



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN

**DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y
JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TÍTULO:

**APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS
EN EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE FERROCARRILES DEL
ECUADOR EP Y SUS EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES**

AUTORAS:

SANDRA MARCELA ESCUDERO GUZMÁN

LEONELA MARICELA DOMÍNGUEZ SALINAS

TUTORA: Dra. NICOLASA PANCHANA SUÁREZ Mgt.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

TÍTULO:

**APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS
EN EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE FERROCARRILES DEL
ECUADOR EP Y SUS EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

AUTORAS:

SANDRA MARCELA ESCUDERO GUZMÁN

LEONELA MARICELA DOMÍNGUEZ SALINAS

TUTORA: Dra. NICOLASA PANCHANA SUAREZ Mgt.

LA LIBERTAD _ ECUADOR

2024

APROBACIÓN DEL TUTORA

CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título “**APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS EN EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE FERROCARRILES DEL ECUADOR EP Y SUS EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES**” presentado por las estudiantes **DOMINGUEZ SALINAS LEONELA MARICELA** y **ESCUDERO GUZMAN SANDRA MARCELA**, portadoras de las cédulas de ciudadanía N° 0925456899 y N° 0912739539 respectivamente, como requisito previo a optar el título de **ABOGADAS**, 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



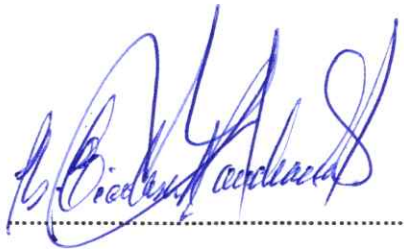
Dra. Nicolasa Panchana Suárez Mgt.
TUTORA

La Libertad, 7 de junio del 2024

CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Unidad de Integración Curricular: **“APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS EN EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE FERROCARRILES DEL ECUADOR Y SUS EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES”**, cuya autoría corresponde a las Estudiantes SANDRA MARCELA ESCUDERO GUZMAN y LEONELA MARCILEA DOMINGUEZ SALINAS 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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nicolasa Panchana Suárez', written over a horizontal dotted line.

Dra. Nicolasa Panchana Suárez Mgt.

Docente Tutora

VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

CERTIFICO:

Que he revisado la redacción y ortografía del trabajo de Integración Curricular de título: APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS EN EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE FERROCARRILES DEL ECUADOR EP Y SUS EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES, elaborado por las estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: SANDRA MARCELA ESCUDERO GUZMÁN y LEONELA MARICELA DOMINGUEZ SALINAS, previo a la obtención del título de Abogadas.

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

Por lo expuesto, autorizo a las peticionarias hacer uso de este certificado como a bien convengan.

Atentamente,



Lcda. FELICITA NICOLASA SALINAS PANCHANA Mgt.

C.I. 0903450765

Teléfono: 0989600278

Santa Elena, 05 de junio de 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

El presente Trabajo de Titulación con el título de “**APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS EN EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE FERROCARRILES DEL ECUADOR EP Y SUS EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES**”, elaborado por **Sandra Marcela Escudero Guzmán** y **Leonela Maricela Domínguez Salinas**, declaran que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica, educativa, empresarial y administrativa.

Transferencia de derechos autorales.

Declaramos que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, carrera de Derecho pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

Atentamente,



Sandra Marcela Escudero Guzmán

C.I: 0912739539




Leonela Maricela Domínguez Salinas

C.I: 0925456899


APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO



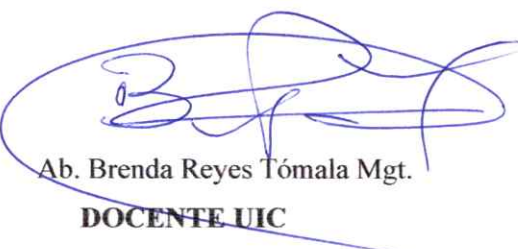
Ab. Víctor Coronel Ortiz Mgt.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO



Ab. Daniel Brito Monar Mgt.
DOCENTE ESPECIALISTA



Dra. Nicolasa Panchana Suárez Mgt.
TUTORA



Ab. Brenda Reyes Tómalá Mgt.
DOCENTE UIC

DEDICATORIA

A mis padres Walter Domínguez y Maricela Salinas, mis hijas Nathaly y Laura, mi prima Geovanna Panchana por ser la fuente de inspiración y superación, a mi esposo por ser el propulsor de sembrar y retomar un sueño que hoy se cristaliza con el proceso de formación profesional, el cual me permitió reconocer mi esfuerzo, valentía y perseverancia en esta trayectoria en donde el éxito sólo depende del esfuerzo y que arriesgarse siempre valdrá la pena.

Leonela Maricela Domínguez Salinas

A mis padres José Escudero y Carmen Guzmán, quienes son parte insustituible de mi vida, me inspiran e impulsan a sobrepasar mis límites en busca de mis metas y objetivos, además de sus gratos y constantes consejos que me da la fortaleza y sabiduría para poder seguir adelante, siendo los pilares fundamentales por su ardua labor de acompañamiento en el proceso de mi formación profesional debido a sus enseñanzas de valores éticos y morales que me definen como persona.

Sandra Marcela Escudero Guzmán

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme la sabiduría, fortaleza y experiencia necesaria para poder culminar el proceso de mi carrera universitaria de manera eficaz, a la Universidad Estatal Península de Santa Elena por acogernos y prepararnos para nuestra carrera profesional. A quienes formaron parte de mi proceso universitario, motivándome con la finalidad de llegar a la meta anhelada, a los respetados docentes y en especial a la Ab. Karen Díaz, Ab. Brenda Reyes y Dra. Nicolasa Panchana por instruir y guiar mi proceso académico, promoviendo conocimientos, ideas y experiencias necesarias para contribuir, complementar la entrega de mi trabajo final.

Leonela Maricela Domínguez Salinas

A Dios por brindarme la sabiduría, fortaleza y experiencia necesaria para poder culminar el proceso de mi carrera universitaria de manera eficaz, a mis respetados docentes por instruir en mi proceso académico, promoviendo conocimientos, ideas y experiencias necesarias, a mis estimadas Ab. Karen Díaz, Ab. Brenda Reyes, y Dra. Nicolasa Panchana por ser guía y complemento esencial en la entrega de mi trabajo final.

Sandra Marcela Escudero Guzmán

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
APROBACIÓN DE LA TUTORA	iii
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO	iv
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	v
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	vi
TRIBUNAL DE GRADO	vii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLA	xii
ÍNDICE DE GRÁFICO.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:	3
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 FORMULACIÓN DE PREGUNTA	8
1.3 OBJETIVOS: General y Específicos	8
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.5 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES E IDEA A DEFENDER	10
CAPÍTULO II	11
2. MARCO REFRENCIAL	11
2.1 Marco teórico	11
Empresas Públicas	11
Antecedentes Históricos de la creación de las Empresas Públicas	11
Generalidades de las Empresas Públicas	12
Naturaleza jurídica de las Empresas Públicas	13
Enfoque normativo de las Empresas Públicas / Procedimiento de creación	14
Régimen Jurídico de las Empresas Públicas	15
Constitución del Ecuador y las Empresas Públicas	16

Ley Orgánica de Empresas Públicas	17
Estado situacional de la Empresa Pública en el Ecuador	17
Procesos de liquidación de las Empresas Públicas.....	18
Generalidades de los Derechos Laborales	20
Principios laborales de la Administración de Talento Humano en las Empresas Públicas	22
Aspectos de vulneración en los derechos laborales	23
2.2 MARCO LEGAL	27
Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP)	27
Constitución del Ecuador (2008)	29
2.3 MARCO CONCEPTUAL	30
CAPÍTULO III	32
Metodología:	32
3.1 Diseño y tipo de investigación	32
Diseño de investigación	32
Tipo de investigación.	32
3.2 Recolección de información	32
Métodos y técnicas de investigación.....	34
Técnicas de investigación	35
3.3 Tratamiento de la Información	36
3.4 Operacionalización de las Variables	37
CAPÍTULO IV	40
ANÁLISIS DE RESULTADOS	40
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	40
4.1.1 Análisis de las encuestas aplicadas a los abogados de libre ejercicio de la provincia de Santa Elena	40
4.1.1 Análisis de la entrevista aplicada a la Liquidadora de Empresas Públicas	50
4.2 Verificación de la Idea a Defender	53
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
Bibliografía	57
ANEXOS	61
.....	66
Tabla 2: Muestra.....	35

Tabla 4. Derechos laborales de las empresas públicas se rigen en la normativa constitucional.	42
Tabla 5. Conflicto de jerarquías al aplicar las normas constitucionales en beneficio de los derechos laborales.	43
Tabla 6. El régimen jurídico de los derechos laborales se apega al proceso de liquidación de Empresas Públicas del Ecuador.	44
Tabla 7. La Ley Orgánica de Empresas Públicas protege los derechos laborales de los servidores públicos de Carrera, obreros, servidores de nombramiento provisional y contrato ocasional.	45
8. Evocar el principio pro trabajador se aplica en las Empresas Públicas.	46
9. Constitucionalidad del cierre de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF.	47
10 Vulneración de los derechos laborales en los servidores públicos con nombramientos provisional al acudir a un Juez Contencioso Administrativo.	48
11 Vulneración de los derechos laborales en los servidores públicos con nombramientos provisional al acudir a un Juez Contencioso Administrativo.	49
12 Respeto de los principios de la buena administración pública, eficacia y eficiencia en los procesos de liquidación de empresas del sector público.	50
13 Falta de procedimiento expreso respecto a los procesos de liquidación de empresas públicas limita el actuar de los jueces competentes.	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Derechos laborales de las empresas públicas se rigen en la normativa constitucional	40
Gráfico 2. Conflicto de jerarquía al aplicar las normas constitucionales en beneficio de los derechos laborales	41
Gráfico 3. El régimen jurídico de los derechos laborales se apega al proceso de liquidación de Empresas Públicas del Ecuador.	42
Gráfico 4. La Ley Orgánica de Empresas Públicas protege los derechos laborales de los servidores públicos de Carrera, obreros, servidores de nombramiento provisional y contrato ocasional.	43
Gráfico 5. Evocar el principio pro trabajador se aplica en las Empresas Públicas.	44
Gráfico 6. Constitucionalidad del cierre de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF.	45
Gráfico 7. Constitucionalidad del cierre de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF.	46
Gráfico 8. Vulneración de los derechos laborales en los servidores públicos con nombramientos provisional al acudir a un Juez Contencioso Administrativo.	47
Gráfico 9. Respeto de los principios de la buena administración pública, eficacia y eficiencia en los procesos de liquidación de empresas del sector público.	48
Gráfico 10. Falta de procedimientos expreso respecto a los procesos de liquidación de empresas públicas limita el actuar de los jueces competentes.....	49

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos 1. Instrumentos de investigación	61
Anexo 2. Evidencias de la aplicación de los instrumentos de investigación.	66

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD CARRERA DE DERECHO

“APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS EN EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE FERROCARRILES DEL ECUADOR EP Y SUS EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES”

Autoras: Sandra Marcela Escudero Guzmán

Leonela Maricela Domínguez Salinas

Tutora: Dra. Nicolasa Panchana Suárez, Mgt.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se enfoca en analizar las inconsistencias que se presentan en el debido proceso en las liquidaciones, lo que implica que los derechos laborales son vulnerados. La importancia de analizar el problema es conocer como los derechos laborales se ven afectados por las inconsistencias normativas en la Ley de Empresas Públicas en el proceso de liquidación de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública. Como objetivo general se determinó Analizar jurídicamente las inconsistencias en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, valorando el proceso de liquidación de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador para la determinación de afectaciones en los derechos laborales de servidores y trabajadores liquidados. La metodología aplicada fue mediante el diseño de investigación cualitativa y cuantitativa, el tipo de investigación fue exploratoria; así mismo se aplicó el método Deductivo, Inductivo, y de Observación Directa. Como técnicas de investigación se utilizó la encuesta a los abogados de libre ejercicio de la provincia de Santa Elena, y la entrevista a la liquidadora de Ferrocarriles del Ecuador FEED. En cuanto a los resultados se evidenció los criterios que demuestran cómo las inconsistencias normativas y la falta de reglamentación específica en la LOEP han afectado la administración del talento humano y la protección de los derechos laborales en el proceso de liquidación de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador. Esto ha generado incertidumbre, controversias y una posible vulneración de los derechos de los trabajadores, validando la idea de que los derechos laborales se ven afectados por estas inconsistencias normativas.

Palabras claves: Empresas Públicas, Derechos laborales, Vulneración de los derechos laborales, Controversias, Ferrocarriles del Ecuador EP, Ley Orgánica de Empresas Públicas, Liquidación, Procesos de Liquidación.

ABSTRACT

This research work focuses on analyzing the inconsistencies that arise in due process in settlements, which implies that labor rights are violated. The importance of analyzing the problem is to know how labor rights are affected by the regulatory inconsistencies in the Public Companies Law in the liquidation process of the Public Company of Railways of Ecuador Public Company. The general objective was determined to legally analyze the inconsistencies in the Organic Law of Public Companies, evaluating the liquidation process of the Public Railway Company of Ecuador to determine the effects on the labor rights of liquidated servers and workers. The methodology applied was through qualitative and quantitative research design, the type of research was exploratory; Likewise, the Deductive, Inductive, and Direct Observation method was applied. As research techniques, the survey of free practice lawyers in the province of Santa Elena was used, and the interview with the liquidator of Ferrocarriles del Ecuador FEEP. Regarding the results, the criteria were evident that demonstrate how the regulatory inconsistencies and the lack of specific regulations in the LOEP have affected the administration of human talent and the protection of labor rights in the liquidation process of the Public Railway Company of the Ecuador. This has generated uncertainty, controversies and a possible violation of workers' rights, validating the idea that labor rights are affected by these regulatory inconsistencies.

Keywords: Public Companies, Labor rights, Violation of labor rights, Controversies, Ferrocarriles del Ecuador EP, Organic Law of Public Companies, Liquidation, Liquidation Processes.

INTRODUCCIÓN

Las empresas públicas en el Ecuador son entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión, creadas por ley para desarrollar actividades de interés público. El régimen jurídico de las empresas públicas en el Ecuador está establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), publicada en el Registro Oficial No. 48 de 15 de junio de 2010. La LOEP regula la creación, organización, funcionamiento, disolución y liquidación de las empresas públicas.

Las empresas públicas juegan un papel importante en el desarrollo económico y social del Ecuador. Estas empresas prestan servicios esenciales a la población, como la energía, el agua potable, el transporte y las telecomunicaciones. También contribuyen a la generación de empleo y al desarrollo de infraestructura. Sin embargo, las empresas públicas también han sido objeto de críticas por su falta de eficiencia y transparencia. En los últimos años, se han implementado reformas para mejorar la gestión de las empresas públicas y hacerlas más transparentes y eficientes.

Una de las falencias, son las inconsistencias en el proceso de liquidación de Ferrocarriles del Ecuador FEED, dado al análisis de la presente investigación, y aplicados los instrumentos de investigación se observó que existen vulneraciones en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores por el enfoque de normativa que existe tanto como para el servidor público como los que son obreros; dado a que cada uno rige con una normativa diferente lo que hace que existen las inconsistencias expuestas en el presente trabajo de investigación.

La presente investigación está orientada al análisis jurídico de la vulnerabilidad de los derechos laborales, frente a problemas que se dan en la liquidación de empresas públicas, que dimiten por la Inconsistencia en la normativa del proceso de liquidación en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, como la falta de Normativa Legal a aplicar a fin de solucionar los problemas sobre Indemnización de haberes al personal administrativo de la empresa Ferrocarriles del Ecuador FEED, entre otras que no consta en la Normativa de la Ley Orgánica de las Empresas Públicas, Código de Trabajo.

El presente estudio se divide en cuatro secciones:

En el primer capítulo, se inicia con una introducción seguida de la exposición del problema y su formulación, así como la definición de objetivos generales y específicos que guiarán la investigación. Se proporciona también la justificación del estudio y se presenta la idea principal a defender.

El segundo capítulo se centra en el marco teórico del proceso de liquidación de empresas públicas, incluyendo las normativas pertinentes y la situación jurídica específica de Ferrocarriles del Ecuador FEED. Se aborda el marco legal según la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Empresas Públicas, así como los conceptos clave relacionados.

El tercer capítulo detalla el enfoque metodológico, que incluye el diseño de investigación exploratoria, la identificación de la población y muestra, y las técnicas utilizadas, como entrevistas, encuestas y observación. Se emplean métodos analíticos, deductivos y exegeticos, así como la Operacionalización de variables.

En el cuarto capítulo, se lleva a cabo el análisis e interpretación de los datos recopilados, provenientes de encuestas a abogados de la provincia de Santa Elena y entrevistas a la liquidadora de Ferrocarriles del Ecuador EP. Se verifica la hipótesis planteada y se presentan las conclusiones y recomendaciones basadas en los objetivos específicos, proponiendo alternativas para abordar las inconsistencias legales identificadas y evaluar el impacto del proceso de liquidación en los derechos laborales de los trabajadores afectados.

CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

Con la reforma de la Constitución del Ecuador el 20 de octubre de 2008, se produjo un cambio significativo en la distribución de roles entre el Estado y la iniciativa privada. La nueva constitución permitió al Estado intervenir de manera prioritaria en la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, la utilización sostenible de recursos naturales y bienes públicos, así como en el desarrollo de diversas actividades económicas a través de empresas públicas. Estas entidades estatales se conciben como instrumentos que buscan satisfacer el interés público, al mismo tiempo que operan como entidades comerciales en el mercado.

La Ley Orgánica de Empresas Públicas, en armonía con la Constitución, define a estas empresas como entidades del Estado con autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Sus actividades se centran en los sectores estratégicos, servicios públicos, recursos naturales, bienes públicos y otras áreas económicas mencionadas anteriormente.

Según lo establecido en el Artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador, el Estado tiene la facultad de establecer empresas públicas con el propósito de administrar sectores estratégicos, proporcionar servicios públicos, utilizar de manera sostenible los recursos naturales o bienes públicos, y participar en otras actividades económicas. (Lexis, 2008)

Estas empresas estarán sujetas a regulación y supervisión específicas por parte de los organismos correspondientes, funcionando como entidades con personalidad jurídica de derecho público. Gozarán de autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, y se regirán por estándares de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales.

En relación a la Ley Orgánica de Empresa Pública, en su artículo 4, las empresas públicas son instituciones dependientes del estado ecuatoriano, sostenida de una personería jurídica y legal, sostenido de un patrimonio propio pero dirigido por el gobierno. Gozan de independencia en la gestión de su presupuesto, finanzas, economía, administración y

operaciones. Su misión fundamental es administrar sectores estratégicos, proveer servicios públicos, garantizar el uso sostenible de recursos naturales y bienes públicos, y en general, llevar a cabo actividades económicas que competen al Estado (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2017).

En Ley de Empresas Públicas en su título XI sobre **LA LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS PÚBLICAS** en su Art. 55.- **PROCEDENCIA.** - Si la institución pública ya no cumple el objeto o fines para los que fue creada, o su funcionamiento ya no es adecuado desde el punto de vista de la economía nacional o del interés público, y en los casos en que no sea posible su consolidación, las áreas de operación se indicará. Las autoridades competentes de los ministerios estatales o de las empresas cotizadas o la máxima autoridad del Municipio Descentralizado propondrán al directorio de la empresa la liquidación o liquidación (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2017).

En este sentido la problemática planteada es que dentro de las empresas pública Ferrocarriles del Ecuador FEEP son causados por que las liquidaciones se basan en la Ley de Empresas públicas, a falta de Ley Orgánica de Procedimiento, la Ley de Compañías actúa subsidiariamente con el Comité y su directorio. Parte de esta problemática fue solucionada con Interpretación del Procurador General del Estado.

El Código Orgánico Administrativo, en su artículo 45, otorga al presidente de la República la facultad de crear, reformar o suprimir órganos o entidades de la administración pública central mediante decreto ejecutivo, especificando su adscripción o dependencia. (Código Orgánico Administrativo, 2017)

Sin embargo, existen incertidumbres derivadas de las normativas que regulan a las empresas públicas, principalmente en lo referente a su régimen jurídico, naturaleza jurídica y la naturaleza de sus actos. También surge inquietud sobre la efectividad y adecuación de las instituciones jurídicas establecidas para el ejercicio del derecho de impugnación, tanto en vía administrativa como jurisdiccional, en concordancia con los principios, derechos y garantías constitucionales, administrativas y procesales.

En la actualidad, la normativa aplicable a las empresas públicas carece de claridad y certeza en aspectos cruciales para su gestión. Esto genera preocupación adicional al limitar

la acción de los particulares frente a las actuaciones de estas entidades estatales, lo que constituye una violación al principio de legalidad.

Mediante acuerdo ministerial 1244 el presidente Lic. Lenin Moreno Garcés Decreta: en su artículo 1 Escindir la empresa pública correos del Ecuador CDE EP, dentro de su proceso de liquidación y extinción, y crear la empresa pública de servicios postales del Ecuador SPE EP como una persona jurídica del derecho público, con patrimonio propio, dotada de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión.

La terminación de actividades de las empresas públicas, conforme al artículo 55 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), ocurre cuando una empresa ya no cumple con los propósitos para los cuales fue establecida o cuando su operación ya no es conveniente desde la perspectiva de la economía nacional o el interés público. Según lo dispuesto en el artículo 56 de la LOEP, el proceso de extinción de una empresa pública debe seguir las mismas formalidades que se establecieron para su creación (Zambrano 2021).

En el caso de la extinción de una empresa pública, se requiere que el decreto ejecutivo, especialmente para las empresas públicas bajo la Función Ejecutiva, defina la forma y los términos para llevar a cabo la extinción y liquidación. El liquidador designado asume la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa pública durante el proceso de liquidación. Entre las responsabilidades del liquidador se encuentra la de pagar a los acreedores. En situaciones donde los activos no son suficientes para cubrir la totalidad de los pasivos, el liquidador debe documentar la carencia de patrimonio mediante un acta.

Referente a su artículo 56.- “Procedimiento. - La disolución de una empresa pública debe cumplir con los mismos procedimientos formales que se establecieron para su creación. Un decreto ejecutivo, una norma regional o una ordenanza correspondiente deben especificar la manera y los términos de la disolución y liquidación de la empresa.

Así mismo en el Art. 63.- “Liquidación de activos y pasivos. - Al finalizar la liquidación de la empresa pública y cubrirse todas sus deudas, los activos restantes serán transferidos a la entidad responsable del sector en el que operaba la empresa pública, o al gobierno autónomo descentralizado que la creó.

Art. 193.- Caso de liquidación del negocio. –“en caso de liquidación definitiva de un negocio, los empleadores deben notificar a los trabajadores con un mes de anticipación, produciendo los mismos efectos que un aviso de despido.

Si como resultado de la liquidación se dan por terminadas las relaciones laborales, el empleador debe pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización estipuladas en los artículos 185 y 188 del código correspondiente, sin perjuicio de lo acordado en la negociación colectiva. Si el empleador reabre el mismo negocio dentro de un año, ya sea directamente o a través de terceros, está obligado a recontractar a los trabajadores en las mismas condiciones o mejores que antes.” (Código de Trabajo, 2005).

En la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador, mediante acuerdo ministerial 1057 suscrito por el presidente Lic. Lenín Moreno Garcés dispone la extinción de la empresa Ferrocarriles del Ecuador, Empresa Pública FEEP para lo cual serán aplicables las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el presente Decreto ejecutivo en lo que fueren aplicables y, subsidiariamente a la ley de compañías.

A pesar de haber generado ganancias considerables en 2011 (USD 78,8 millones), la empresa Ferrocarriles del Ecuador (FFE) experimentó un declive financiero significativo, acumulando un saldo negativo de USD 5,9 millones en 2021. Esta situación insostenible motivó al gobierno ecuatoriano a tomar medidas drásticas.

Esta decisión presidencial trajo consigo el despido de los trabajadores de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador, pero lamentablemente el debido proceso que se han llevado a cabo en cuanto a la liquidación ha presentado ciertos inconvenientes que han afectado a los trabajadores, dando lugar a las vulneraciones en cuanto al derecho del trabajador frente a los procesos de liquidación, siendo un derecho de los trabajadores al cual el empleador no puede renunciar o desconocer por ningún motivo, es decir, son invulnerables.

La aplicación de la Ley Orgánica de Empresas Públicas en el proceso de liquidación de Ferrocarriles del Ecuador EP (Empresa Pública) puede tener varios efectos en los derechos laborales de los trabajadores afectados. En relación a la protección de los derechos laborales, la legislación laboral ecuatoriana y los tratados internacionales ratificados por el país garantizan ciertos derechos a los trabajadores, como el pago de salarios, indemnizaciones

por despido injustificado, seguridad social, entre otros. Durante el proceso de liquidación, es fundamental que estos derechos sean protegidos y que los trabajadores reciban lo que les corresponde de acuerdo con la ley.

En cuanto a los procesos de negociación colectiva, los sindicatos y los representantes de los trabajadores pueden jugar un papel importante durante el proceso de liquidación. La ley puede establecer mecanismos para la negociación colectiva entre la empresa y los trabajadores afectados para determinar las condiciones de terminación del empleo, indemnizaciones y otros aspectos relevantes.

En referencia a las garantías de indemnización, la Ley Orgánica de Empresas Públicas puede establecer disposiciones específicas sobre cómo se deben calcular y pagar las indemnizaciones a los trabajadores afectados por la liquidación. Esto puede incluir criterios para determinar la cantidad de indemnización basada en años de servicio, salario y otras variables. Aunque la empresa esté en proceso de liquidación, los trabajadores aún tienen derecho a no ser despedidos de manera arbitraria o injustificada. La ley puede establecer procedimientos especiales para garantizar que los despidos durante el proceso de liquidación sean justificados y estén de acuerdo con la legislación laboral vigente.

En razón de la afectación en los derechos laborales, Duarte (2019) refiere los derechos laborales son un conjunto de normas y principios que protegen y regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Algunos de los derechos laborales más comunes incluyen el derecho a un salario justo y equitativo, el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable, el derecho a horas de trabajo razonables, el derecho a vacaciones pagadas, el derecho a la protección contra la discriminación y el acoso laboral, entre otros. Los derechos laborales pueden estar establecidos en la legislación nacional, acuerdos colectivos entre sindicatos y empleadores, así como en normas internacionales establecidas por organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este trabajo se propone realizar un análisis exhaustivo de la normativa vigente que regula las empresas públicas, en particular aquellas creadas por decreto ejecutivo. El objetivo principal es identificar los problemas y desafíos que surgen en la aplicación de dicha normativa, y a partir de ello, formular propuestas de solución viables y efectivas; en este caso, existen inconsistencias en el debido proceso al momento de liquidar a los servidores públicos que laboran en las Empresas Públicas de Ferrocarril del Ecuador, dado a que solo

se aplica al personal obrero bajo los estamentos del Código de Trabajo (2017), lo que propicia el vacío normativo, en el proceso de liquidación al personal administrativo y de carrera.

1.2 FORMULACIÓN DE PREGUNTA

¿De qué manera afectan las disposiciones de la LOEP en los procesos de liquidación de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador respecto a los trabajadores frente a sus derechos laborales?

1.3 OBJETIVOS: General y Específicos

Objetivo General

Analizar jurídicamente las inconsistencias en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, valorando el proceso de liquidación de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador para la determinación de afectaciones en los derechos laborales de servidores y trabajadores liquidados.

Objetivos Específicos

- Fundamentar jurídica y doctrinariamente sobre los derechos laborales y el proceso de las liquidaciones de las Empresas Públicas.
- Analizar los vacíos normativos que se presentan en las indemnizaciones por liquidación de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEED.
- Identificar los aspectos que implican el beneficio de cumplir con las normativas frente a los derechos laborales en las liquidaciones del personal de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEED.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación está orientada al análisis jurídico de la vulnerabilidad de los derechos laborales, frente a problemas que se dan en la liquidación de empresas públicas, que dimiten por la Inconsistencia en la normativa del proceso de liquidación en la Ley

Orgánica de Empresas Públicas, como la falta de Normativa Legal a aplicar a fin de solucionar los problemas sobre Indemnización de haberes al personal administrativo de la empresa Ferrocarriles del Ecuador FEEP, entre otras que no consta en la Normativa de la Ley Orgánica de las Empresas Públicas, Código de Trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador determina en su Art. 1; “El Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia”, es así que, el estado protege y garantiza los principios para el ejercicio de los derechos a través de mecanismos que efectivicen los derechos de los ciudadanos ante los organismos y entidades públicas.

El análisis de los derechos laborales implica examinar y evaluar las normas, leyes y prácticas que regulan las relaciones laborales en un determinado contexto. La afectación de los derechos laborales se refiere a cualquier situación en la que los derechos de los trabajadores son vulnerados, limitados o ignorados. Esta afectación puede ocurrir por diversas razones y en diferentes contextos laborales.

Se planteará una crítica jurídica en cuanto a la aplicación de los criterios de aplicabilidad de derechos a los trabajadores, en cuanto al término de la liquidación de empresas públicas y las obligaciones patronales pendientes, dado a que en el caso de la empresa Ferrocarriles del Ecuador FEEP, existen inconsistencias en el debido proceso lo que hace que se vulneren los derechos de los trabajadores de recibir una digna liquidación y en los tiempos establecidos.

El presente proyecto de investigación, aportará con juicios para la aplicación efectiva de los principios de eficacia, eficiencia, transparencia para la simplificación de los trámites administrativos en la liquidación de empresas públicas; en otras palabras, el proceso aplicado a la administración pública en cuanto a las liquidaciones constituye el elemento dinámico y cotidiano que garantiza decisiones conforme a un ordenamiento jurídico ligado estrechamente al derecho y la democracia, en el que un tercero imparcial e independiente, dirimirá en una controversia o litigio (sede judicial), con el objeto de garantizar el cumplimiento y respeto a derechos y principios, donde la administración y el administrado comparten la misma calidad, es decir, son partes procesales, con igualdad de derechos.

Es importante abordar este tema en el presente trabajo de investigación, dado a que permitirá conocer los vacíos normativos que se presentan en los derechos laborales en el contexto de las liquidaciones de los servidores públicos de la Empresa Pública de Ferrocarriles del

Ecuador, puesto que vulnera el beneficio que tiene todo empleado de recibir una liquidación justa y enmarcada en las leyes; situación que se presenta por no haber un marco legal para el personal administrativo; dado a que solo existe normativa para el personal obrero.

La aplicación de la Ley Orgánica de Empresas Públicas en el proceso de liquidación de Ferrocarriles del Ecuador EP debería asegurar que los derechos laborales de los trabajadores sean protegidos y que se cumplan con las disposiciones legales relacionadas con la terminación del empleo y las indemnizaciones. Es importante que el proceso se lleve a cabo de manera transparente y justa, con la participación activa de los trabajadores y sus representantes.

1.5 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES E IDEA A DEFENDER

Identificación de las variables

Variable Dependiente: Los derechos laborales.

Variable Independiente: Ley Orgánica de Empresas Públicas

Idea a defender

Los derechos laborales se ven afectados por las inconsistencias normativas en la Ley de Empresas Públicas en el proceso de liquidación de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

Empresas Públicas

Antecedentes Históricos de la creación de las Empresas Públicas

Pérez (2020) La obra "La Empresa Pública en el Ecuador" proporciona una visión detallada de la historia y la gestión de las empresas públicas en el país. El autor destaca el papel crucial que estas entidades han desempeñado a lo largo del tiempo, brindando un análisis serio sobre su evolución en la administración de servicios públicos.

Desde épocas antiguas, la empresa pública ha sido una institución arraigada en el Derecho Público, siendo una forma de que el Estado participe en actividades comerciales e industriales con un patrimonio independiente de otras instituciones públicas. Este concepto se remonta a la Edad Media y el Renacimiento, cuando príncipes y gobernantes europeos participaban activamente en actividades comerciales.

En el siglo XIX, la expropiación de empresas ferroviarias en Europa llevó a un aumento significativo de empresas públicas en varios países. Posteriormente, el auge del socialismo y las nacionalizaciones industriales después de la Segunda Guerra Mundial, particularmente en países como Inglaterra y Francia, reforzaron este modelo de gestión estatal.

En América Latina, la tendencia de nacionalizar industrias fue común en muchos países, especialmente en Argentina, Brasil y México. Sin embargo, a fines de los años ochenta y principios de los noventa, se produjo una ola de privatizaciones en la región, siguiendo el ejemplo de países como Inglaterra y Francia.

En el caso específico de Ecuador, el mayor crecimiento de las empresas públicas ocurrió en la década de 1970 bajo el gobierno militar, abarcando sectores estratégicos como energía eléctrica, hidrocarburos, telecomunicaciones, aviación, comercialización de productos básicos y transporte marítimo, entre otros. Aunque el número de empresas

públicas en Ecuador nunca alcanzó los niveles de otros países de Sudamérica o del mundo, la ola privatizadora de los años noventa se centró en liquidar aquellas empresas que resultaban deficitarias y generaban problemas políticos recurrentes, sin cumplir sus objetivos originales.

Generalidades de las Empresas Públicas

El Estado se configura como una entidad político-jurídica con la capacidad de ejercer coerción mediante sus instituciones y organismos investidos de poder público. Su función abarca la organización de la sociedad con el propósito de alcanzar sus fines y objetivos. A lo largo de la historia, la presencia del Estado en la sociedad ha variado, desde una participación limitada centrada en asegurar la paz, el orden interno y la justicia, hasta una intervención más activa en el desarrollo económico, buscando una distribución equitativa de los beneficios.

Según la definición doctrinal y legal proporcionada por Barahona y Arreaga (2020), una empresa se describe como un conjunto organizado de personas, bienes muebles e inmuebles, bienes tangibles e intangibles, denominación y clientes, destinado a ofrecer bienes o servicios en el mercado con el objetivo de obtener beneficios o lucro.

Partiendo de esta definición de empresa y considerando el papel empresarial que el Estado ha desempeñado a lo largo del tiempo, una premisa que ha sido tanto respaldada como cuestionada, se examinará la intervención estatal a través de empresas públicas. Se analizará el papel que estas empresas cumplen, el marco jurídico que las rige y la naturaleza jurídica de sus acciones.

Según Carrillo (2020), la empresa pública surge debido a la creciente intervención del Estado en la actividad económica. La define como cualquier entidad estatal en el ámbito económico, es decir, una organización de recursos materiales y humanos para llevar a cabo una explotación económica. Esta entidad se sitúa en el sector público, que no se limita únicamente al ámbito estatal, y tiene como objetivo principal realizar actividades de índole económica, comercial y productiva. Su enfoque es satisfacer necesidades, producir bienes o prestar servicios desde una perspectiva empresarial, industrial o comercial, compitiendo en el mercado.

Es importante señalar que el concepto de empresa pública carece de una definición única y clara, ya que no existe consenso al respecto. La falta de una política estatal definida y las variadas finalidades perseguidas por las empresas públicas en cada país contribuyen a la diversidad de interpretaciones en la doctrina.

Naturaleza jurídica de las Empresas Públicas

Para discernir la naturaleza jurídica de la empresa pública, es esencial diferenciar entre los conceptos de naturaleza jurídica y régimen jurídico, aunque se reconoce que son nociones interrelacionadas. Manuel Ossorio define la naturaleza jurídica como la "clasificación que se asigna a las relaciones o instituciones jurídicas de acuerdo con los conceptos utilizados por un sistema normativo específico". Tomando como ejemplo la sociedad, su naturaleza jurídica podría describirse como un contrato plurilateral en términos de su constitución, y como una persona jurídica en lo que respecta a su existencia como organización.

Una vez establecida la naturaleza jurídica de las empresas públicas, surge la necesidad de abordar otro aspecto pendiente de análisis relacionado con la naturaleza jurídica de sus actos. Por lo tanto, es crucial determinar si la actividad que llevan a cabo corresponde a una actividad administrativa o no.

Lo que caracteriza a las empresas públicas es su función administrativa, que se diferencia de la del sector privado. Su principal objetivo es el bienestar social, por lo que sus acciones deben estar siempre encaminadas a este fin. En cuanto al marco legal que rige sus actos, hechos y contratos, existen dos referencias normativas principales. En primer lugar, la Disposición General Primera de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece que los actos, hechos y contratos relacionados con la construcción de obra pública e infraestructura son de índole administrativa. La segunda referencia es el artículo 60 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, que indica que los contratos bajo su jurisdicción son de naturaleza administrativa, siempre que no se deriven del régimen especial establecido en el Reglamento General de dicha ley.

En resumen, de acuerdo con las disposiciones legales, los actos, hechos y contratos vinculados a la construcción de obra pública e infraestructura, así como los regulados por la

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, son considerados de naturaleza administrativa. No obstante, estas referencias normativas señalan que no se puede generalizar la clasificación de todas las acciones de las empresas públicas como administrativas.

Enfoque normativo de las Empresas Públicas / Procedimiento de creación

La Constitución ecuatoriana, en su artículo 315, define a las empresas públicas como sociedades de derecho público con autonomía en sus ámbitos financiero, económico, administrativo y de gestión. Su funcionamiento se basa en altos estándares de calidad y en criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales. En consonancia con lo anterior, Morales (2018) señala que las empresas públicas se crean con el objetivo de gestionar sectores estratégicos, prestar servicios públicos, aprovechar de manera sostenible recursos naturales o bienes públicos, y participar en otras actividades económicas. Asimismo, contempla la posibilidad de crear empresas mixtas, siempre y cuando el Estado mantenga una mayoría accionaria.

La Ley Orgánica de Empresas Públicas, una normativa específica que regula las empresas públicas excluyendo las del sector financiero, en concordancia con lo establecido en el artículo 315 de la Constitución de la República, proporciona una definición de estas entidades.

El Art. 4 menciona que: *“Las empresas públicas son entidades bajo la propiedad del Estado, conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República. Tienen personalidad jurídica de derecho público, con un patrimonio propio y gozan de autonomía en aspectos presupuestarios, financieros, económicos, administrativos y de gestión. Su propósito principal es la administración de sectores estratégicos, la provisión de servicios públicos, la gestión sostenible de recursos naturales o bienes públicos, así como la realización de actividades económicas encomendadas al Estado”*.

Las empresas subsidiarias son entidades comerciales mixtas creadas por la empresa pública, en las cuales el Estado o sus instituciones detentan la mayoría accionaria. Las empresas filiales, por su parte, son extensiones descentralizadas de la empresa matriz, gestionadas por un gerente, destinadas a llevar a cabo actividades o servicios de manera descentralizada y desconcentrada.

En cuanto a las Agencias y Unidades de Negocio, se refieren a áreas administrativas y operativas dentro de la empresa pública, dirigidas por un administrador con poderes especiales otorgados por el representante legal de la empresa. Estas unidades no tienen personalidad jurídica propia y se establecen para realizar actividades o servicios de manera descentralizada y desconcentrada.

El artículo 5 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas enumera diversas formas de creación de estas entidades, permitiendo que operen a diferentes niveles geográficos, ya sea local, provincial, regional, nacional o internacional. En síntesis, las empresas públicas se clasifican según distintos criterios:

- a) Por su estructura de capital, pueden ser unipersonales, lo que significa que el Estado posee el cien por ciento del capital de estas empresas.
- b) Por su origen, pueden ser creadas por la Función Ejecutiva, los Gobiernos Autónomos Descentralizados, la Función Ejecutiva en conjunto con los Gobiernos Autónomos Descentralizados, o por Universidades Públicas.
- c) Por su ámbito de actuación, pueden operar a nivel local, provincial, regional, nacional o internacional. Las empresas públicas de ámbito nacional están bajo el control y administración exclusiva del Estado Central.
- d) Por su objetivo, pueden gestionar sectores estratégicos, prestar servicios públicos, aprovechar sosteniblemente los recursos naturales o bienes públicos, y desarrollar actividades económicas, ya sea en la producción o comercialización de bienes.

Régimen Jurídico de las Empresas Públicas

El término "régimen jurídico" se refiere a las normas legales que son aplicables a una institución específica. En el caso de una empresa pública, este régimen abarca diversas áreas legales, como laboral, contractual, tributaria, entre otras, y comprende la totalidad de normas que le son pertinentes (Matute y Redrován, 2020).

Desde la perspectiva doctrinal, varios expertos coinciden en que a las empresas públicas se les aplica un régimen jurídico que combina elementos tanto del ámbito público

como del privado. Esto implica que estas entidades están sujetas a normativas tanto de derecho público como de derecho privado. Durango (2021) sostiene que las empresas públicas son personas jurídicas creadas por el Estado o sus instituciones, con la capacidad correspondiente.

Su enfoque principal está en actividades mercantiles, productivas o en la prestación de servicios públicos. Estas entidades operan bajo un régimen jurídico que amalgama aspectos del ámbito público y privado, lo que les permite emitir actos administrativos tanto de carácter general como particular. Sus autoridades son consideradas funcionarios públicos, y aunque tienen la libertad de contratación para cumplir con sus objetivos, están sujetas a la legislación comercial de manera similar a las sociedades privadas.

Es notable que tanto Valdés et al., (2019) refieren que las empresas públicas están sujetas tanto al derecho público como al derecho privado. Ambos destacan que esta dualidad depende de la naturaleza de los actos emitidos por estas entidades, lo cual se alinea con las funciones específicas que poseen y las competencias especiales que les son asignadas. No obstante, señalan que la falta de una clara definición y diferenciación en la naturaleza de los actos podría generar complicaciones legales.

En el cumplimiento de sus objetivos, las empresas públicas buscan obtener beneficios económicos mientras mantienen vínculos con la administración pública. Este doble propósito implica que estas entidades se rijan por normas y procedimientos tanto de derecho privado como de derecho público. En vista de esto, se plantea la necesidad de proponer un régimen jurídico mixto, que considere tanto la Constitución de la República del Ecuador como la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Constitución del Ecuador y las Empresas Públicas

De acuerdo con la normativa constitucional, las empresas públicas adquieren un papel fundamental en el sistema económico del Estado, desempeñando una función crucial en el mercado e industria nacional. Se les atribuye el derecho prioritario de gestionar áreas económicas consideradas estratégicas, así como la responsabilidad de prestar servicios públicos, llevar a cabo el uso sostenible de recursos naturales y bienes públicos, y participar en otras actividades económicas.

Estas acciones están orientadas hacia la consecución del "buen vivir", una distribución más equitativa de la riqueza y la implementación efectiva de políticas públicas. Todo ello se busca lograr a través de una gestión eficaz y responsable por parte de las empresas públicas (García, 2022).

Ley Orgánica de Empresas Públicas

Era imperativo emitir una normativa específica que regulara la constitución, organización y funcionamiento de las empresas públicas, dada la implementación del nuevo modelo estatal. La Ley Orgánica de Empresas Públicas, vigente desde octubre de 2009, establece las directrices aplicables a las empresas públicas que no forman parte del sector financiero y que operan a nivel internacional, nacional, regional, provincial o local. Estas empresas tienen la autorización para crear subsidiarias en las cuales el Estado poseerá una mayoría accionaria, filiales que actúan como sucursales descentralizadas de la empresa matriz y agencias y unidades de negocio que operan de manera descentralizada y desconcentrada.

Adicionalmente, la ley contempla la opción de establecer empresas públicas de coordinación con el propósito de articular y planificar las acciones de un conjunto de empresas públicas creadas por el mismo nivel de gobierno. En la actualidad, la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas cumple este papel en las empresas públicas creadas por la Función Ejecutiva. La función de una empresa coordinadora es planificar, articular, coordinar, controlar y validar las políticas y acciones de todas las empresas públicas, incluyendo subsidiarias, filiales, agencias y unidades de negocio.

Estado situacional de la Empresa Pública en el Ecuador

Las empresas públicas son entidades establecidas por el Estado con diversos objetivos, como la generación de empleo, la producción de bienes y servicios, el fomento de capacidades tecnológicas nacionales, la gestión de recursos naturales y sectores estratégicos, la regulación del mercado, y la provisión de servicios públicos esenciales como energía y telecomunicaciones. En términos generales, estas empresas estatales buscan ser motores impulsores del desarrollo económico y social, buscando maximizar beneficios en pro del interés público o nacional.

En la actualidad, Ecuador cuenta con un total de 28 empresas bajo la Función Ejecutiva, de las cuales 25 son de propiedad exclusiva del Estado (100% de participación estatal), mientras que tres son subsidiarias de economía mixta, en las cuales el Estado posee al menos el 51% de la participación accionaria.

En lo que respecta a las empresas creadas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), hasta octubre de 2024 se registran alrededor de 221 entidades. Por otro lado, en el ámbito universitario, existen diez empresas públicas a nivel nacional.

En cumplimiento de disposiciones constitucionales, se han establecido empresas dedicadas al manejo de sectores estratégicos, siendo 16 de las 28 existentes con el propósito de lograr la soberanía nacional en la gestión de recursos naturales no renovables como petróleo y minerales, la regulación de monopolios en las telecomunicaciones, así como el suministro y acceso a servicios públicos como energía eléctrica, telefonía fija, telefonía móvil y servicios postales.

Además de las mencionadas, existen otras empresas con objetivos productivos, sociales y de seguridad, desempeñando roles igualmente significativos. Estas empresas están involucradas en la regulación de precios en el mercado, la prestación de servicios que el sector privado no prioriza, y la contribución directa o indirecta a la implementación de políticas sectoriales. Un ejemplo reciente es la creación de Yachay EP, encargada de gestionar la Ciudad del Conocimiento en Urcuquí, que representa uno de los desafíos más destacados en áreas como la educación superior, la investigación científica, la transferencia de tecnología y la promoción de emprendimientos productivos.

Procesos de liquidación de las Empresas Públicas

La liquidación de empresas públicas en Ecuador es un proceso complejo que se realiza conforme a la normativa establecida por la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y otras disposiciones legales pertinentes. Este proceso implica una serie de etapas y procedimientos específicos destinados a asegurar la correcta disolución y liquidación de la empresa, así como la protección de los derechos de los trabajadores y acreedores. A continuación, se detallan los pasos generales del proceso de liquidación de empresas públicas en Ecuador:

1. Decisión de Liquidación

Aprobación por el Órgano Competente: La liquidación debe ser aprobada por el máximo órgano de gobierno de la empresa pública, generalmente el Directorio, o por el presidente de la República, según corresponda.

Decreto o Resolución: Se emite un decreto ejecutivo o resolución que dispone la liquidación de la empresa.

2. Nombramiento del Liquidador

Designación: El liquidador es designado mediante el mismo decreto o resolución que dispone la liquidación. El liquidador puede ser una persona natural o jurídica.

Funciones del Liquidador: El liquidador tiene la responsabilidad de llevar adelante todo el proceso de liquidación, administrar los bienes de la empresa y cumplir con las obligaciones pendientes.

3. Inventario y Evaluación

Inventario de Bienes y Obligaciones: El liquidador debe elaborar un inventario detallado de todos los bienes y obligaciones de la empresa.

Evaluación de Activos y Pasivos: Se evalúan los activos y pasivos para determinar el valor neto de la empresa.

4. Publicación de la Liquidación

Aviso Público: Se debe publicar un aviso de liquidación en el Registro Oficial y en un diario de circulación nacional para informar a los acreedores y otras partes interesadas.

Plazo de Reclamaciones: Se establece un plazo durante el cual los acreedores pueden presentar sus reclamaciones.

5. Pago de Obligaciones

Orden de Prioridad: Se realiza el pago de las obligaciones de la empresa siguiendo un orden de prioridad establecido por la ley. Primero se pagan las obligaciones laborales, luego las fiscales, y finalmente otras deudas.

Negociación y Pago: El liquidador negocia y paga a los acreedores conforme a los recursos disponibles.

6. Venta de Activos

Disposición de Activos: Los activos de la empresa se venden para generar los fondos necesarios para cubrir las obligaciones pendientes.

Subasta o Venta Directa: La venta puede realizarse mediante subasta pública o venta directa, dependiendo de las circunstancias y la normativa aplicable.

7. Cierre de la Liquidación

Informe Final: El liquidador elabora un informe final detallando todas las acciones realizadas durante el proceso de liquidación.

Aprobación del Informe: El informe final debe ser aprobado por el órgano competente.

Cancelación de Registro: Se procede a la cancelación del registro de la empresa en el Registro Mercantil.

8. Disolución Formal

Resolución de Disolución: Finalmente, se emite una resolución que declara formalmente la disolución de la empresa.

Archivo de Documentos: Los documentos relevantes del proceso de liquidación se archivan conforme a la normativa.

Consideraciones Adicionales

Derechos de los Trabajadores: Es fundamental garantizar el pago de todas las obligaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores durante todo el proceso.

Transparencia y Control: El proceso debe ser transparente y estar sujeto a control y auditoría por parte de los organismos pertinentes.

El proceso de liquidación de empresas públicas en Ecuador es riguroso y busca asegurar que todas las obligaciones sean cumplidas y que la disolución de la empresa se realice de manera ordenada y conforme a la ley.

Generalidades de los Derechos Laborales

Los derechos laborales son un conjunto de normas, principios y garantías que protegen los intereses y el bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral. Estos derechos están diseñados para promover condiciones de trabajo justas, seguras y dignas, así como para equilibrar las relaciones entre empleadores y empleados. A continuación, algunas generalidades sobre los derechos laborales:

Legislación laboral: Los derechos laborales suelen estar establecidos en la legislación nacional de cada país, que incluye leyes, reglamentos y normativas relacionadas con el empleo y las relaciones laborales. Esta legislación abarca una amplia gama de temas, como salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional, vacaciones pagadas, seguridad social, discriminación laboral, entre otros.

Derechos fundamentales: Los derechos laborales incluyen derechos fundamentales reconocidos internacionalmente, como el derecho al trabajo libremente elegido, el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, el derecho a la remuneración justa y equitativa, y el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Protección contra la discriminación: Los derechos laborales prohíben la discriminación en el empleo por motivos de género, edad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas. Esto implica garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores, así como prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación laboral.

Seguridad y salud ocupacional: Los derechos laborales establecen la obligación de los empleadores de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados, así como de tomar medidas para prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Esto incluye proporcionar equipo de protección personal, capacitación en seguridad, realizar evaluaciones de riesgos y garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral.

Protección de los derechos de los trabajadores migrantes y vulnerables: Los derechos laborales también protegen los derechos de los trabajadores migrantes, menores de edad,

trabajadores domésticos y otros grupos vulnerables, garantizando su igualdad de trato y acceso a condiciones laborales justas y seguras.

En resumen, los derechos laborales son fundamentales para garantizar la dignidad, el bienestar y la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo, así como para promover relaciones laborales justas y equitativas entre empleadores y empleados.

Principios laborales de la Administración de Talento Humano en las Empresas Públicas

En el contexto de las empresas públicas, la administración de talento humano se rige por una serie de principios laborales que buscan garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, promover un ambiente laboral justo y equitativo, y asegurar la eficiencia en la gestión de los recursos humanos (Vargas, 2019). Algunos de estos principios incluyen:

- **Equidad:** Se busca garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su origen, género, raza, religión u otras características personales. Esto implica establecer políticas y prácticas de reclutamiento, selección, compensación y desarrollo que sean transparentes y no discriminatorias.
- **Justicia:** Los procesos de toma de decisiones relacionados con el empleo y las condiciones laborales deben ser justos y equitativos. Esto implica garantizar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que les afecten, así como establecer mecanismos de resolución de conflictos justos y efectivos.
- **Respeto a los derechos laborales:** Se deben respetar y proteger los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, como el derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a un salario justo y el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables.
- **Transparencia:** La gestión de talento humano en las empresas públicas debe ser transparente y basada en criterios objetivos. Esto implica proporcionar información clara y accesible sobre las políticas, prácticas y decisiones relacionadas con el empleo y las condiciones laborales.
- **Eficiencia:** Se busca asegurar que los recursos humanos se gestionen de manera eficiente y efectiva para cumplir con los objetivos y metas de la empresa pública. Esto implica la implementación de sistemas de evaluación del desempeño, desarrollo

de habilidades y capacitación que promuevan el rendimiento y la productividad de los trabajadores.

- **Responsabilidad social:** Las empresas públicas tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo social y económico del país y de las comunidades en las que operan. Esto implica adoptar políticas y prácticas de gestión de talento humano que promuevan el bienestar de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto.

Estos son algunos de los principios fundamentales que guían la administración de talento humano en las empresas públicas, pero es importante tener en cuenta que la implementación de estos principios puede variar según el contexto específico de cada empresa y las regulaciones laborales vigentes en el país.

Aspectos de vulneración en los derechos laborales

La vulneración de los derechos laborales puede manifestarse de diversas formas y afectar a los trabajadores en distintos aspectos de su vida laboral. Algunos de los aspectos en los que se pueden identificar vulneraciones de derechos laborales incluyen:

Salarios injustos o insuficientes: Cuando los trabajadores no reciben una remuneración justa por su trabajo, ya sea por salarios por debajo del salario mínimo legal, falta de pago de horas extras, retención indebida de pagos o incumplimiento en el pago de beneficios laborales.

Condiciones de trabajo inseguras o insalubres: Cuando los trabajadores están expuestos a riesgos para su salud y seguridad en el lugar de trabajo debido a la falta de medidas de seguridad adecuadas, equipo de protección personal deficiente, exposición a sustancias tóxicas o condiciones laborales peligrosas.

Discriminación y acoso laboral: Cuando los trabajadores son objeto de discriminación por motivos de género, edad, raza, religión, orientación sexual u otras características protegidas, o cuando son víctimas de acoso laboral, incluyendo el acoso sexual o moral.

Falta de protección social: Cuando los trabajadores no tienen acceso a beneficios laborales básicos, como seguridad social, atención médica, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, seguro de desempleo o indemnización por accidentes laborales.

Restricción del derecho de asociación y negociación colectiva: Cuando se limita o se prohíbe el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, participar en actividades sindicales o negociar colectivamente con los empleadores para mejorar sus condiciones laborales y salariales.

Estos son solo algunos ejemplos de aspectos en los que se pueden identificar vulneraciones de derechos laborales. Es importante que los empleadores, las autoridades laborales y la sociedad en su conjunto trabajen para prevenir y combatir cualquier forma de vulneración de los derechos laborales, garantizando condiciones de trabajo justas, seguras y dignas para todos los trabajadores.

Mecanismos de protección de los servidores públicos o acciones legales para los servidores públicos

En Ecuador, los servidores públicos gozan de varios mecanismos de protección y pueden emprender diversas acciones legales para salvaguardar sus derechos laborales. Estas medidas están establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el Código del Trabajo y otras normativas complementarias. Se describen algunos de los principales mecanismos de protección y acciones legales disponibles para los servidores públicos:

Mecanismos de Protección:

Derechos Constitucionales

Derecho al Trabajo: Garantía del derecho al trabajo digno, estable y con remuneración justa.

No Discriminación: Prohibición de toda forma de discriminación en el empleo público.

Libertad de Asociación: Derecho a formar y afiliarse a sindicatos y asociaciones profesionales.

Estabilidad Laboral

Nombramiento Permanente: Garantía de estabilidad laboral para los servidores con nombramiento permanente.

Protección contra Despidos Arbitrarios: Procedimientos específicos y justificados para la terminación de la relación laboral, asegurando el debido proceso.

Remuneraciones y Beneficios

Salario Digno: Derecho a recibir un salario que cubra las necesidades básicas.

Horas Extras y Compensaciones: Pago de horas extras y compensaciones por trabajos fuera del horario regular.

Vacaciones y Licencias: Derecho a vacaciones anuales pagadas, licencias por enfermedad, maternidad, paternidad, entre otras.

Seguridad Social y Salud

Afiliación al IESS: Obligación de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para garantizar acceso a prestaciones de salud y jubilación.

Seguridad y Salud Ocupacional: Implementación de medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Acciones Legales para la Protección de Derechos

Quejas y Denuncias Internas: Presentación de quejas y denuncias a la unidad de talento humano o a la autoridad competente dentro de la entidad pública.

Procedimientos Administrativos: Iniciación de procedimientos administrativos para la resolución de conflictos laborales.

Recurso de Reconsideración: Solicitar la revisión de decisiones administrativas adversas.

Recurso de Apelación: Presentar apelaciones ante instancias superiores dentro de la administración pública.

Acciones Judiciales

Acción de Protección: Acción constitucional para la protección de derechos fundamentales vulnerados, incluyendo derechos laborales.

Acción Contencioso-Administrativa: Demanda ante la justicia contencioso-administrativa para impugnar actos administrativos que afecten derechos laborales.

Acción de Nulidad: Solicitar la nulidad de actos administrativos ilegales o arbitrarios.

Denuncias ante la Contraloría General del Estado: Presentación de denuncias por irregularidades en la administración pública.

Quejas ante la Defensoría del Pueblo: Solicitud de intervención de la Defensoría del Pueblo para la protección de derechos humanos y laborales.

Negociación Colectiva: Participación en procesos de negociación colectiva para la mejora de condiciones laborales.

Huelga y Paros: Realización de huelgas y paros laborales conforme a la normativa vigente para la defensa de derechos.

Procedimientos Específicos

Reclamación Ante el Ministerio del Trabajo: Presentar una reclamación por despido injustificado para buscar la reintegración al puesto o indemnización correspondiente.

Juicio Laboral: Iniciar un juicio laboral ante los tribunales competentes para resolver disputas sobre despidos injustificados.

Violaciones a la Normativa de Seguridad y Salud

Denuncias ante el Ministerio de Trabajo: Informar sobre violaciones a las normas de seguridad y salud ocupacional.

Inspecciones y Sanciones: Solicitar inspecciones laborales y aplicación de sanciones a la entidad pública por incumplimiento de normativas.

Estos mecanismos y acciones legales están diseñados para asegurar que los servidores públicos en Ecuador puedan defender y proteger sus derechos laborales de manera efectiva.

Jurisprudencia relevante respecto a los derechos laborales del sector público o de las Empresas Públicas del Ecuador

La Corte Constitucional del Ecuador ha emitido varias sentencias que establecen jurisprudencia importante sobre los derechos laborales en el contexto de la liquidación de empresas públicas. En particular, la Corte ha señalado que:

- Los trabajadores tienen derecho a recibir el pago completo de sus salarios adeudados, incluyendo horas extras, vacaciones y otros beneficios laborales.
- Los trabajadores tienen derecho a una liquidación de beneficios sociales justa y equitativa.

- Los trabajadores tienen derecho a ser reubicados en otras unidades del sector público, en la medida de lo posible.
- Los trabajadores no pueden ser despedidos sin una causa justa y justificada.

2.2 MARCO LEGAL

Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP)

La Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) de Ecuador es un marco legal esencial para la creación, organización, funcionamiento, control y liquidación de las empresas públicas en el país. La aplicación de esta ley en el proceso de liquidación de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública (EP) tiene implicaciones significativas para los derechos laborales de los trabajadores afectados.

Constitución de Empresas Públicas:

- **Artículo 4:** Define el concepto de empresa pública y establece los principios rectores para su creación.
- **Artículo 5:** Establece los requisitos para la creación de una empresa pública.
- **Artículo 6:** Define los órganos de gobierno de las empresas públicas.
- **Artículo 7:** Define las atribuciones del órgano de gobierno de las empresas públicas.

Análisis: En la Ley Orgánica de Empresas Públicas se establece como primer aspecto la constitución de las empresas públicas, determinando los principios rectores para su formación, los requisitos, los órganos de gobierno y las atribuciones de los mismos.

2. Organización de Empresas Públicas:

- **Artículo 8:** Define la estructura orgánica de las empresas públicas.
- **Artículo 9:** Define las funciones del personal de las empresas públicas.
- **Artículo 10:** Define el régimen de contratación pública en las empresas públicas.
- **Artículo 11:** Define el régimen de compras públicas en las empresas públicas.

Análisis: En la misma ley, se desglosa la organización de las empresas públicas, en cuanto a la estructura orgánica, las funciones específicas del personal, el régimen de contratación pública y el régimen de las compras públicas.

3. Funcionamiento de Empresas Públicas:

- **Artículo 12:** Define los principios de gestión de las empresas públicas.
- **Artículo 13:** Define el régimen de planificación de las empresas públicas.
- **Artículo 14:** Define el régimen presupuestario de las empresas públicas.
- **Artículo 15:** Define el régimen de control interno de las empresas públicas.

Análisis: Seguido a ello, en referencia al funcionamiento de las empresas públicas, se determinan los principios de gestión, el régimen de planificación, el régimen presupuestario y el régimen del control interno.

4. Disolución y Liquidación de Empresas Públicas:

- **Artículo 16:** Define las causas de disolución de las empresas públicas.
- **Artículo 17:** Define el procedimiento de disolución de las empresas públicas.
- **Artículo 18:** Define las causas de liquidación de las empresas públicas.
- **Artículo 19:** Define el procedimiento de liquidación de las empresas públicas.
- **Artículo 20:** Define los efectos de la disolución y liquidación de las empresas públicas.

Análisis: En razón de la disolución y liquidación de las empresas públicas, se definen además las causas de disolución, el debido procedimiento de la disolución, los causales de liquidación, el proceso de liquidación y los efectos de la disolución y liquidación.

5. Disposiciones Generales:

- **Artículo 21:** Define las competencias de la autoridad de control de las empresas públicas.
- **Artículo 22:** Define el régimen de participación ciudadana en las empresas públicas.
- **Artículo 23:** Define el régimen de transparencia y acceso a la información en las empresas públicas.

- **Artículo 24:** Define el régimen de responsabilidad de los administradores de las empresas públicas.
- **Artículo 25:** Define las disposiciones transitorias y finales de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Análisis: En cuanto a las disposiciones generales, se definen las competencias de la autoridad de control competente, además del régimen de participación ciudadana, de transparencia y acceso a la información de los administradores, por último, las disposiciones transitorias y finales de lo que establece la ley.

Constitución del Ecuador (2008)

La Constitución del Ecuador de 2008 y la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) juegan roles cruciales en la regulación de las empresas públicas y la protección de los derechos laborales en el país. La Carta Magna presenta los antecedentes constitucionales y legislativos relacionados con la aplicación de la LOEP en la liquidación de Ferrocarriles del Ecuador EP y sus efectos en los derechos laborales.

Si bien la Constitución del Ecuador de 2008 no hace referencia específica a la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) ni al proceso de liquidación de Ferrocarriles del Ecuador EP (FFEEP), sí establece algunos principios generales y derechos fundamentales que son relevantes en este caso.

Principios generales:

- **Artículo 333:** Establece que el Estado promoverá la creación de empresas públicas y de economía popular y solidaria.
- **Artículo 334:** Establece que las empresas públicas y de economía popular y solidaria estarán sujetas a control social y rendición de cuentas.
- **Artículo 335:** Establece que las empresas públicas y de economía popular y solidaria deberán contribuir al desarrollo nacional y al buen vivir.

Análisis: En la Carta Magna, se establecen únicamente principios generales, como la creación de las empresas públicas, y que tales empresas se deben a un ente de control y

rendición de cuentas, por ende, su desarrollo debe estar alineado al desarrollo nacional y al buen vivir.

Derechos laborales:

- **Artículo 33:** Establece el derecho al trabajo y a una remuneración justa.
- **Artículo 37:** Establece el derecho a la estabilidad laboral.
- **Artículo 47:** Establece el derecho a la seguridad social.
- **Artículo 48:** Establece el derecho a la sindicalización.

Análisis: En cuanto a los derechos laborales, que es la otra variable de estudio en el presente trabajo de investigación, en la Constitución del Ecuador (2008) establecen criterios de una remuneración justa, estabilidad laboral, seguridad social y el derecho a la sindicalización.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Cancelación de Inscripciones: Proceso administrativo para eliminar las inscripciones de una empresa en el Registro Mercantil y otros registros públicos.

Derecho de preferencia en la reubicación laboral: Los trabajadores tienen derecho a ser reubicados en otras unidades del sector público, en la medida de lo posible.

Derechos Laborales: Garantizados por la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo. Incluyen el derecho al trabajo, a una remuneración justa, a la estabilidad laboral, a la seguridad social y a la sindicalización.

Ferrocarriles del Ecuador EP (FFEEP): Empresa pública ecuatoriana dedicada al transporte ferroviario. En 2016, el Gobierno Nacional dispuso su liquidación mediante Decreto Ejecutivo No. 1123.

Inventario de Activos y Pasivos: Lista detallada de los bienes y derechos (activos) y las deudas y obligaciones (pasivos) de una empresa en liquidación.

Jurisprudencia Relevante: La Corte Constitucional del Ecuador ha emitido sentencias que establecen jurisprudencia sobre los derechos laborales en la liquidación de empresas públicas, reafirmando los derechos mencionados anteriormente.

Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP): Norma que establece el marco legal para la creación, organización, funcionamiento, disolución y liquidación de empresas públicas en Ecuador. Regula aspectos como la estructura orgánica, el régimen financiero, el control interno y la participación ciudadana.

Liquidación de beneficios sociales: Los trabajadores tienen derecho a una liquidación justa y equitativa de sus beneficios sociales, como el décimo tercer sueldo, el fondo de reserva y las utilidades.

Liquidación de Empresas Públicas: Proceso regulado por la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) para extinguir una empresa pública, enajenar sus activos, pagar sus obligaciones y cancelar sus inscripciones en el Registro Mercantil.

Liquidador: Persona designada para dirigir el proceso de liquidación de una empresa pública. Sus funciones incluyen la elaboración del inventario de activos y pasivos, el pago de obligaciones, la venta de activos y la cancelación de inscripciones.

Pago de Obligaciones: Prioridad en el proceso de liquidación para cubrir las deudas de la empresa, incluyendo las obligaciones laborales, fiscales y con proveedores.

Pago de salarios adeudados: Los trabajadores tienen derecho a recibir el pago completo de sus salarios, horas extras, vacaciones y otros beneficios laborales.

Participación Ciudadana: Mecanismos establecidos en la LOEP para que la ciudadanía participe en la gestión y control de las empresas públicas, incluyendo el proceso de liquidación.

Proceso de Liquidación de FFEEP: Sujeto a la LOEP y al Decreto Ejecutivo No. 1123. Comprende la designación de un liquidador, la elaboración de un inventario de activos y pasivos, el pago de obligaciones, la venta de activos y la cancelación de inscripciones.

Protección contra despidos injustificados: Los trabajadores no pueden ser despedidos sin una causa justa y justificada relacionada con la liquidación de la empresa.

Rendición de Cuentas: Obligación de las entidades públicas de informar a la ciudadanía sobre sus actividades, resultados y uso de los recursos públicos, incluyendo el proceso de liquidación de empresas públicas.

Transparencia: Principio rector en la gestión pública que exige la publicidad de los actos y decisiones de las entidades públicas, incluyendo la liquidación de empresas públicas.

Venta de Activos: Proceso de enajenación de los bienes de una empresa en liquidación para generar ingresos y cubrir obligaciones.

CAPÍTULO III

Metodología

3.1 Diseño y tipo de investigación

Diseño de investigación

Para desarrollar un tema de investigación es necesario conocer el método a emplear para resolver la problemática que se presenta abarcando con ello técnicas de recolección de datos, medios para la interpretación de resultados obtenidos que llevarán al investigador a concluir en soluciones para la investigación.

El presente trabajo de estudio denominado Aplicación de la Ley Orgánica de Empresas Públicas en el proceso de liquidación de Ferrocarriles del Ecuador EP y sus efectos en los derechos laborales se desarrolló en un enfoque metodológico cualitativo, mismo que permitió examinar los procesos que se llevaron a cabo en el debido proceso en cuanto a las liquidaciones que se desarrollaron en la Empresa Pública FEED.

Tipo de investigación.

Debido a que el estudio es un tema nuevo en el cual se aplicaron las técnicas y medios para recolectar información, definiendo el tipo de investigación inicialmente exploratoria.

Se utilizó este tipo de investigación ya que permitió tener una información o una estadística exacta a lo investigado, con la utilización de entrevistas, encuesta, y la revisión de documentos teóricos jurídicos podremos obtener un conocimiento más claro del problema que perjudica a los trabajadores de la empresa de ferrocarriles las Inconsistencia normativas en el proceso de liquidación en relación a los derechos laborales.

3.2 Recolección de información

Para dar paso al proceso de investigación es vital la aplicación de los instrumentos que permiten la recolección de información y por lo consiguiente el análisis respectivo, de ello, dentro de este estudio se ha considerado aplicar las Guías de Entrevistas para obtener los indicadores de necesidad del problema, mismas que se vinculan con las dos variables de investigación, como son los derechos laborales y la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Población

Bernal, (2015) refiere en relación a población, en el contexto de la investigación, la población se refiere al conjunto completo de individuos u objetos que comparten características similares, es un concepto fundamental en la investigación científica. La correcta definición y selección de la población es esencial para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados de un estudio” (pág. 160).

El tema de investigación obliga que se considere el criterio de expertos en el tema, de tal manera que los resultados sirvan para establecer los criterios que ayuden a no vulnerar el debido proceso en las liquidaciones en la empresa de ferrocarriles del Ecuador FEEP.

Por ello se consideró como población:

Tabla 1: Población

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Liquidador de Ferrocarriles del Ecuador EP	1
Abogados de Libre ejercicio del Ecuador	90.000
Total	90.001

Elaborado por: Sandra Escudero y Leonela Domínguez.

Muestra

La muestra según Bernal, (2015) “En el contexto de la investigación, una muestra es un subconjunto de la población. Es decir, es un grupo de individuos u objetos que se seleccionan de la población total para participar en un estudio. La muestra se utiliza para estimar las características de la población” (pág. 161).

En relación con la problemática expuesta el tipo de muestreo que se planteó fue la no probabilístico por conveniencia, en cuanto que se aplica considerando el tipo de estudio y a su vez permite a los investigadores obtener de manera rápida información, datos básicos y las tenencias respecto al fenómeno investigado, por lo tanto, la muestra de la investigación que se determinó será de 5 abogados especializados en la materia laboral y 5 abogados que

laboran en las Empresas Públicas en el área jurídica o en el Departamento de Talento Humano:

Tabla 2: Muestra

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Liquidador de Ferrocarriles del Ecuador EP	1
Abogados de Libre ejercicio del Ecuador	10
Total	11

Elaborado por: Sandra Escudero y Leonela Domínguez.

Métodos y técnicas de investigación

Métodos

Es un conjunto de procedimientos que ayudan a alcanzar un objetivo, es decir, se trata de varios pasos que se siguen hasta llegar a una meta, por ello se enfatiza que el método se puede aplicar en diferentes áreas de la vida cotidiana y, no solamente en el conocimiento científico, si bien es cierto que permite generar conocimiento "(Duque, 2018). En este caso, se aplicó el método inductivo, científico y analítico:

Método inductivo

Según Bernal, (2006) indica que “con este método se usa el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general” (pág. 38).

La pretensión de este método se desarrollará dado que el resultado es determinar que se aplique de manera eficaz el debido proceso en las liquidaciones de los servidores públicos que son despedidos o por liquidación de la empresa.

Método científico

Según Arias (2012), indica que “el método científico es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis”

El método científico es un proceso que permitió al investigador recopilar información confiable de una forma rigurosa y a la vez validar la idea a defender, estableciendo una analogía de manera que estén los hechos suscitados y la normativa en controversia, de esta manera se podrá obtener datos reales y verificables, para que sustente el trabajo ya planteado dentro del tema investigativo.

Método analítico

El método analítico, que según Bernal, (2010) este “es un método que consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (pág. 60) Dentro de esta investigación Aplicación de la Ley Orgánica de Empresas Públicas en el proceso de liquidación de Ferrocarriles del Ecuador EP y sus efectos en los derechos laborales. Es de gran importancia implementar este método dado que es necesario conocer la naturaleza del problema que está generando la aplicación de los reglamentos y articulados que deben aplicarse en el debido proceso en cuanto a la liquidación de los funcionarios públicos en la empresa de ferrocarriles FEED.

Técnicas de investigación

En esta fase de la investigación surge la necesidad de implementar herramientas necesarias con las cuales se van a despejar las interrogantes planteadas en el objeto de estudio; mediante esta metodología el investigador recolectó datos e información del tema a investigar a través de la observación, encuestas, entrevistas, cuestionarios entre otras técnicas de recolección de datos; para esto “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” (Castillo & Reyes 2015, pág. 121).

Entrevistas

En este caso, se aplicó a la funcionaria pública Liquidadora Ferrocarriles del Ecuador EP la cual desarrolla la liquidación de la empresa.

Encuestas

Las encuestas se aplicaron a los abogados para conocer el criterio en cuanto a la aplicación del debido proceso en las liquidaciones de la empresa de ferrocarriles FEEP. Y su incidencia en Inconsistencia en la normativa vigente.

3.3 Tratamiento de la Información

En cuanto al tratamiento de la información, en cuanto a los instrumentos de recopilación de datos de los actores del problema, en este caso, se aplicó las encuestas a los abogados de libre ejercicio especialistas en materia de liquidación de las empresas públicas, por medio de la elaboración de un formulario en Google Forms con el siguiente link: <https://forms.gle/kTW6WFXRJGonHD5q9>; seguido a ello, se socializó a los abogados elegidos en la muestra seleccionada, consecuentemente se establecieron los siguientes resultados en tablas y gráficos con sus respectivos análisis.

En relación a la aplicación de las entrevistas, se realizó la entrevista a la funcionaria pública Liquidadora Ferrocarriles del Ecuador EP la cual desarrolla la liquidación de la empresa; determinando las respuestas que en el siguiente capítulo se abordan.

3.4 Operacionalización de las Variables

Tabla 3: Operacionalización de las variables

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMESIÓN	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTO
<p>Variable Dependiente:</p> <p>Los Derechos Laborales.</p>	<p>Los derechos laborales son un conjunto de normas, leyes, principios y garantías que protegen los intereses y el bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral.</p>	<p>Generalidades de los derechos laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes de los derechos laborales. • Principios fundamentales del Derecho Laboral • Enfoque normativo de los derechos laborales. 	<p>¿La gestión de talento humano dentro de empresas públicas son los que incorporan al personal en las áreas técnicas y administrativas?</p> <p>¿Cree usted que la falta del reglamento del Ley Orgánica de empresas públicas (LOEP) es un condicionante ante la vulneración del proceso de liquidación de servidores administrativos con nombramiento provisional y/o contratos ocasionales?</p> <p>¿Cree usted que el Ministerio de trabajo debe realizar el control previo a la administración del recurso humano y numeraciones conforme a lo estipulado en la LOEP?</p> <p>¿Cree que usted que la Ley Orgánica de Empresa Pública, protege los derechos laborales del Servidor de Publico de Carrera?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a los abogados de libre ejercicio de la provincia de Santa Elena. • Entrevista al Liquidador de Ferrocarriles del Ecuador.

		Constitución del Ecuador y los derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> Régimen jurídico de los derechos laborales. Naturaleza jurídica de los derechos laborales. 	¿Considera que debe normalizarse dentro de los deberes y atribuciones del Gerente General y aprobarse por el Directorio de Empresas Públicas respecto a la relación contractual de servidores de nombramiento provisional y/o contrato ocasional la normativa aplicable para ellos?	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista al Liquidador de Ferrocarriles del Ecuador. Encuesta a los abogados de libre
--	--	---	---	---	--

				<p>¿Se apega al régimen jurídico de los derechos laborales en el proceso de liquidación de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF?</p> <p>¿Se garantiza la seguridad jurídica en caso de supresión de partidas o en los procesos de liquidación?</p>	ejercicio la provincia de S Elena.
		Aspectos de vulneración de los derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> Aspectos que inciden en la vulneración de los derechos laborales. 	¿Cuál es su comentario referente a las controversias respecto al proceso de liquidación de empresas públicas en liquidación y servidores de nombramiento y obrero con los de modalidad contractual de nombramientos provisionales y contratos ocasionales?	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista al Liquidador de Ferrocarriles del Ecuador.

		Generalidades de la normativa LOEP	<ul style="list-style-type: none"> Alcance de la LOEP. Enfoque normativo de la LOEP. Principios de la Administración de Talento Humano 	<p>¿Cree Usted que es constitucional el cierre de la Empresa Publica Ferrocarriles del Ecuador FEEF?</p> <p>¿Cuáles son los aspectos que inciden en la liquidación de la empresa pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF respecto a Derechos laborales?</p> <p>¿Dentro de la empresa pública de ferrocarriles de Ecuador que aplico</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista al Liquidador de Ferrocarriles del Ecuador. Encuesta a los abogados libres de ejercicio de la
Variable Independiente:	de control y extinción de las empresas públicas en el país.			<p>para liquidar a los servidores de carrera y obreros?</p> <p>¿Considera que los concursos de nombramientos de Servidores Públicos en empresas públicas, que ejercen funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicos en distintas especialidades y operativas, deben ser aprobados dentro a las deberes y atribuciones del Directorio de empresas públicas?</p>	<p>provincia Santa Elena.</p>
Ley Orgánica Empresas Públicas					

		<p>Las Empresas Públicas, objeto de la Ley Orgánica de las Empresas Públicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Régimen jurídico de las Empresas Públicas. • Ley Orgánica de las Empresas Públicas. • Naturaleza jurídica de las Empresas Públicas. 	<p>¿En cuanto a los servidores de nombramiento provisional y contrato ocasional cual fue su proceso que aplicaron en la Empresa de Ferrocarril FEEP?</p> <p>¿Cree usted que a falta de norma expresa en la Ley Orgánica de empresa pública afecta a los servidores de nombramiento provisional?</p> <p>¿Considera usted una vulneración de derechos laborales que un servidor público con nombramiento provisional, para validar sus derechos laborales por falta de norma expresa tenga que acudir a un juez contencioso administrativo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista al Liquidador de Ferrocarriles del Ecuador. • Encuesta a los abogados de libre ejercicio de la provincia de Santa Elena.
		<p>Liquidación de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos que inciden en la liquidación de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF 	<p>¿Los servidores públicos de empresas públicas se rigen bajos la Ley Orgánica de empresa pública, y suplementariamente con el código de trabajo, lo que no está normado?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista al Liquidador de Ferrocarriles del Ecuador.

Elaborado por: Sandra Escudero y Leonela Domínguez

CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 Análisis de las encuestas aplicada a los abogados de libre ejercicio de la provincia de Santa Elena

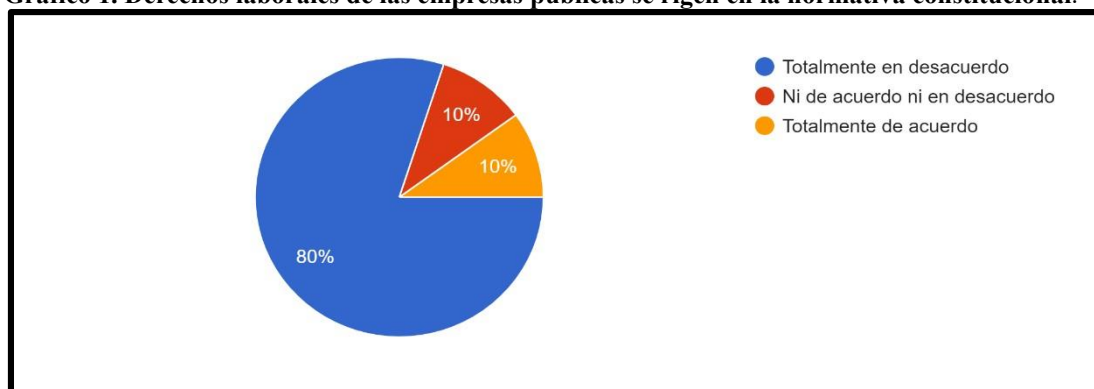
Tabla 4. Derechos laborales de las empresas públicas se rigen en la normativa constitucional.

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA
1. ¿Usted cree que los derechos laborales en las empresas públicas están protegidos rigiéndose a los principios establecidos en la Constitución?	Totalmente en desacuerdo	8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
	Totalmente de acuerdo	1
	TOTAL	10

Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Gráfico 1. Derechos laborales de las empresas públicas se rigen en la normativa constitucional.



Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Análisis: En relación a la pregunta 1, se encontró que el 80% de los abogados encuestados indicaron que estos derechos no están protegidos. Por otro lado, el 10% de los encuestados se mostró indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Finalmente, un 10% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo con que los derechos laborales están protegidos en las Empresas Públicas según lo establecido en la Constitución.

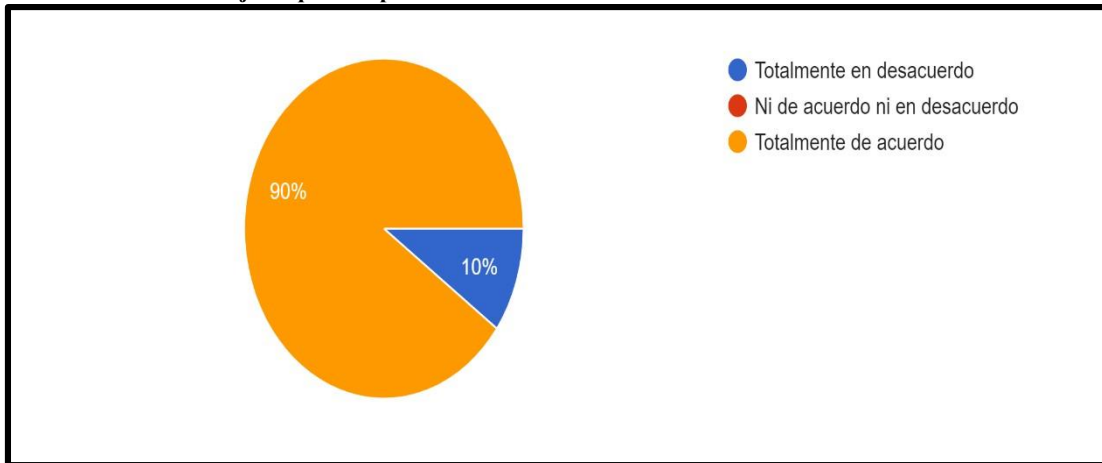
Tabla 5. Conflicto de jerarquías al aplicar las normas constitucionales en beneficio de los derechos laborales.

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA
2. ¿Considera que, al aplicar los principios de los derechos laborales en Empresas Públicas, se genera un conflicto de jerarquía de normas?	Totalmente en desacuerdo	1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
	Totalmente de acuerdo	9
	TOTAL	10

Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Gráfico 2. Conflicto de jerarquía al aplicar las normas constitucionales en beneficio de los derechos laborales.



Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Análisis: En relación a la pregunta 2, que trata sobre la aplicación de los principios laborales en las Empresas Públicas y cómo esto puede generar un conflicto de jerarquía según la normativa, se encontró que el 10% de los encuestados negó la existencia de dichos conflictos. Sin embargo, la mayoría, es decir, el 90%, afirmó que sí existen tales conflictos. Por lo tanto, es necesario analizar los procesos de contratación, liquidación y otros aspectos relevantes para entender completamente esta situación

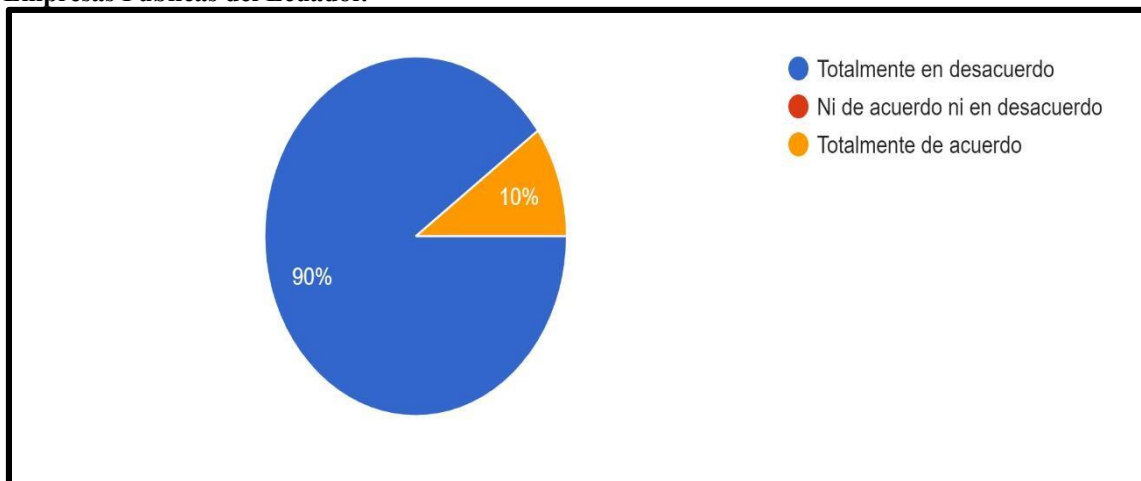
Tabla 6. El régimen jurídico de los derechos laborales se apega al proceso de liquidación de Empresas Públicas del Ecuador.

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA
3. ¿Se apega al régimen jurídico de los derechos laborales en el proceso de liquidación de Empresa Pública del Ecuador?	Totalmente en desacuerdo	9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
	Totalmente de acuerdo	1
	TOTAL	10

Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Gráfico 3. El régimen jurídico de los derechos laborales se apega al proceso de liquidación de Empresas Públicas del Ecuador.



Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Análisis: Con respecto a la tercera pregunta sobre la adherencia al marco legal de los derechos laborales durante la liquidación de las empresas públicas, se observó que, de todos los participantes en la encuesta, el 10% indicó que se consideran los derechos laborales, mientras que el 90% señaló que no existe una adherencia a las normas. Esto sugiere un impacto en los derechos de los trabajadores, quienes deberían ser tratados de manera justa durante los procesos de liquidación

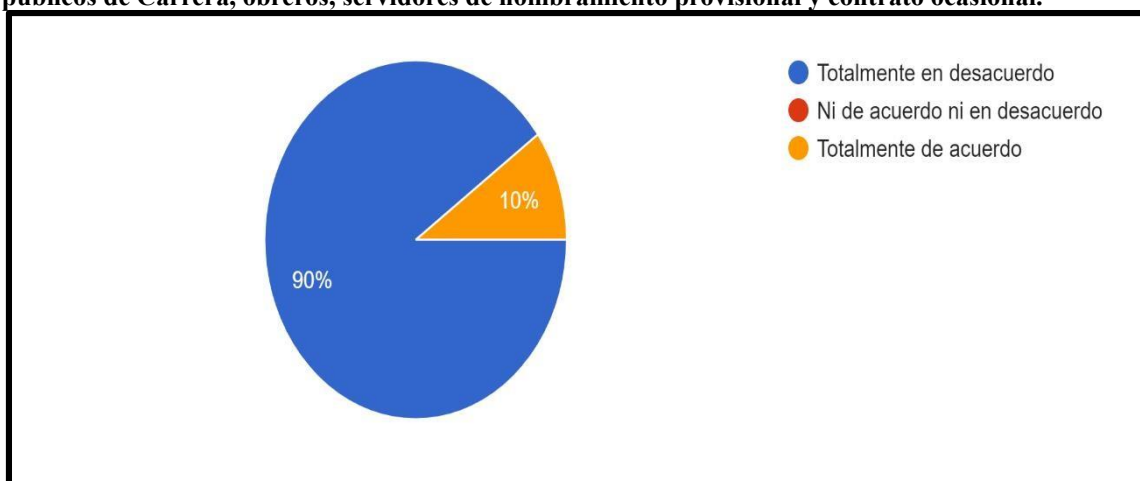
Tabla 7. La Ley Orgánica de Empresas Públicas protege los derechos laborales de los servidores públicos de Carrera, obreros, servidores de nombramiento provisional y contrato ocasional.

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA
4. ¿Cree que usted, que la Ley Orgánica de Empresas Públicas protege los derechos Laborales de los Servidores Públicos de Carrera, los obreros, los servidores de Nombramiento Provisional y contrato ocasional?	Totalmente en desacuerdo	9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
	Totalmente de acuerdo	1
	TOTAL	10

Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Gráfico 4. La Ley Orgánica de Empresas Públicas protege los derechos laborales de los servidores públicos de Carrera, obreros, servidores de nombramiento provisional y contrato ocasional.



Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Análisis: En relación a la pregunta 4, sobre la protección de los derechos laborales de los servidores públicos de carrera, obreros, servidores de nombramiento provisional y contrato ocasional en el marco legal de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se muestra que el 90% opinaron que no protege los derechos laborales y solo el 10% respondieron que si respaldan y velan por los derechos de los trabajadores. Estos resultados sugieren que hay una percepción generalizada de insatisfacción con respecto a la protección de los derechos laborales en el contexto de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

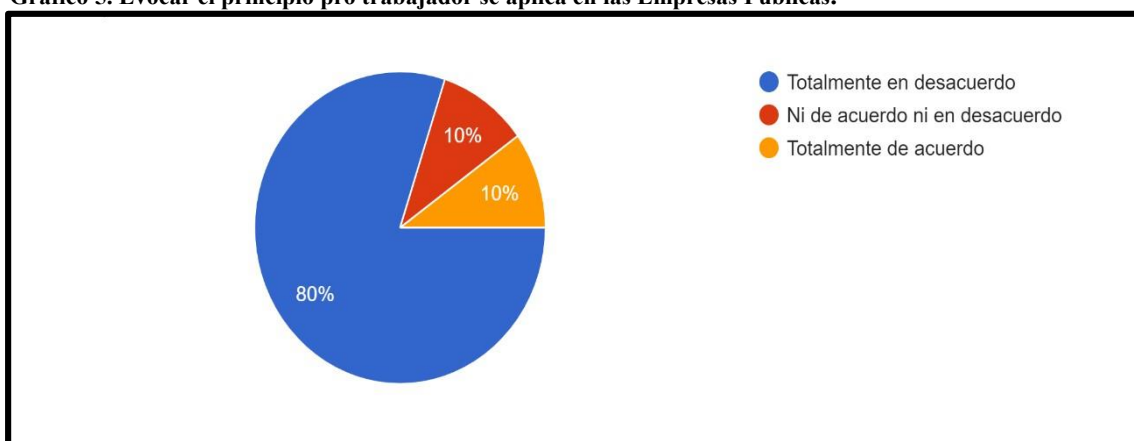
8. Evocar el principio pro trabajador se aplica en las Empresas Públicas.

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA
5. ¿Considera que evocar el principio pro trabajador se aplica en las Empresas Públicas?	Totalmente en desacuerdo	8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
	Totalmente de acuerdo	1
	TOTAL	10

Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Gráfico 5. Evocar el principio pro trabajador se aplica en las Empresas Públicas.



Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Análisis: En relación a la pregunta 5, en cuanto a la evocación del principio pro trabajador que se aplica en las empresas públicas, se evidenció por parte de los abogados encuestados; la mayoría con un 80% refieren que no, es decir, que no se aplican las normas laborales que favorezca al trabajador, el 10% respondieron de manera neutral y el 10% que respaldan de manera positiva.

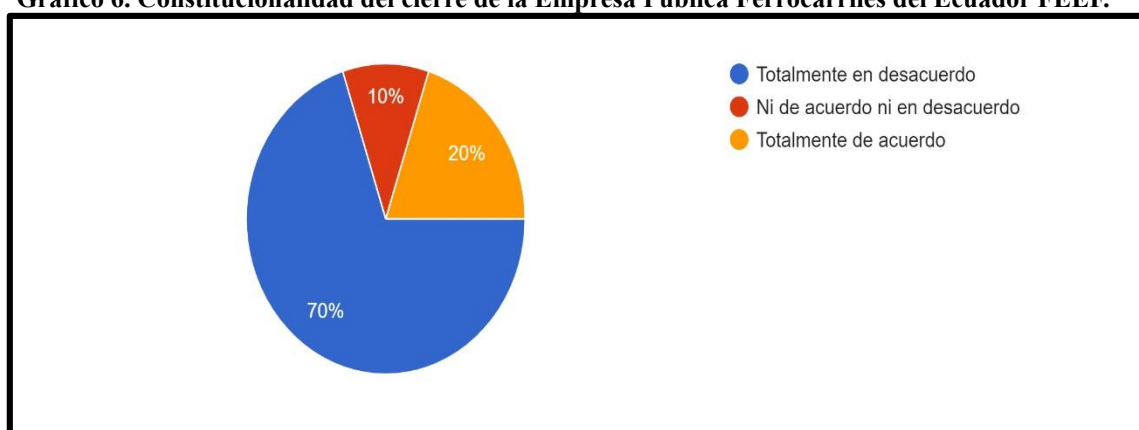
9. Constitucionalidad del cierre de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF.

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA
6. ¿Cree usted que es constitucional el cierre de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF?	Totalmente en desacuerdo	7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
	Totalmente de acuerdo	2
	TOTAL	10

Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Gráfico 6. Constitucionalidad del cierre de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF.



Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Análisis: En relación a la pregunta 6, que refiere si es constitucional el cierre de la empresa pública Ferrocarriles del Ecuador, conociendo parte de su historia y el aporte turístico y social que ha brindado en los tiempos que estuvo en funcionamiento, el 70% refirieron que no fue constitucional, el 10 respondieron neutral y el 20% respaldado su respuesta de forma positiva, es decir, que si se hizo de manera constitucional.

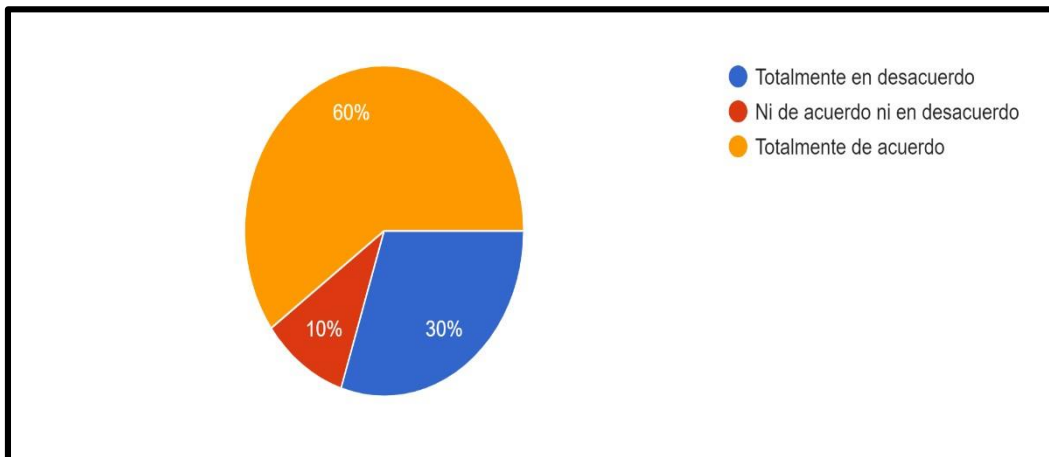
10 Vulneración de los derechos laborales en los servidores públicos con nombramientos provisional al acudir a un Juez Contencioso Administrativo.

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA
7. ¿Considera usted una vulneración de derechos laborales que un servidor público con nombramiento provisional, para validar sus derechos laborales por falta de norma expresa tenga que acudir a un Juez Contencioso Administrativo?	Totalmente en desacuerdo	3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
	Totalmente de acuerdo	6
	TOTAL	10

Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Gráfico 7. Constitucionalidad del cierre de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF.



Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Análisis: En relación a la pregunta 7, estos resultados sugieren que hay una percepción generalizada de que es una vulneración de derechos laborales que un servidor público con nombramiento provisional tenga que acudir a un Juez Contencioso Administrativo para validar sus derechos laborales por falta de norma expresa. Sin embargo, también hay una pequeña proporción de encuestados que no está de acuerdo con esta afirmación o que no tiene una opinión definida al respecto.

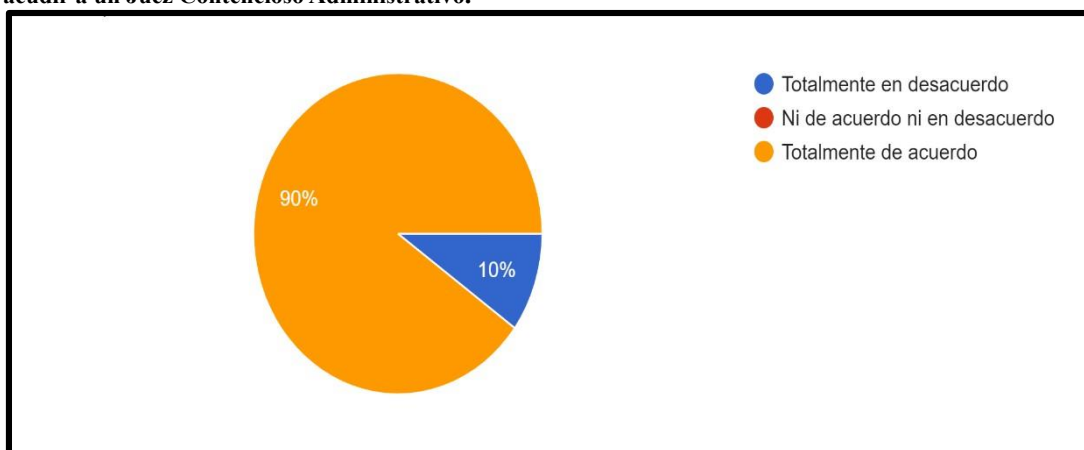
11 Vulneración de los derechos laborales en los servidores públicos con nombramientos provisional al acudir a un Juez Contencioso Administrativo.

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA
8. En las controversias entre empresas públicas en liquidación y los servidores de carrera y obreros, sean estos de Nombramiento provisional, contrato ocasional o Contrato indefinido. ¿Cree usted que exista vulneración al derecho de estabilidad laboral, seguridad jurídica, debido proceso por el retraso injustificado en la liquidación de sus haberes laborales?	Totalmente en desacuerdo	1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
	Totalmente de acuerdo	9
	TOTAL	10

Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Gráfico 8. Vulneración de los derechos laborales en los servidores públicos con nombramientos provisional al acudir a un Juez Contencioso Administrativo.



Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Análisis: En relación a la pregunta 8, en cuanto a las controversias que se presentan las empresas públicas en proceso de liquidación frente a sus trabajadores, una de ellas, en cuanto a la vulneración de estabilidad laboral, seguridad jurídica, debido proceso por el retraso injustificado en la liquidación de sus haberes laborales, se evidenció que el 90% está de acuerdo en que existe tal vulneración y el 10% refirió estar en desacuerdo.

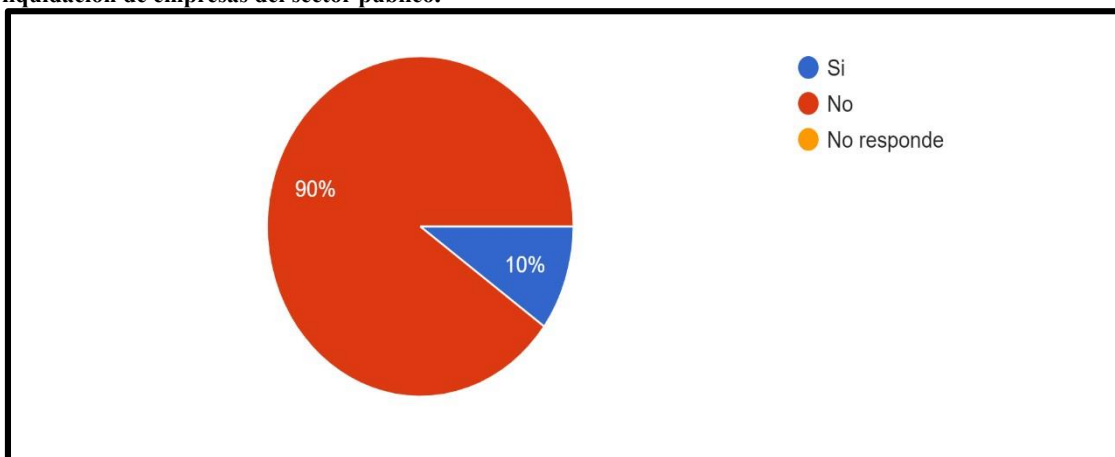
12 Respeto de los principios de la buena administración pública, eficacia y eficiencia en los procesos de liquidación de empresas del sector público.

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA
9. ¿Cree usted que se respetan los principios de la buena administración pública, eficacia y eficiencia en los procesos de liquidación de empresas del sector público?	Si	1
	No	9
	No responde	0
	TOTAL	10

Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Gráfico 9. Respeto de los principios de la buena administración pública, eficacia y eficiencia en los procesos de liquidación de empresas del sector público.



Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Análisis: En relación a la pregunta 9, sobre el respeto que se presenta en los principios de la buena administración, eficacia y eficiencia en los procesos de liquidación de empresa del sector público, la mayoría que representa el 90% refieren que no respetan los principios en los procesos como se deben desarrollar y el 10% respondieron que si se respetan. En conclusión, la mayoría de los encuestados expresaron que no creen que se estén respetando los principios de buena administración pública, eficacia y eficiencia en los procesos de liquidación de empresas del sector público

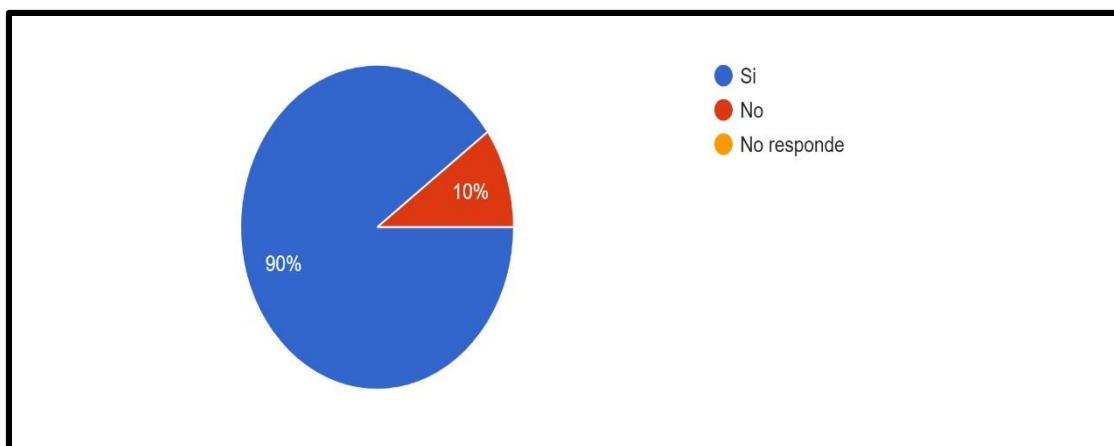
13 Falta de procedimiento expreso respecto a los procesos de liquidación de empresas públicas limita el actuar de los jueces competentes.

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA
10. ¿La falta de procedimiento expreso respecto a los procesos de liquidación de empresas públicas limita el actuar de los jueces competentes?	Si	9
	No	1
	No responde	0
	TOTAL	10

Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Gráfico 10. Falta de procedimientos expreso respecto a los procesos de liquidación de empresas públicas limita el actuar de los jueces competentes.



Fuente: Encuesta dirigida a los abogados de libre de ejercicio de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Sandra Escudero Guzmán y Leonela Domínguez Salinas.

Análisis: En relación a la pregunta 10, sobre la falta de procedimiento expreso respecto a los procesos de liquidación de empresas públicas limita el actuar de los jueces competentes, el 90% respondieron que si limita el proceso de procedimiento y el 10% respondió que no existen faltas en cuanto al proceso de liquidación de las empresas públicas.

4.1.1 Análisis de la entrevista aplicada a la Liquidadora de Empresas Públicas

Nombre de la entrevistada: Econ. Ana Paulina Escudero Lucero

Fecha de la entrevista: 4 de junio de 2024

Lugar de la entrevista: Aplicación Zoom

1. ¿Dentro del procedimiento de liquidación de la empresa pública de ferrocarriles del Ecuador, que parámetros se consideraron para la liquidación de los haberes laborales de los servidores de carrera y obreros?

Para la liquidación de los haberes laborales de los servidores de carrera y obreros se consideró lo establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas con énfasis en los artículos 19, 22, 23, 30, 32 y 33. El cálculo de liquidaciones se consideró lo establecido en el artículo 185, 188, 193, 195.1; y, 195.2 del Código de Trabajo

Es decir, se consideró la liquidación del negocio, que se dio el anuncio con la emisión del Decreto Ejecutivo Nro. 1057 de 19 de mayo de 2020

2. ¿Se garantiza la seguridad jurídica en los procesos de liquidación de empresas públicas o supresión de partidas?

Se garantiza la seguridad jurídica en los procesos de liquidación de empresas públicas, por aplicar el artículo 193 del Código de Trabajo que establece la forma de liquidación e indemnización prevista en el caso de liquidación de negocios, por lo cual no cae en el ámbito de supresión de partidas.

3. La gestión de talento humano dentro de empresas públicas son los que incorporan al personal en las áreas técnicas y administrativas. ¿Cree usted que la falta del reglamento del Ley Orgánica de empresas públicas (LOEP) es un condicionante ante la vulneración del proceso de liquidación de servidores administrativos con nombramiento provisional y/o contratos ocasionales?

La aplicación de una Ley es inmediata a un sin la emisión de su Reglamento, si bien es cierto el Reglamento generaría claridad en la aplicación de la norma en cada una de las empresas públicas, el artículo 16 de la LOEP establece que la administración del talento humano corresponde al Gerente General o su delegado; y el artículo 20 de la misma norma establece el marco de referencia que rigen los principios de la administración del talento humano; por lo tanto en el caso particular de Ferrocarriles del Ecuador, la falta del

Reglamento de la LOEP generó omisiones en la administración del talento humano permitiendo que servidores administrativos mantengan nombramientos provisionales y/o contratos ocasionales en algunos casos por más de 20 años.

Aunque la falta de Reglamento no inhibe el cumplimiento de la Ley, es decir los instrumentos de administración del talento humano, perfiles de puestos, manuales, normativa para concursos de méritos y oposición, evaluación entre otros debieron realizarse y someterse a conocimiento y aprobación de su órgano de gobernabilidad que es el Directorio. El Reglamento posiblemente hubiera contribuido a tener claridad del proceso de emisión de estos instrumentos y tiempos máximos para su realización.

4. ¿De acuerdo a su experiencia profesional cree Usted que el Ministerio de trabajo debe realizar el control previo a la administración del recurso humano y remuneraciones conforme a lo estipulado en la LOEP?

El Ministerio de Trabajo (antes Ministerio de Relaciones Laborales), tiene obligación, conforme lo determina el párrafo sexto del artículo 17 de la LOEP, y está llamado a realizar el control posterior (ex post) de la administración del recurso humano y remuneraciones conforme a las normas y principios previstos en la LOEP y las demás normas que regulan la administración pública, estas normas hace referencia a la valoración, clasificación y descripción de puestos establecidos bajo parámetros técnicos desde la ex SENRES.

Finalmente, la norma llama a que esta auditoría a través de un informe sea puesta en conocimiento del Directorio, para que este disponga las medidas correctivas que sean necesarias, de ser el caso; por lo cual ratifica la participación activa que deben tener los miembros del Directorio en procurar una administración técnica del talento humano.

5. ¿Considera que debe normalizarse dentro de los deberes y atribuciones del Gerente General y aprobarse por el Directorio de Empresas Públicas respecto a la relación contractual de servidores de nombramiento provisional y/o contrato ocasional la normativa aplicable para ellos?

Sí, la norma establece que el Directorio es quien aprueba los instrumentos propuestos por la Gerencia General para la administración del Talento Humano; y al ser el Directorio el proceso gobernante de las empresas públicas debe siempre direccionar su correcta administración.

6. ¿Cuál es su comentario referente a las controversias respecto al proceso de liquidación de empresas públicas en liquidación y servidores de nombramiento y obrero con los de modalidad contractual de nombramientos provisionales y contratos ocasionales?

Los servidores y obreros de empresas públicas que al momento de iniciar el proceso de liquidación se encontraban o se encuentren bajo modalidad contractual de nombramiento provisional y contratos ocasionales y que consideren que por su permanencia (superior a 3 meses) se ha generado un derecho en favor de los mismos, deben realizar el respectivo reclamo conforme lo determina la LOEP en su artículo 32 ante autoridad del trabajo o los jueces de trabajo competentes.

Las atribuciones y competencias del liquidador quedan establecidas en el artículo 59 de la LOEP y en el Decreto Ejecutivo que determina la liquidación de la empresa pública; y dentro de estas no se encuentra el otorgar nombramientos o derechos.

Análisis: La entrevista con el procurador síndico aborda los criterios y desafíos en el proceso de liquidación de la empresa pública de ferrocarriles del Ecuador. Para la liquidación de los haberes laborales se consideraron disposiciones de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Código de Trabajo. La seguridad jurídica en estos procesos se garantiza aplicando normas específicas sobre liquidación e indemnización, aunque la falta de un reglamento específico de la LOEP ha generado omisiones en la gestión del talento humano.

El Ministerio de Trabajo debe realizar controles posteriores sobre la administración de recursos humanos y remuneraciones, como estipula la LOEP. Se enfatiza la necesidad de que el Directorio apruebe los instrumentos propuestos por la Gerencia General para gestionar adecuadamente el talento humano. Las controversias sobre la liquidación y los derechos de los servidores con nombramientos provisionales o contratos ocasionales deben ser resueltas conforme a lo estipulado por la LOEP y ante las autoridades laborales competentes.

4.2 Verificación de la Idea a Defender

Las respuestas proporcionadas tanto en las encuestas como en la entrevista indican un enfoque estructurado y legalmente fundamentado para la liquidación de haberes laborales en la empresa pública de Ferrocarriles del Ecuador, siguiendo las directrices de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Código de Trabajo, y cumpliendo con el Decreto Ejecutivo Nro. 1057. La seguridad jurídica está garantizada al aplicar el artículo 193 del Código de Trabajo, lo cual asegura que los procedimientos de liquidación se realicen de manera justa y conforme a la ley.

En relación con la gestión del talento humano, se reconoce que la falta de un reglamento específico de la LOEP generó omisiones, aunque la ley es aplicable independientemente de su reglamentación. El Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad de realizar auditorías posteriores para asegurar la correcta administración del recurso humano. La aprobación de normas y procedimientos por parte del Directorio es fundamental para la correcta gestión de los empleados, incluyendo aquellos con nombramientos provisionales y contratos ocasionales.

Las controversias en los procesos de liquidación deben ser resueltas conforme a las disposiciones de la LOEP, indicando que los trabajadores deben recurrir a las autoridades laborales competentes para resolver sus reclamaciones. Las respuestas destacan la necesidad de claridad y gobernanza en los procedimientos administrativos para asegurar una administración justa y eficiente del talento humano y la liquidación de las empresas públicas.

En base a los criterios anunciados, y sostenido de la idea a defender establecida en el capítulo 1 como fue “Los derechos laborales se ven afectados por las inconsistencias normativas en la Ley de Empresas Públicas en el proceso de liquidación de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública” puede ser defendida y argumentada con base en los siguientes puntos extraídos del análisis:

La ausencia de un reglamento específico de la LOEP ha generado omisiones en la administración del talento humano, permitiendo que algunos servidores administrativos mantengan nombramientos provisionales y contratos ocasionales por periodos

prolongados, incluso más de 20 años. Aunque la ley es aplicable sin el reglamento, su ausencia ha causado falta de claridad y consistencia en la aplicación de la norma.

La falta de claridad en los procesos administrativos y la ausencia de directrices precisas han llevado a una gestión inconsistente del talento humano, afectando los derechos laborales de los empleados. Los instrumentos de administración del talento humano, como perfiles de puestos, manuales, y normativa para concursos, debieron haberse implementado y aprobado por el Directorio, lo cual no siempre se ha cumplido debido a la falta de reglamentación.

En el proceso de liquidación, la falta de normas claras ha generado incertidumbre y controversias sobre los derechos de los trabajadores, especialmente aquellos con nombramientos provisionales y contratos ocasionales. Los trabajadores que se encontraban bajo estas modalidades contractuales al momento de la liquidación han tenido que recurrir a reclamos conforme a la LOEP, enfrentándose a posibles desafíos legales y administrativos.

La obligación del Ministerio de Trabajo de realizar controles posteriores (ex post) no ha sido suficiente para prevenir inconsistencias en la administración del recurso humano y remuneraciones. La falta de control previo y directrices claras ha contribuido a la vulnerabilidad de los derechos laborales en el proceso de liquidación.

Aunque se garantiza la seguridad jurídica mediante la aplicación del artículo 193 del Código de Trabajo, las inconsistencias y omisiones en la aplicación de la LOEP pueden haber debilitado la protección de los derechos laborales durante la liquidación.

Los puntos anteriores demuestran cómo las inconsistencias normativas y la falta de reglamentación específica en la LOEP han afectado la administración del talento humano y la protección de los derechos laborales en el proceso de liquidación de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador. Esto ha generado incertidumbre, controversias y una posible vulneración de los derechos de los trabajadores, validando la idea de que los derechos laborales se ven afectados por estas inconsistencias normativas.

CONCLUSIONES

- La falta de un reglamento específico de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) ha generado omisiones e inconsistencias en la aplicación de la normativa, afectando negativamente los derechos laborales de los trabajadores de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador durante su liquidación. Estas inconsistencias han llevado a una administración desigual del talento humano y a situaciones contractuales prolongadas y no reguladas adecuadamente.
- La administración del talento humano en la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador ha sufrido debido a la falta de directrices claras y herramientas administrativas adecuadas. La ausencia de perfiles de puestos, manuales y normativas para concursos de méritos y oposición ha permitido que muchos trabajadores mantengan contratos provisionales y ocasionales por periodos excesivamente largos, afectando su estabilidad laboral y derechos.
- Aunque la aplicación del artículo 193 del Código de Trabajo proporciona una base para la seguridad jurídica en los procesos de liquidación, la falta de claridad y consistencia en la aplicación de la LOEP ha debilitado esta seguridad. La incertidumbre y las controversias legales derivadas de estas inconsistencias han puesto en riesgo la protección de los derechos laborales durante el proceso de liquidación.

RECOMENDACIONES

1. Es crucial desarrollar y emitir un reglamento específico para la LOEP que proporcione directrices claras y detalladas sobre la administración del talento humano y los procesos de liquidación. Este reglamento debe incluir disposiciones precisas sobre la duración de los contratos provisionales y ocasionales, así como procedimientos estandarizados para la liquidación de haberes laborales.
2. La Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador y otras empresas públicas deben mejorar sus prácticas de gestión del talento humano. Esto incluye la creación y aprobación de perfiles de puestos, manuales administrativos y normativas para concursos de méritos y oposición. Además, se debe establecer un sistema de evaluación regular para asegurar que todos los empleados tengan claridad sobre sus roles y derechos laborales.
3. El Ministerio de Trabajo debe asumir un papel más proactivo en la supervisión y control de la administración del recurso humano y remuneraciones en las empresas públicas. Esto incluye no solo auditorías posteriores (ex post) sino también controles preventivos (ex ante) para garantizar el cumplimiento de la LOEP y otras normativas laborales. Asimismo, se debe asegurar que los informes de auditoría sean exhaustivos y que las medidas correctivas se implementen efectivamente.

Bibliografía

- Aguirre Hernández, Jorge Manuel. “Las Empresas Públicas”. Jurídica: Anuario del departamento de derecho de la Universidad Iberoamericana, n.º 11 (2019): file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/10817-9917-1-PB%20(4).pdf.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- Barahona y Arreaga (2020). “La ejecución de las sentencias a los trabajadores y su incidencia en el pago de las indemnizaciones laborales” Universidad Autónoma de Los Andes.
- Bernal, C. A. (2015). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4 ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico, referido por Álvaro Mejía Salazar, Los Recursos Administrativos Naturaleza Jurídica y Aplicación en Materia Tributaria. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1998.
- Carrillo, J, (2020). Revista de Administración Pública No. 153: Consideraciones en torno al bicentenario del consejo de estado francés 1799-1999, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Coture, E, (2019); Fundamentos del Derecho Procesal; Editorial Benalcázar de Fuentes; Montevideo Uruguay.
- Corcoy Bidasolo, M. (2021). *Derecho Penal. Parte Especial. Doctrina y Jurisprudencia con casos solucionados*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.

Cuaderno de Jurisprudencia Laboral – Corte Nacional de Justicia 2012-2014

Sentencia N. ° 274-13-EP/19 – Corte Constitucional

Constitución de la República del Ecuador - 2008

Código de Trabajo

Código Orgánico Administrativo

Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas

García, E, (2022), *Las modulaciones de la institución contractual en los contratos administrativos*”, Curso de Derecho Administrativo, Madrid, Civitas, tomo I, pp. 675-680

Enciclopedia Jurídica. (2021). Recuperado el 31 de mayo de 2018, de Enciclopedia Jurídica:
<http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/bien-jur%C3%ADdico/bien-jur%C3%ADdico.htm>

Informe de Empresa Ferrocarriles del Ecuador FEEP

Ley Orgánica de Empresas Publicas

Morales, M., (2018). *Manual de derecho procesal administrativo*, 1a. ed., Quito: CEP, 2011. “Las impugnaciones Administrativas en la Vía Judicial conforme el COGEP, Análisis desde su vigencia”. Ponencia, Curso de: Actualización de Derecho Administrativo “Código Orgánico Administrativo COA”, Cuenca), 19 de octubre de 2018.

Matute y Redrován (2015) *“La llegada del tren a Cuenca: etnografía e historia”*.
Muñoz, Jean, C., (2023). *La vulneración de los derechos laborales en los procesos de liquidación en las empresas a raíz de la pandemia por el Covid 19 en el Ecuador*,

Universidad Metropolitana del Ecuador, Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Educación, Carrera de Derecho, Obtenido de <https://repositorio.umet.edu.ec/bitstream/67000/213/1/Mu%C3%B1oz%20Hidalgo%20Jean%20Carlo.%20Derecho.pdf>.

Ossorio, Manuel. (2019) “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Primera Edición Electrónica”. Guatemala: Datascan S.A, https://conf.unog.ch/tradfraweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf.

Pinoargote Chiquito, J. W., (2023). Flexibilización de las relaciones laborales en el derecho comparado, Universidad Nacional del Chimborazo, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, Carrera de Derecho. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10466/1/Pinargote%20Chiquito%20C%20J.%20%282023%29%20Flexibilizaci%C3%B3n%20de%20las%20relaciones%20laborales%20en%20el%20derecho%20comparado.pdf>.

Piza Burgos, N. D., Amaiquema Marquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 455-459. Obtenido de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española* (Edición del Tricentenario ed.). Madrid, España: Real Academia Española.

Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española*. Madrid, España: Real Academia Española.

Ruiz, Sergio. “El Nuevo rol de las empresas públicas”, en *Empresas públicas y planificación: Su rol en la transformación social y productiva*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014. <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/LibroEmpresas-P%C3%BA-bilcas-web-pdf>.

Sampieri, R. (2018). *Enfoque de la Investigación Cualitativa*. Obtenido de Metodología de la Investigación: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Valdés, M; Carballo, L; Lejeune, E; Moreno, J; Asorey, R, (2019); Teoría de la Seguridad Jurídica, *Iuris Dictio: Revista del Colegio de Jurisprudencia*, No. 8.

Zambrano (2021) “Vulneración al derecho constitucional del trabajo: microempresarios en la estación del tren de Alausí”.

Zavala, E. (2019), *Derecho Administrativo, vol. I., Ecuador: EDINO. En Inés Pinos Manzano, “El procedimiento administrativo minero”*. Tesis maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

ANEXOS

Anexos 1. Instrumentos de investigación



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



Investigadoras: Sandra Marcela Escudero Guzmán y Leonela Maricela Domínguez Salinas
Encuesta dirigida a los abogados de libre ejercicio de la provincia de Santa Elena

Objetivo: Valorar la opinión de los abogados de libre ejercicio de la provincia de Santa Elena en relación al marco jurídico de las inconsistencias en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, valorando el proceso de liquidación de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador para la determinación de afectaciones en los derechos laborales de servidores y trabajadores liquidados.

Estimado Abogado de la República del Ecuador: Sírvase dar lectura al presente cuestionario que permitirá profundizar aspectos relevantes en esta investigación, recomendamos dar respuesta con una X según corresponda.

1. ¿Usted cree que los Derechos Laborales en las Empresas Públicas están protegidos rigiéndose a los principios establecidos en la constitución?

Totalmente en desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	

2. ¿Considera que, al aplicar Principios de los Derechos Laborales, en Empresas Públicas se genera un conflicto de Jerarquía de normas?

Totalmente en desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	

3. ¿Se apega al régimen jurídico de los derechos laborales en el proceso de liquidación de Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador FEEF?

Totalmente en desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	

4. ¿Cree que usted, que la Ley Orgánica de Empresas Públicas protege los derechos Laborales de los Servidores Públicos de Carrera, los obreros, los servidores de Nombramiento Provisional y contrato ocasional?

Totalmente en desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	

5. ¿Considera que evocar el Principio pro trabajador se aplica en las Empresas Públicas?

Totalmente en desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	

6. ¿Cree Usted que es constitucional el cierre de la Empresa Publica Ferrocarriles del Ecuador FEEF?

Totalmente en desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	

7. ¿Considera usted una vulneración de derechos laborales que un servidor público con nombramiento provisional, para validar sus derechos laborales por falta de norma expresa tenga que acudir a un juez contencioso administrativo?

Totalmente en desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	

8. En las controversias entre empresas públicas en liquidación y los servidores de carrera y obreros, sean estos de Nombramiento provisional, contrato ocasional o Contrato indefinido. ¿Cree usted que exista vulneración al derecho de estabilidad laboral, seguridad jurídica, debido proceso por el retraso injustificado en la liquidación de sus haberes laborales?

Totalmente en desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	

9. ¿Cree usted que se respetan los principios de la buena administración pública, eficacia y eficiencia en los procesos de liquidación de empresas del sector público?

Si	
No	
No responde	

10. ¿La falta de procedimiento expreso respecto a los procesos de liquidación de empresas públicas limita el actuar de los jueces competentes?

Totalmente en desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



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

Investigadoras: Sandra Marcela Escudero Guzmán y Leonela Maricela Domínguez Salinas Entrevista dirigida a la funcionaria pública Liquidadora de FERROCARRILES DEL ECUADOR EMPRESA PUBLICA FEEP

Objetivo: Valorar la opinión a la funcionaria pública Liquidadora de FERROCARRILES DEL ECUADOR EMPRESA PUBLICA FEEP en relación al marco jurídico de las inconsistencias en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, valorando el proceso de liquidación de la Empresa Pública de Ferrocarriles del Ecuador para la determinación de afectaciones en los derechos laborales de servidores y trabajadores liquidados.

Estimada funcionaria: Sírvase dar lectura al presente cuestionario que permitirá profundizar aspectos relevantes, recomendamos dar respuesta con criterios que aporte a las conclusiones pertinentes al tema de investigación.

1. ¿Dentro del procedimiento de liquidación de la empresa pública de ferrocarriles del Ecuador, que parámetros se consideraron para la liquidación de los haberes laborales de los servidores de carrera y obreros?
2. ¿Se garantiza la seguridad jurídica en los procesos de liquidación de empresas públicas o supresión de partidas?
3. La gestión de talento humano dentro de empresas públicas son los que incorporan al personal en las áreas técnicas y administrativas. ¿Cree usted que la falta del

reglamento del Ley Orgánica de empresas públicas (LOEP) es un condicionante ante la vulneración del proceso de liquidación de servidores administrativos con nombramiento provisional y/o contratos ocasionales?

4. ¿De acuerdo a su experiencia profesional cree Usted que el Ministerio de trabajo debe realizar el control previo a la administración del recurso humano y remuneraciones conforme a lo estipulado en la LOEP?
5. Considera que debe normalizarse dentro de los deberes y atribuciones del Gerente General y aprobarse por el Directorio de Empresas Públicas respecto a la relación contractual de servidores de nombramiento provisional y/o contrato ocasional la normativa aplicable para ellos?
6. ¿Cuál es su comentario referente a las controversias respecto al proceso de liquidación de empresas públicas en liquidación y servidores de nombramiento y obrero con los de modalidad contractual de nombramientos provisionales y contratos ocasionales?

Muy gentil por su colaboración.

Anexo 2. Evidencias de la aplicación de los instrumentos de investigación.



Nombre de la entrevistada: Econ. Ana Paulina Escudero Lucero

Fecha de la entrevista: 4 de junio de 2024

Lugar de la entrevista: Aplicación Zoom