que usted ha llevado sobre terminación unilateral aplicando la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, cuántas han resultado favorables para los servidores que representó?

Cabe hacer énfasis en lo que nos responde señalando que ninguna, por considerar que no existe una aplicación correcta de la ley. Referente al ingreso del personal a las instituciones públicas considera que no existe el debido proceso compartiendo su

experiencia en que muchos de los funcionarios no cumplen con el perfil profesional del cargo que desempeñan y es esta la principal razón por la que se desencadenan otros factores como la corrupción y las falencias en la administración las mismas que como consecuencia conllevan a posteriores demandas y denuncias contra la institución.

4.1.6. Resultados de encuestas a servidores del GAD Santa Elena

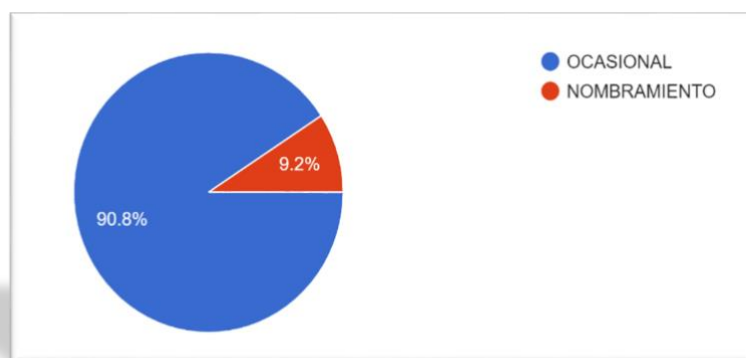
1. ¿Qué tipo de contrato tiene?

Tabla # 4 Tipo de contrato

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Ocasional	69
Nombramiento	7
Total	76

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

GRÁFICO # 1 TIPO DE CONTRATO



Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

Análisis: De lo que nos arroja el resultado de la encuesta realizada a los servidores del GADMSE, se puede evidenciar que la gran mayoría de servidores de la institución tienen contrato ocasional y un mínimo porcentaje nombramiento.

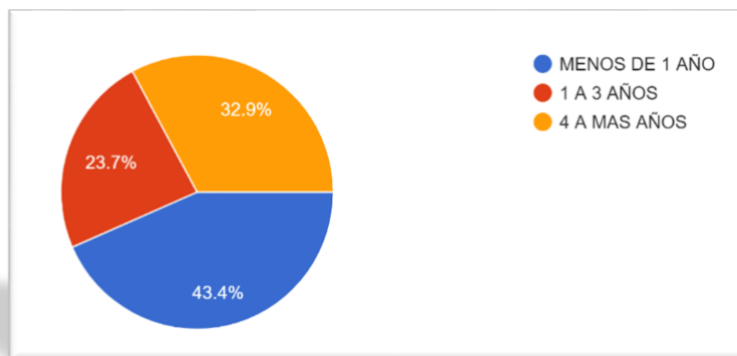
2. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en esta institución?

Tabla # 5 Tiempo laborando

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Menos de 1 año	33
1 a 3 años	25
4 a mas años	18
Total	76

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

GRÁFICO # 2 TIEMPO LABORANDO



Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

Análisis: El resultado obtenido refleja que, un porcentaje mayoritario de servidores se mantiene laborando por menos de un año, adicional un grupo algo menor se encuentra laborando en un tiempo de uno a tres años y un grupo minoritario cumple con cuatro años o más, siendo este el grupo que podría acogerse a la disposición materia de nuestra investigación.

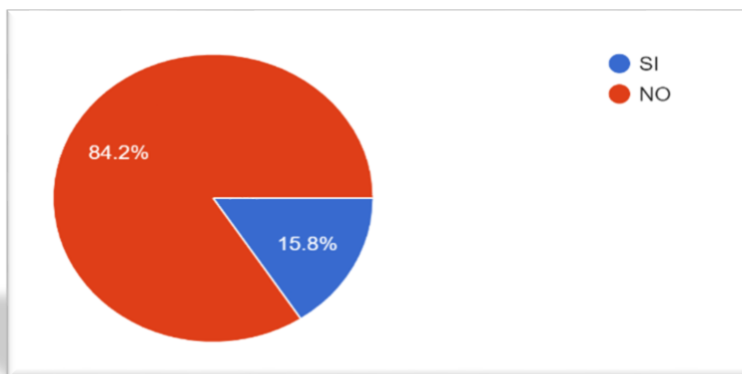
3. ¿Ha participado en concurso de mérito y oposición en la entidad que labora?

Tabla # 6 Mérito y oposición en la entidad

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Sí	64
No	12
Total	76

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

GRÁFICO # 3 MÉRITO Y OPOSICIÓN EN LA ENTIDAD



Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

Análisis: La mayoría de servidores de la institución afirmaron que han participado en un concurso de mérito y oposición, quizás refleja que no han asegurado su estabilidad laboral, pese a haber participado en un concurso, o podríamos entender que no entendieron la pregunta.

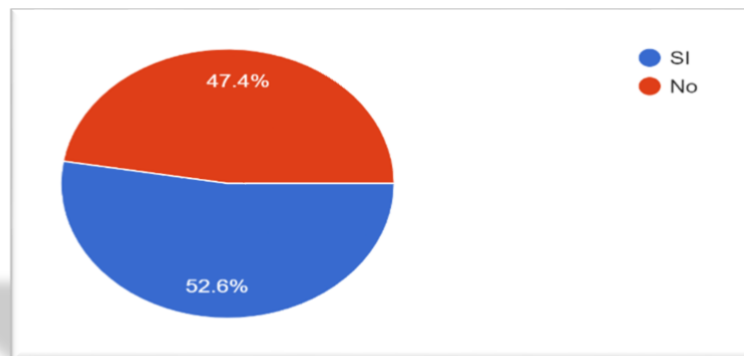
4. ¿Conoce el proceso de selección e ingreso a una institución Pública?

Tabla # 7 Ingreso a una institución Pública

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Si	40
No	36
Total	76

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

GRÁFICO # 4 INGRESO A UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA



Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

Análisis: En los resultados obtenidos se evidencia que, prácticamente es de conocimiento igualitario tanto para los servidores que conocen el proceso de ingreso a una institución pública y de los que desconocen del mismo.

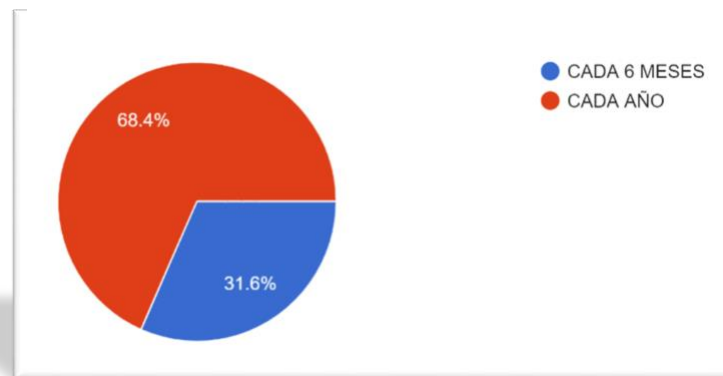
5. ¿Cada cuánto tiempo la institución a la que usted pertenece, le hace firmar contrato?

Tabla # 8 Firma de contrato

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Cada 6 meses	52
Cada año	24
Total	76

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

GRÁFICO # 5 FIRMA DE CONTRATO



Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

Análisis: Según los resultados evidenciados, los servidores del GADMSE firman contrato cada seis meses en el grupo mayoritario siendo un porcentaje mínimo el que firma anualmente.

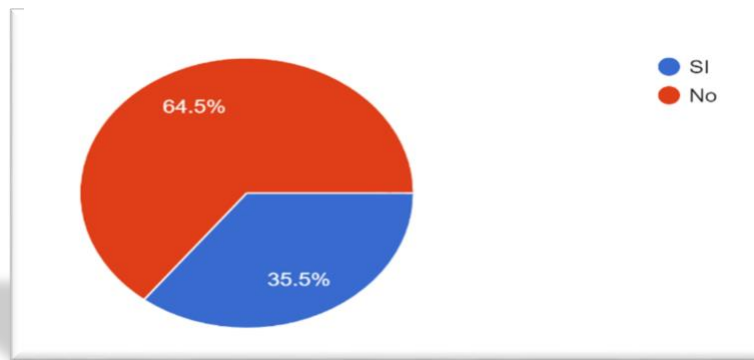
6. ¿Conoce usted lo que dispone la Disposición Undécima de la LOSEP?

Tabla # 9 Disposición undécima de la LOSEP

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
si	49
No	27
Total	76

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

GRÁFICO # 6 DISPOSICIÓN UNDÉCIMA DE LA LOSEP



Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

Análisis: Se considera según lo evidenciado en los resultados obtenidos que, gran parte de los servidores del GADMSE tienen conocimiento de lo que dispone la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP.

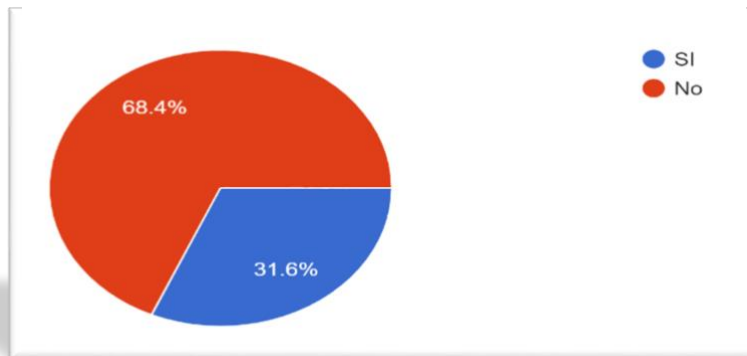
7. En el caso de contestar que sí, ¿Cree que la institución Publica donde usted labora cumple con lo que está dispuesto en la Disposición Undécima de la LOSEP?

Tabla # 10 Cumplimiento de la Disposición Undécima de la LOSEP

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Si	52
No	24
Total	76

Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

GRÁFICO # 7 CUMPLIMIENTO DE LA DISPOSICIÓN UNDÉCIMA DE LA LOSEP



Elaborado por: Reyes Ronald-Saltos Cinthia

Análisis: Basándonos en los resultados obtenidos, a criterio de la mayoría de trabajadores afirman que la institución donde laboran, es decir, el GADMSE, cumple con lo dispuesto en la Disposición Undécima de la LOSEP

4.2 Verificación de la idea a defender

Bajo los instrumentos de investigación utilizados, como la encuesta y entrevista, mismos que se aplicaron a los funcionarios y servidores públicos del GADMSE, así como a los profesionales del derecho especializados directamente con la problemática de nuestra investigación, queda evidenciada, la vulneración al derecho laboral y económico, principios, normativas y ante todo la escasa seguridad jurídica hacia los servidores públicos, que cuentan con la modalidad de contrato ocasional.

Por el lado legal la Constitución de la República del Ecuador , la misma que es garantista y reconoce que los derechos se desarrollan de forma gradual creciente y que cualquier situación que omita el libre ejercicio del derecho se considera inconstitucional, determina en su artículo 33 el derecho al trabajo, el artículo 82 el derecho a la seguridad jurídica, artículo 325 garantías del derecho al trabajo, artículo 326 principio del derecho al trabajo y además la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, sin embargo la modalidad contractual mencionada es un atentando a la estabilidad laboral que todo servidor público anhela.

La afectación a la seguridad jurídica , evidentemente omite o excluye los precedentes constitucionales, esto acarrea perjuicios a los otros derechos mencionados anteriormente , donde queda demostrado que la modalidad de contrato ocasional, no determina ningún tipo de garantía o estabilidad laboral, al contrario deja a los servidores públicos bajo síntomas de vulneración e indefensión y por ende como daño colateral la afectación a la salud emocional y física, por la incertidumbre de no permitirse una vida bajo condiciones de dignidad, afectando la accesibilidad a los recursos básicos de subsistencia como la alimentación, salud, entre otros, todo esto debido a la escasa oportunidad laboral que actualmente Ecuador atraviesa y a la terminación unilateral del contrato por parte de la entidad estatal, misma que no determina ningún requisito o aviso previo, antes de la desvinculación del servidor.

Debemos hacer énfasis que los contratos bajo esta modalidad, tienen una duración de un año fiscal y como la ley lo determina pueden celebrarse por segunda y última ocasión por un periodo similar al descrito y en su defecto si el servidor se perfila a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP debería llamárselo al concurso de mérito y oposición que esta estipula, y según verificamos con el resultado de nuestra

investigación, esto no se cumple en la institución que escogimos como campo de estudio, así como en las demás instituciones estatales.

CONCLUSIONES

- La naturaleza del contrato ocasional es temporal con una duración de 1 año, renovable por una sola vez. Caso contrario debe realizarse el concurso de méritos y oposición.
- La falta de aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, que establece la obligatoriedad de este concurso para los servidores con más de 4 años de servicio, afecta directamente su estabilidad laboral y su derecho a acceder a un nombramiento permanente.
- Existe desconocimiento por parte de los servidores públicos y directores de área del GADMSE respecto a los derechos de los servidores y la normativa que los ampara. Esto los coloca en una situación de vulnerabilidad frente a posibles terminaciones unilaterales injustificadas de sus contratos ocasionales, sin que puedan exigir adecuadamente la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima.
- Las acciones por restricciones a la estabilidad laboral o derecho al trabajo de los servidores públicos deben realizarse por vía contencioso administrativa, según la normativa. Sin embargo, muchos servidores desconocen estas vías legales o no cuentan con la asesoría adecuada para activarlas oportunamente en defensa de sus derechos.

RECOMENDACIONES

- Que el Ministerio de Trabajo cree una norma técnica aplicable a los GADS para la elaboración de concursos de méritos y oposición y clasificación de puestos de necesidad institucional, evitando desnaturalizar la temporalidad del contrato ocasional. Esta norma debe incluir mecanismos de seguimiento y sanción para las entidades que incumplan con su aplicación.
- Que el Ministerio de Trabajo realice capacitaciones periódicas a entidades estatales, gremios, universidades, colegios de abogados, AME y áreas de talento humano sobre normativa laboral y LOSEP. Estas capacitaciones deben enfatizar los derechos de los servidores públicos, especialmente respecto a la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima y las vías legales para exigir su cumplimiento.
- Que se inicien acciones de incumplimiento hacia las instituciones públicas que no cumplen con llamar a concurso de méritos y oposición. Estas acciones pueden ser promovidas tanto por los organismos de control como por los propios servidores afectados, para lo cual se requiere una mayor difusión de sus derechos y de las instancias ante las cuales pueden presentar sus reclamos.
- Que los servidores públicos se mantengan informados sobre sus derechos laborales, especialmente en lo referente a la Disposición Transitoria Undécima, y que, ante una terminación unilateral injustificada de sus contratos ocasionales, busquen asesoría legal especializada para activar oportunamente las acciones judiciales de reintegro o impugnación, según corresponda.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcoberro, R. (s.f.). *filosofia i pensament*. Obtenido de filosofia i pensament: <http://www.alcoberro.info/V1/jonas0.htm>
- Arcas Díaz, P. (2007). *Hans Jonas y el Principio de Responsabilidad: del Optimismo Científico-Técnico a la Prudencia Responsable*. España: Editorial de la Universidad de Granada. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/1657/16887840.pdf?sequence=1>
- Ayala, W. H. (1 de Marzo de 2023). *Semantic Escholar*. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/El-r%C3%A9gimen-disciplinario-de-los-jueces-en-El-Ayala/479b24039d5469f2ebc1cff8e5646e8638667569>
- Brito, D. (4 de Abril de 2024). *Slide Share*. Obtenido de Historia del derecho laboral Ecuatoriano: <https://es.slideshare.net/slideshow/historia-del-derecho-laboral-ecuatoriano/267113384>
- C, A. (2007). *Paradigmas y estados del arte en la investigación educacional de las universidades públicas del Perú*. PERU: Universidad Nacional de Educación.
- Campos. (2018).
- Cevallos, F. (26 de Enero de 2016). *Slide Share*. Obtenido de Historia del derecho laboral en Ecuador: <https://es.slideshare.net/slideshow/historia-del-derecho-laboral-en-el-ecuador-freddy-cevallos/57533644>
- Chambers, R. (2013). *Putting the last first*. Londres- New York: Taylor and Francis Group.
- Chávez Villacrés, S. P. (2016). El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador. *UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES*.
- de Siqueira, J. (2009). El principio Responsabilidad de Hans Jonas. *BIOETHIKOS*, 171-193. Obtenido de <http://www.saocamilo-sp.br/pdf/bioethikos/71/171-193.pdf>
- Ecuador, C. d. (2008). Constitución de la República del Ecuador. En A. N. Ecuador. Montecristi: Imprenta del Gobierno. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- ECUADOR, C. N. (2020). *CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO*. QUITO: LEXIS FINDER.
- Grisolia, J. A. (2015). *San Gregorio*. Obtenido de San Gregorio: <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/26996.pdf>
- Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 22.
- Hernandez Sampieri, R. (2006). *Metodologia de investigacion*. Mexico.
- Hernandez Sampieri, R. F. (2014). *METODOLOGIA DE INVESTIGACION(SEXTA EDICION)*. MEXICO.
- Hernandez, R. (2006). *Metodologia de la investigacion* . Mexico : Mc Graw-Hill Intelamericana.
- Krotoschin, E. (1955). *Tratado Practico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De Palma.
- Krotoschin, E. (1965). *Tratado Practico de Derecho del Trabajo*. Viamonte: De Palma.
- Lengua, R. A. (2017). *Diccionario panhispanico del español juridico*. España: Espasa.
- Ley Orgánica de Servicio Público*. (19 de 9 de 2020). Obtenido de [file:///C:/Users/jsaon/Downloads/Z-ONE-PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jsaon/Downloads/Z-ONE-PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP%20(1).pdf)
- Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP*. (19 de 9 de 2023). Obtenido de [file:///C:/Users/jsaon/Downloads/Z-ONE-PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jsaon/Downloads/Z-ONE-PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP%20(1).pdf)
- LOSEP. (27 de Diciembre de 2020). www.superbancos.gob.ec. En A. N. Ecuador, *Ley Orgánica de Servicio Público* (pág. 41). Quito: www.superbancos.gob.ec. Obtenido de https://www.google.com/search?q=losep&oq=losep&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyDwgAEEUYORiDARixAxiABDIMCAEQIxgnGI
- Luque Polo, K. (2017). Seguridad alimentaria y alimentos transgénicos. *Ediciones Complutense*. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/OBMD>
- Manasevich, R. A. (2014). *Las obligaciones tomo 2*. Chile: Librotecnia.

- Mimenza, O. C. (2019). Fichas de Trabajo. *Psicología y Mente*.
- Monesterolo, G. (2012). *Derecho Laboral Ecuatorinao*. Loja: Dikynson pag. 46.
- Murillo Carrasco, A. (Quito de 2023). *Discurso anti-transgénico y su materialización entre los agricultores de Quevedo - Ecuador,2019-2020*. Obtenido de Discurso anti-transgénico y su materialización entre los agricultores de Quevedo - Ecuador,2019-2020:
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/19078/2/TFLACSO-2023ACMC.pdf>
- NACIONAL, H. C. (2020). *Codico de trabajo ecuatoriano* . Quito: Lexis Finder.
- NACIONAL, H. C. (2020). *Codigo de trabajo ecuatoriano*. Quito: Lexis Finder.
- oas.org. (25 de enero de 2016). *LEXIS*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf
- Pérez, A. P. (2016). *Tiempo y reponsabilidad: estructura, recepción y valor de la ética de Hans Jonas para una época de la vida en riesgo*. España: Universidad Católica de Córdoba. Obtenido de https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/1413/1/TM_Perez_Abel.pdf
- Pio Pérez , A. (2016). *Tiempo y reponsabilidad:estructura, recepción y valor de la ética de Hans Jonas para una época de la vida en riesgo*. Obtenido de Tiempo y reponsabilidad:estructura, recepción y valor de la ética de Hans Jonas para una época de la vida en riesgo:
https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/1413/1/TM_Perez_Abel.pdf
- Pizarro, C. (2018). La clausula de salida en los contratos. *Ius Novum*.
- Quintero, J. d. (2017). *Estudio de derecho comparado*. Editorial Universitaria. Universidad de Cartagena. Obtenido de La estabilidad en el empleo, el derecho al trabajo y el derecho al trabajo en Colombia.:
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/7837>
- Ranfer, M. (2006). La terminacion unilateral de contrato . *Revista de derecho privado*.
- REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL*. (26 de 05 de 2021). Obtenido de <file:///C:/Users/jsaon/Downloads/Z-ONE-PUBLICO->

REGLAMENTO_GENERAL_A_LA_LEY_ORGANICA_DEL_SERVICIO_P
UBLICO.pdf

Restrepo Tamayo, J. (2011). LA TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD COMO IMPERATIVO ÉTICO. HANS JONAS Y EL PRINCIPIO AXIOLÓGICO PARA LA TECNOCENCIA. *Revista SciELO*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-12632011000100004#:~:text=2.1.1%20%22La%20heur%C3%ADstica%20del,\(Jonas%201998%2049\)9](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-12632011000100004#:~:text=2.1.1%20%22La%20heur%C3%ADstica%20del,(Jonas%201998%2049)9).

Santamaría, R. Á. (2012). *UASB-DIGITAL*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6114/1/Avila,%20R-CON-012-Los%20derechos.PDF>

superbancos. (2010). *LEXIS*. Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Tanya Camargo, M., & Carlos Aguirre, T. (17 de 11 de 2022). *Dialnet, Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9018748>

Torres, C. (Marzo de 2016). *Aplicacion de la evaluacion de desempeño 360 grados como herramienta para alcanzar el exito profesional del recurso humano en las empresas*. Obtenido de Universidad militar: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14298/2/CASALLASTORRESDIEGOFERNANDO2016.pdf>

Torres, C. d. (2011). *Diccionario Juridico*. Madrid: Heliasta.

Torres, G. C. (2006). *Diccionario Juridico Elemental*. Heliasta.

Universidad Externado de Colombia. (s.f.). Obtenido de <https://red.uexternado.edu.co/terminacion-unilateral-como-modo-de-extincion-de-las-obligaciones>

ANEXOS

ANEXO # 1 Entrevista, jefa de Departamento Talento Humano del GADMSE



ANEXO # 2 Entrevista. Procurador Síndico GADMSE



ANEXO # 3 Entrevista, abogado especialista



ANEXO # 4 Entrevista, abogado especialista

