



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia

Carrera de Derecho

Título:

“LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES Y LA
ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES AL INICIO DE LAS NUEVAS
ADMINISTRACIONES”

Autor:

Carlos Gianni Estupiñán Sosa

Directora

Mgtr. Jeniffer Patricia Figueroa Robles

Loja – 2024

Tesis previa a la
obtención del de título
de Abogado.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **FIGUEROA ROBLES JENIFFER PATRICIA**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y la estabilidad de los trabajadores al inicio de las nuevas administraciones**, perteneciente al estudiante **CARLOS GIANNI ESTUPIÑAN SOSA**, con cédula de identidad N° **0804379683**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 12 de Agosto de 2024



[Verificado a través del siguiente QR:](#)
JENIFFER PATRICIA
FIGUEROA ROBLES

F) -----

**DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-002525

Autoría

Yo, **Carlos Gianni Estupiñán Sosa**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular o de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:


Autor/a: Carlos Gianni Estupiñán Sosa

Cédula de identidad: 0804379683

Fecha: 12 /10/2024

Correo electrónico: carlos.estupinan@unl.edu.ec

Teléfono: 0959203929

Carta de autorización, por parte del autor, para la consulta, de producción parcial o total y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, Carlos Gianni Estupiñán Sosa , declaro ser el autor del trabajo de titulación, titulado: “Los gobiernos autónomos descentralizados municipales y la estabilidad de los trabajadores al inicio de las nuevas administraciones”, como requisito para optar por el título de Abogado; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional. Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los 12 días del mes de octubre del dos mil veinticuatro.

Firma:



Autor: Carlos Gianni Estupiñán Sosa

Cédula de identidad: 0804379683

Dirección: Esmeraldas

Correo electrónico: carlos.estupinan@unl.edu.ec

Teléfono o celular: 0959203929

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora del Trabajo de Integración Curricular:

Mgtr. Jeniffer Patricia Figueroa Robles

Dedicatoria

Para quien fue mi segunda Madre, mi abuela Francia Eva Plaza Tenorio, mi ejemplo de fortaleza, generosidad y sabiduría. Aunque ya no esté físicamente conmigo, su espíritu vive en cada logro alcanzado. Gracias por todo el amor y enseñarme que con perseverancia y humildad uno llega lejos.

Carlos Gianni Estupiñán Sosa

Agradecimiento

Primero Gracias a Dios y a mis padres por el apoyo en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me han criado una persona de bien. Con profundo agradecimiento por su amor infinito, esta tesis no habría sido posible sin su guía, paciencia y aliento incondicional a lo largo de los años académico. Su ejemplo de determinación y dedicación ha sido mi luz en los momentos más difíciles y con la esperanza de hacerles sentir orgullosos.

Carlos Gianni Estupiñán Sosa

Tabla de contenido

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización, por parte del autor, para la consulta, de producción parcial o total y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Tabla de contenido.....	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras.....	x
1. Tema	1
2. Resumen	2
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	6
4.1.1 Estabilidad Laboral	6
4.1.1.1 Estabilidad y permanencia del sector publico	6
4.1.2 Despido intempestivo.....	7
4.1.2.1 Aplicación del despido intempestivo según el tipo contrato.....	7
4.1.2 El servicio publico.....	8
4.1.3.1 Concepto de servidor publico.....	8
4.1.3.2 Principios del servicio publico	9
4.1.4 Garantías y principios de la Constitución en el ámbito del Trabajo.....	10
4.1.4.1 Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	11
4.1.4.2 Principio de intangibilidad de los derechos laborales.....	12
4.1.4.3 Otros principios constitucionales relevantes.....	13
4.2 Marco Doctrinario	14
4.12.1 Origen del trabajo en el Ecuador	14

4.2.2 Definición legal de contrato laboral	15
4.2.3 Evolución de los derechos constitucionales en el Ámbito laboral	15
4.2.4 Historia del régimen laboral publico	17
4.2.5 Desafíos Contemporáneos ante la estabilidad laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados	18
4.2.5.1 Problemas y desafíos actuales.....	18
4.2.5.2 Factores que afectan la estabilidad laboral	18
4.3 Marco Jurídico	19
4.3.1 Constitución de la República del Ecuador.....	19
4.3.2 Ley Orgánica del Servicio Público	20
4.3.2.1 Tipos de contrato y nombramiento (LOSEP).....	23
4.3.2.1.1 Nombramiento provisional.....	23
4.3.2.1.2 Nombramiento definitivo	24
4.3.2.1.3 Concepto Ocasional.....	25
4.3.2.1.3.1 Terminación de Servicios ocasionales	25
4.3.3 Tipos De Contrato de Código de trabajo	26
4.3.3.1. Contrato de plazo fijo	27
4.3.3.2 Contrato de plazo indefinido	28
4.3.3.3 Contrato por obra o servicio determinado	28
4.3.3.4 Contrato eventual	29
4.4 Estabilidad de Trabajadores vulnerables.....	30
4.4.1 Estabilidad en Ley Orgánica de Discapacidades.....	31
4.4.2 Ley Orgánica del Cuidado Humano.....	32
4.4.2.1 Estabilidad para responsables del cuidado humano.....	32
4.5 Derecho Comparado	32
4.5.1 Argentina.....	32

4.5.1.1	Legislación laboral y su aplicación	33
4.5.1.2	Estabilidad laboral en el sector público	33
4.5.2	Venezuela	34
4.5.2.1	Legislación laboral vigente	35
4.5.2.3	Protección a los derechos laborales	35
5.	METODOLOGÍA.....	36
5.1	Ejecución de Objetivos	36
5.1.1	Objetivo General	36
5.2	Métodos	37
5.2.1.	Método analítico	37
5.2.2	Inductivo.....	38
5.3	Enfoque	38
5.4	Tipo de Investigación.....	39
5.5	Diseño de la Investigación	39
5.6	Población.....	39
5.7	Muestra	39
5.8	Técnicas	40
5.8.1	Técnicas de acopio teórico documental	40
5.8.2	Técnicas de acopio empírico	40
5.8.3	Encuesta	40
5.8.4	Entrevista	40
6.	Resultados.....	42
6.1	Resultados de análisis de las entrevistas.....	42
6.1.2	Entrevistas a especialistas en la materia	42
6.1.3	Encuestas a la población en general.....	52
6.2	Resultados de las entrevistas	57

7. Discusión	59
7.1 Contraste de los resultados con estudios previos.	59
7.2 Respuesta a las preguntas de investigación	61
7.3 Proyecciones de Estudio.....	64
7.3.1 Fundamentación Jurídica de la propuesta de Ley.....	65
8. Conclusiones	68
9. Recomendaciones	69
9.1 Proyecto de Ley	70
10. Bibliografía	75
11. Anexos.....	78

Índice de tablas

Tabla 1.....	42
--------------	----

Índice de figuras

Ilustración 1.....	53
Ilustración 2.....	54
Ilustración 3.....	55
Ilustración 4.....	56
Ilustración 5.....	57

1. Tema

“Los gobiernos autónomos descentralizados municipales y la estabilidad de los trabajadores al inicio de las nuevas administraciones”

2. Resumen

La presente investigación aborda la estabilidad laboral de los trabajadores en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) ante inicio de nuevas administraciones. La introducción destaca la importancia de la estabilidad laboral como un derecho fundamental y su impacto en la moral social de los empleados. Los objetivos principales incluyen analizar la situación actual de la estabilidad laboral en los GAD, identificar las vulneraciones a los derechos de los trabajadores y proponer recomendaciones para mejorar la gestión de recursos humanos. La metodología empleada es de tipo empírico y descriptivo, utilizando un enfoque analítico que combina herramientas como encuestas y entrevistas a trabajadores de los GAD. Los resultados revelan que existe una vulneración significativa de los derechos laborales, con un 65% de los encuestados reportando despidos intempestivos y falta de transparencia en los procesos de contratación al principio de las nuevas administraciones. La tendencia política y los favoritismos de los partidos políticos son los principales factores para que de forma arbitraria y sin ningún informe o evaluación previa se desvincule a los servidores públicos pertenecientes a los GAD. Además, se identificaron deficiencias en la aplicación de normas laborales que afectan la estabilidad de los trabajadores. Las conclusiones subrayan la necesidad de implementar políticas más efectivas que garanticen la estabilidad laboral y protejan los derechos de los trabajadores en los GAD ante una nueva administración, así como la importancia de la capacitación de los directivos en la gestión de recursos humanos.

Palabras clave: Estabilidad, Constitución, Vulneración, Trabajadores, Pública

Abstract

This research addresses the job stability of workers in the Decentralized Autonomous Governments (GAD) at the beginning of new administrations. The preface highlights the importance of a job stability as a fundamental human right and its impact on the social morale of employees. The main objectives include analyzing the current situation of job stability in the GAD, identify violations of workers' rights, and propose recommendations to improve human resources management. The used methodology is empirical and descriptive, using an analytical approach that combines tools such as surveys and interviews with GAD workers. The results reveal that there is a significant violation of labor rights, with 65% of the respondents reporting untimely dismissals and lack of transparency in the hiring processes at the beginning of new administrations. The political tendency and the preferences of the political parties are the main components for the arbitrary dismissal of public servants belonging to the GAD without any prior report or evaluation. In addition, deficiencies were identified in the application of labor standards which affects worker's stability. The outcomes highlight the need of implementing more effective policies that guarantee a job stability and protect the rights of workers in the GAD before a new administration, as well as the importance of training the managers in human resources management.

Keywords: Stability, Constitution, Violation, Workers, Public

3. Introducción

La investigación se centra en la estabilidad laboral de los trabajadores en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS) municipales de Ecuador, un tema que aborda la vulneración de derechos constitucionales durante los cambios de administración. Este fenómeno se manifiesta a través de despidos injustificados y prácticas administrativas que afectan la seguridad laboral de los empleados públicos. El trabajo es un derecho y deber fundamental que tiene que ser garantizado, reconocido y protegido además que está consagrado en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La importancia de este estudio radica en la necesidad de identificar y analizar las dinámicas que conducen a la vulneración de derechos laborales en el contexto de los GADS. El planteamiento del problema se centra en la pregunta: ¿existe vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores en los GADS municipales al inicio de nuevas administraciones? Este análisis es crucial, ya que las transiciones administrativas pueden generar un clima de incertidumbre y desconfianza, afectando la moral y el desempeño de los empleados.

Los beneficios de esta investigación para el sector investigado son múltiples. En primer lugar, se espera que los hallazgos contribuyan a la formulación de políticas públicas que fortalezcan la protección de los derechos laborales en los GADS, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo. Además, se busca proporcionar a los administradores herramientas y recomendaciones prácticas para mejorar la gestión del personal y prevenir futuras vulneraciones de derechos.

Los objetivos que guían esta investigación son, en primer lugar, analizar la situación actual de la estabilidad laboral en los GADS y, en segundo lugar, proponer recomendaciones que contribuyan a la protección de los derechos de los trabajadores. La hipótesis principal plantea que los despidos masivos al inicio de nuevas administraciones se deben a la falta de regulaciones claras y procesos transparentes de evaluación del personal, mientras que la hipótesis secundaria sugiere que las decisiones de despido están influenciadas por favoritismos y presiones políticas.

Finalmente, es importante señalar que este trabajo enfrenta ciertas limitaciones, como el acceso a información confidencial y la variabilidad en las prácticas administrativas de los diferentes GADS. Estas limitaciones podrían afectar la generalización de los

resultados. No obstante, se espera que los hallazgos sean representativos y útiles para el sector investigado, contribuyendo así a un mejor entendimiento de la relación entre la administración pública y la estabilidad laboral en Ecuador.

4. Marco Teórico

4.1.1 Estabilidad Laboral

“La estabilidad en el empleo es un pilar fundamental para la construcción de una sociedad justa y equitativa. Cuando los trabajadores cuentan con la certeza de que su puesto no está en constante riesgo, pueden dedicarse plenamente a su labor y contribuir al desarrollo de la comunidad.” (García J. 2018). Bajo ese concepto se puede dar por sentado que se define como Estabilidad Laboral, el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto de trabajo de forma segura y protegida, evitando despidos arbitrarios o injustificados. Este derecho garantiza que el trabajador pueda mantener su empleo de manera continua, brindándole seguridad en su fuente de ingresos y permitiéndole desarrollarse integralmente en su ámbito laboral.

La estabilidad laboral es la seguridad que tiene un trabajador de mantener su empleo sin temor o zozobra de ser despedido de manera injusta o arbitraria. Es la garantía de que, mientras el trabajador cumpla con sus responsabilidades y el trabajo se realice en condiciones normales, su puesto de trabajo estará asegurado, permitiéndole planificar su futuro con tranquilidad y confianza. La estabilidad laboral también implica que, si alguna vez se considera necesario un despido, este debe estar justificado por razones claras y legales, y el trabajador debe tener la oportunidad de defenderse y ser tratado con justicia durante todo el proceso.

4.1.1.1 Estabilidad y permanencia del sector publico

La estabilidad laboral garantiza al trabajador permanencia en el empleo, permitiéndole conservar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, se incapacite o alcance el derecho a la jubilación. Sin embargo, esta estabilidad está sujeta a que el trabajador no cometa faltas graves, ya que, en tales casos, el empleador tiene el derecho de despedirlo por causa justa o en situaciones que generen una crisis en la empresa (Pallares & Lara 2007).

En Ecuador, la estabilidad laboral en el sector público es esencial porque protege a los empleados de ser removidos por motivos políticos o por cambios en la administración. Esto significa que, aunque haya un cambio de gobierno o de autoridades, los servidores públicos no deberían temer por la pérdida de su empleo, siempre y cuando estén desempeñando sus funciones correctamente.

En la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 81 habla sobre la “Estabilidad de las y los servidores públicos. Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos. Conforme lo dispuesto en la Constitución de la República, el régimen de libre nombramiento y remoción tendrá carácter de excepcional. (Asamblea Constituyente 2010)

Para asegurar la estabilidad laboral de un servidor público es necesario el nombramiento permanente, el cual es la relación laboral bilateral de carácter individual o colectiva, que se genera mediante un acto administrativo denominado nombramiento. El mismo constituye la designación en el cargo o función a favor de la persona designada una vez que fue realizada conforme al procedimiento establecido. Al emitirse el nombramiento, la persona designada adquiere automáticamente el derecho a cobrar la remuneración establecida para el cargo. Por lo tanto, su desvinculación laboral debe responder a un acto administrativo motivado y debidamente fundamentado.

4.1.2 Despido intempestivo

El despido intempestivo se refiere a la terminación de la relación laboral de manera unilateral por parte del empleador, sin que exista causa legal que lo ampare. En otras palabras, el empleador separa al trabajador sin seguir el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para dar por terminada la relación laboral. (Asamblea Constituyente 2005)

Es decir, se interpreta al despido intempestivo con la terminación de la relación laboral de manera unilateral por parte del empleador, sin previo aviso y sin una justificación válida. Esto significa que el empleador decide finalizar el contrato de trabajo sin el consentimiento del trabajador, lo que puede dejar al empleado en una situación de desocupación. En este contexto, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización, así como otros beneficios proporcionales, como el décimo tercer sueldo y vacaciones, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral.

4.1.2.1 Aplicación del despido intempestivo según el tipo contrato

La aplicación del despido intempestivo varía según el tipo de contrato laboral. Este tipo de despido es aplicable principalmente en contratos indefinidos y en contratos eventuales que se hayan convertido en contratos de temporada, así como en contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, siempre que el trabajador no sea llamado a prestar sus servicios cuando se le necesite. (Mingo,2019).

Sin embargo, no se considera despido intempestivo en contratos por obra cierta, contrato por tarea y contrato a destajo, ni durante un periodo de prueba, donde cualquiera de las partes puede finalizar la relación laboral sin previo aviso. Esta diferenciación es crucial para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que se cumplan las normativas laborales establecidas en el Código de Trabajo

4.1.2 El servicio publico

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en su artículo 314 que "el Estado será responsable de la provisión de servicios públicos de agua potable y riego, saneamiento, electricidad, telecomunicaciones, vialidad, puertos y aeropuertos, y los demás que determine la ley". Esto implica que el Estado tiene la obligación de garantizar que estos servicios sean accesibles, eficientes y de calidad para todos los ciudadanos.

Además, el Estado puede delegar la gestión de estos servicios a entidades privadas o mixtas, pero siempre bajo su control y regulación, asegurando que el acceso a estos servicios se realice bajo principios de igualdad, continuidad, regularidad, y con una perspectiva de equidad social. Es decir, toda actividad directa o indirecta en pocas palabras.

Jaramillo en su artículo "El servicio Público" sostiene que es "toda actividad que ejerce directa e indirectamente la administración pública para satisfacer necesidades colectivas, sujeto a un régimen jurídico especial y al control de autoridad competente. El objeto de la administración es prestar servicios permanentes, regulares, continuos, iguales, eficientes y eficaces para satisfacer las necesidades e intereses generales. El servicio evoca una acción y efecto de servir, pero también es la piedra de choque por los criterios políticos que se tienen sobre la buena o mala prestación." (Jaramillo,2005).

Por lo tanto, en el contexto ecuatoriano, los servicios públicos son aquellos que, por su naturaleza, deben ser prestados de manera continua y eficiente, garantizando que todos los ciudadanos puedan acceder a ellos en condiciones de igualdad y justicia social, contribuyendo al bienestar general de la población.

4.1.3.1 Concepto de servidor publico

Un servidor público es cualquier persona que ocupa un cargo o función en el servicio público, incluyendo a los empleados del Estado, los funcionarios, los empleados de empresas estatales y los miembros de los poderes legislativo y judicial. Estos individuos deben ser ciudadanos ecuatorianos y, en algunos casos, tener una formación jurídica o ser expertos en un campo específico. (Silvia Soria, 2011)

El servidor público es una persona que trabaja para el Estado o para una entidad gubernamental, desempeñando funciones que buscan el bienestar y el interés de la comunidad. Su labor está orientada a servir a la sociedad, aplicando y gestionando políticas públicas, leyes, y servicios esenciales como educación, salud, seguridad, entre otros. Como empleado del gobierno, un servidor público tiene la responsabilidad de actuar con integridad, transparencia, y en cumplimiento con las normas legales, siempre buscando el bien común.

4.1.3.2 Principios del servicio publico

En el art. 1 de la Ley orgánica de servicio público nos habla sobre los principios los cuales se basan en “calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.” (Asamblea Constituyente 2010).

Ante cada principio se puede interpretar que el de calidad busca que los servicios públicos sean de alto estándar, asegurando que cumplan con las expectativas y necesidades de la ciudadanía. El de Calidez implica tratar a los ciudadanos con respeto, amabilidad, y empatía, asegurando un trato humano y cercano en la prestación de servicios; El de Competitividad promueve que los servidores públicos estén capacitados y preparados para ofrecer servicios eficientes, adaptándose a las mejores prácticas y estándares. El de continuidad asegura que los servicios públicos se presten de manera ininterrumpida, garantizando su disponibilidad permanente para los ciudadanos. El de descentralización busca acercar la toma de decisiones y la gestión pública a las comunidades locales, facilitando un servicio más adaptado a las necesidades regionales; El de desconcentración permite distribuir funciones y recursos a diferentes niveles administrativos dentro de una misma entidad para mejorar la gestión y eficiencia. El de eficacia se refiere a la capacidad de lograr los objetivos y metas establecidos en la gestión pública, asegurando que los servicios cumplan su propósito; El de eficiencia busca que los recursos públicos se utilicen de la mejor manera posible, maximizando los resultados con el menor gasto de recursos. El de equidad garantiza que los servicios públicos se distribuyan de manera justa y proporcional, atendiendo a las necesidades de todos los ciudadanos sin discriminación. El de igualdad promueve que todos los ciudadanos tengan acceso a los mismos servicios y oportunidades, sin ningún tipo de favoritismo o discriminación; El de jerarquía asegura que las decisiones y acciones dentro del sector público sigan una estructura de mando clara, respetando las autoridades establecidas. El de lealtad

implica que los servidores públicos actúen con fidelidad y compromiso hacia las instituciones y principios del Estado. El de oportunidad busca que los servicios y respuestas del sector público sean proporcionados en el momento adecuado, sin demoras injustificadas; El de participación fomenta la inclusión de la ciudadanía en la toma de decisiones y en la gestión pública, promoviendo un gobierno más democrático y transparente; El de racionalidad implica tomar decisiones y gestionar recursos de manera lógica y justificada, evitando el desperdicio y las acciones arbitrarias.; El de responsabilidad obliga a los servidores públicos a rendir cuentas por sus acciones y decisiones, asegurando que actúen con ética y en cumplimiento de la ley. El de solidaridad promueve la cooperación y apoyo mutuo entre los servidores públicos y hacia los ciudadanos, enfocándose en el bienestar común. El de transparencia busca que todas las acciones y decisiones del sector público sean visibles y accesibles al escrutinio público, evitando la corrupción. El de unicidad asegura que, aunque existan diversas entidades, todas trabajen bajo una misma visión y objetivos comunes, manteniendo coherencia en la acción estatal. El de universalidad garantiza que todos los ciudadanos tengan acceso a los servicios públicos, sin importar su situación socioeconómica o ubicación geográfica, promoviendo la inclusión y la igualdad.

4.1.4 Garantías y principios de la Constitución en el ámbito del Trabajo

Se debe tener claro cómo se origina el derecho laboral, según las jerarquías de las normas, puesto que según la pirámide de Kelsen (1973), para la interpretación de las normas como rango superior está la Constitución, y de ahí para abajo a los tratados y convenios internacionales. Igual esto lo reafirma en el artículo 425 Constitución, pero si se habla del origen de la norma y no en la forma de interpretarse, se debe tener claro que, en derecho del trabajo, los tratados internacionales están en la cumbre de las fuentes, puesto que este derecho nace de los distintos convenios en el ámbito internacional y luego una vez aceptados se adecuaron a las constituciones de los países (Masabanda, 2018, p.31).

Los derechos constitucionales se encuentran jerárquicamente por encima de cualquier ley, lo que significa que deben ser respetados y protegidos. Esta jerarquía normativa implica que, antes de proceder a la desvinculación de un trabajador, es esencial que se contemplen y cumplan ciertos requisitos específicos que garanticen la protección de sus derechos constitucionales. Es Fundamental seguir los procedimientos legales establecidos y asegurarse de que ninguna acción tomada vulnere los derechos del trabajador. La estabilidad laboral también es una condición esencial para el bienestar de los trabajadores, si es desvinculado de

su empleo sin justificación adecuada o sin seguir los procedimientos correctos, se vulnera su derecho a la estabilidad laboral.

4.1.4.1 Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales establece que los derechos de los trabajadores no pueden ser renunciados, disminuidos o alterados. En Ecuador, este principio está respaldado por la Constitución de la República. Según el artículo 4 del Código del Trabajo, los derechos laborales son irrenunciables, y cualquier estipulación contraria se considera no establecida. Además, en el artículo 326 de la Constitución, numeral 2, se establece la irrenunciabilidad e intangibilidad de estos derechos, lo que significa que el Estado garantiza su protección. Este principio es fundamental para salvaguardar los derechos de los trabajadores y asegurar condiciones laborales justas y equitativas. (Pozo, Bayas y Solorzano, 2021)

El principio de irrenunciabilidad se erige como un pilar fundamental en la protección de los derechos laborales, especialmente en el contexto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) en Ecuador. Este principio establece que los derechos de los trabajadores no pueden ser renunciados, disminuidos o alterados, garantizando así que cada empleado mantenga su dignidad y condiciones laborales justas. En Ecuador, este principio está respaldado por la Constitución de la República y el Código del Trabajo, que afirman que cualquier estipulación que contravenga esta irrenunciabilidad es considerada nula. En el marco de nuestra investigación sobre la estabilidad laboral en los GAD, se ha evidenciado que, a menudo, los derechos de los trabajadores son vulnerados durante los cambios de administración, lo que resulta en despidos arbitrarios y prácticas administrativas que afectan su seguridad laboral. La irrenunciabilidad de los derechos laborales se convierte, por tanto, en un elemento crucial para salvaguardar la estabilidad de los trabajadores en este contexto.

El artículo 326 de la Constitución, numeral 2, refuerza esta idea al establecer que el Estado garantiza la protección de estos derechos, lo que implica que las administraciones municipales deben actuar con responsabilidad y transparencia al gestionar su personal. La investigación resalta la necesidad de que los GAD respeten este principio, asegurando que los derechos de los trabajadores no solo sean reconocidos, sino también protegidos y promovidos, creando así un entorno laboral equitativo y justo. En definitiva, la irrenunciabilidad de los derechos laborales no solo es un principio legal, sino una condición esencial para el desarrollo de una administración pública que valore y respete a sus trabajadores.

4.1.4.2 Principio de intangibilidad de los derechos laborales

La Constitución de la República, en el artículo 326 consagra los principios en los cuales se afianza el derecho al trabajo, el numeral 2 del indicado artículo establece que "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.". De este modo, hacen parte del ordenamiento jurídico dos principios que por un lado sustentan y guían el derecho laboral, y por otro, gozan de un contenido sustantivo cuya inobservancia puede ser reclamada ante las autoridades y cuyo cumplimiento puede ser exigido a los obligados. (Andrade Quevedo 2019)

De modo que se puede señalar que específicamente las normas constitucionales que incluyen principios intangibles en el derecho laboral protegen firmemente los derechos de los trabajadores, impidiendo que los legisladores u otras autoridades los reduzcan o modifiquen. Estas normas establecen límites claros a las decisiones de los poderes públicos y privados, asegurando que los derechos laborales fundamentales se mantengan inviolables. Cualquier ley que intente vulnerar estos derechos se considera inconstitucional y, por tanto, nula, reforzando así la estabilidad y previsibilidad en las relaciones laborales.

El principio de intangibilidad significa la prohibición al poder público de desconocer a través de leyes posteriores los derechos de los que gozan los trabajadores, lo que implica que un legislador no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones y prestaciones a favor de estos, ya que no se aceptan y se valoran acuerdos y disposiciones que vayan en contra de la normativa que protege los derechos legalmente adquiridos por la clase trabajadora y como lo establece la Constitución, en caso de hacerlo será nula toda estipulación en contrario, lo que vulneraría la seguridad jurídica. (Vinuesa, Barcos, Arreaga, 2021)

Es decir, se puede destacar que el principio de intangibilidad garantiza que los derechos laborales adquiridos por los trabajadores no sean reducidos ni abolidos por nuevas leyes, protegiéndolos de cualquier intento de los legisladores de debilitar estos derechos. Este principio es esencial para mantener la seguridad jurídica, ya que garantiza que los trabajadores puedan mantener sus beneficios y condiciones laborales incluso ante cambios en la ley. Cualquier ley que intente vulnerar este derecho se considera inconstitucional y, por tanto, nula, aumentando la estabilidad y previsibilidad de la relación laboral.

El principio de intangibilidad de los derechos laborales en Ecuador se origina en la necesidad de proteger las conquistas que los trabajadores han logrado a lo largo del tiempo. Este principio garantiza que las garantías reconocidas por el Estado al trabajador no pueden ser

modificadas¹. En otras palabras, los derechos laborales adquiridos por los trabajadores no pueden ser reducidos o eliminados arbitrariamente. Es importante destacar que este principio se basa en la idea de que ciertos beneficios económicos y derechos laborales no deben ser vulnerados, incluso si las circunstancias cambian. Por ejemplo, cuando se crean rubros como bonificaciones complementarias, su valor puede volverse insuficiente con el tiempo debido a la evolución económica. Sin embargo, el principio de intangibilidad protege estos derechos adquiridos y busca preservarlos en beneficio de los trabajadores. (García Berni, [2005](#))

Atendiendo a estas consideraciones, este principio de Intangibilidad en materia de derechos laborales significa que los derechos adquiridos por los trabajadores, establecidos por la ley, los contratos de trabajo o los acuerdos colectivos, no pueden ser reducidos, eliminados o modificados de manera desfavorable sin un consentimiento expreso y voluntario del trabajador. Este principio garantiza que las condiciones laborales que los empleados han obtenido, como salarios, beneficios, estabilidad en el empleo, entre otros, sean protegidos contra cualquier intento de retroceso o deterioro.

Por otra parte, para la protección de los derechos laborales, ya que asegura que las conquistas logradas por los trabajadores no sean vulneradas por decisiones unilaterales del empleador o por cambios en la legislación que busquen reducir estos derechos. En otras palabras, una vez que un derecho laboral ha sido reconocido, debe ser respetado y no puede ser reducido o eliminado de manera arbitraria.

4.1.4.3 Otros principios constitucionales relevantes

El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador de 2008 declara el derecho a la seguridad jurídica y señala que este derecho se basa en el respeto a la Constitución y a las normas jurídicas vigentes y es aplicado por jueces competentes, lo cual se puede decir que es cierto. efecto de la ley. De la pequeña conceptualización de las garantías jurídicas de la constitución, se puede concluir que es protección y confianza que el Estado respete todos los derechos de sus ciudadanos, es decir, el derecho a la libertad, el derecho a la propiedad privada, el derecho a libertad. Para expresar, precisamente por la existencia de imposición, permiso o prohibición de normas públicas previas, la autoridad pública no sólo tiene que corregir sus actuaciones, sino también aplicarlas sin piedad. (Aguirre Vallejo, [2010](#))

Dentro de este marco la seguridad jurídica en Ecuador es la garantía de que las leyes y normas sean claras, estables y aplicadas de manera consistente, permitiendo que los ciudadanos y las instituciones puedan prever las consecuencias legales de sus acciones. Es un principio

fundamental que asegura que el Estado actúe de manera predecible y respetuosa de los derechos establecidos, sin cambios arbitrarios o sorpresivos en la legislación o en su aplicación.

De este modo en relación con el presente proyecto sobre la estabilidad laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS) municipales, la seguridad jurídica es crucial porque protege a los trabajadores de cambios arbitrarios en sus condiciones laborales cuando hay nuevas administraciones. Asegura que sus derechos, como la estabilidad laboral, no sean vulnerados por decisiones políticas o administrativas imprevistas, garantizando un entorno de trabajo seguro y previsible.

4.2 Marco Doctrinario

4.12.1 Origen del trabajo en el Ecuador

Durante el período colonial se introdujeron formas feudales de producción como las encomiendas y las mitas. Los reyes aprobaron una legislación para proteger los derechos estadounidenses, pero no abordó específicamente los empleos. Desde 1830 hasta la actualidad, Ecuador ha tenido gobiernos liberales y conservadores. Si bien la constitución hace referencia a principios laborales generales, no existe una legislación laboral específica. El Código Civil de 1861 trata el trabajo como cualquier contrato. Pero en 1899 se aprobó el reglamento de arrendamiento de servicios aborígenes, que marcó el inicio del derecho laboral en el Ecuador. En 1916 se dictó la "Ley de ordenación del tiempo de trabajo de los empleados, inquilinos diurnos, etc.", que estipulaba un máximo de 8 horas diarias y 6 días a la semana. En 1921 se promulgó la ley sobre accidentes de trabajo. Además, en 1928 también se aprobaron muchas leyes laborales, como la Ley de Contratos Laborales Individuales. Presidencia de Dr. José María Velasco en 1934 fue una pieza clave. (Cordero Peña - 2010)

A medida que Ecuador ha transitado por diferentes formas de gobierno y ha desarrollado su legislación laboral, se ha ido cimentando el concepto de derechos laborales que hoy se busca proteger y fortalecer. El progreso de la legislación laboral, desde las primeras normas hasta las leyes específicas de derechos laborales, ha sentado las bases para la protección actual de los trabajadores en los GADS. Esto es relevante en el presente proyecto ya que permite entender cómo la estabilidad laboral, un derecho que se ha consolidado a lo largo del tiempo, debe ser resguardada frente a cambios administrativos o políticos, asegurando que los trabajadores de los GADs municipales no pierdan los derechos que han sido arduamente conquistados.

4.2.2 Definición legal de contrato laboral

La definición legal de contrato de trabajo en Ecuador se refiere a un acuerdo formal entre un empleador y un empleado que establece los términos y condiciones para el desarrollo de la relación laboral. Este acuerdo debe cumplir con la normativa aplicable del mercado laboral y debe constar por escrito y firmado por ambas partes para garantizar su validez legal. El contrato debe incluir aspectos como la identidad de las partes, el objeto del contrato (las actividades a realizar por el empleado), la duración del contrato, el horario de trabajo, la remuneración y los deberes y responsabilidades de ambas partes. Además, deberá cumplir con los principios de buena fe y las disposiciones de la legislación laboral ecuatoriana. (Ramírez José, 2023)

De este modo el análisis de la definición legal del contrato de trabajo en Ecuador resalta la importancia de formalizar las relaciones laborales a través de un acuerdo claro y por escrito, que cumpla con la normativa laboral vigente. El contrato no solo define las responsabilidades y derechos de ambas partes, sino que también protege a los trabajadores al garantizar que sus condiciones laborales sean transparentes y justas, conforme a la ley. La formalización del contrato asegura que tanto el empleador como el empleado comprendan sus obligaciones y expectativas, promoviendo una relación laboral basada en la buena fe. Además, cumplir con estos requisitos legales es esencial para prevenir futuros conflictos laborales y garantizar que las condiciones del mercado laboral sean justas y equitativas.

4.2.3 Evolución de los derechos constitucionales en el Ámbito laboral

El derecho constitucional en Ecuador, en concordancia con la materia laboral ha experimentado una evolución significativa a lo largo de su historia. Desde la primera Constitución en 1830 hasta la actualidad, se han producido cambios y transformaciones en el marco jurídico y político del país. Es importante analizar esta evolución para comprender el contexto actual del derecho constitucional en Ecuador. A lo largo de la historia, muchos eventos han sido fundamentales en la lucha de los trabajadores por mejores condiciones. En Ecuador, en términos de las disposiciones constitucionales del trabajo, se pueden distinguir dos periodos. El primero comienza con la creación de la República en 1830 y se prolonga hasta 1929 se caracteriza por una fase tumultuosa de consolidación como Estado. Durante estos años iniciales de la República, hubo pocas leyes constitucionales relacionadas con los derechos laborales, y estas pocas leyes no se mantuvieron de manera consistente a lo largo del tiempo, sin una razón clara para ello.

El periodo secundario comenzó en 1929 con la constitución, iniciando así el constitucionalismo que está plasmado en la actualidad. La misma constitución fue pionera en Ecuador al tratar de manera sistemática y eficaz temas de materia laboral, incluyendo: la protección laboral, especialmente para mujeres y menores, con disposiciones sobre el salario mínimo, la jornada laboral máxima, las vacaciones semanales obligatorias, la creación de la seguridad social, el seguro de salud para empresas industriales, la indemnización por accidentes laborales y la prohibición de la confiscación de salarios. Además, se prohibieron los descuentos salariales y compensaciones injustas, se garantizó la libertad de asociación y la organización sindical tanto para trabajadores como empleadores, y se establecieron tribunales de arbitraje para resolver conflictos laborales. La legislación también abordó la regulación de huelgas o paros. También llega el Código de trabajo.

Cronológicamente en 1945 llegan los contratos colectivos, y establecimiento de salarios mínimos, ahora si se compara la penúltima constitución (1998) y la actual (2008) en el ámbito laboral entre ambas presentan diferencias significativas en lo que respecta a los derechos laborales y la protección de los trabajadores. La Constitución de 1998 no tenía un enfoque tan amplio e integral en la protección de los derechos laborales como parte de los derechos humanos fundamentales, aspecto que se fortalece en la Constitución de 2008.

La Constitución de 1998 no contenía disposiciones específicas sobre la protección de la maternidad y paternidad en el ámbito laboral, incluyendo el acceso a sistemas de seguridad social para la madre gestante y en período de lactancia, aspecto que se fortalece en la Constitución de 2008 en su artículo 332 “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.” (Asamblea Nacional, 2008, CRE)

Dentro de un enfoque en el estado social de derecho la Constitución de 2008 establece que Ecuador es un estado social de derecho, lo que implica un mayor énfasis en la protección de los derechos sociales, incluidos los derechos laborales, en comparación con la Constitución de 1998. La Constitución de 2008 reconoce la pluriculturalidad y la diversidad étnica del país, lo que puede influir en la protección de los derechos laborales de grupos minoritarios y pueblos indígenas. También establece que los derechos del trabajador son irrenunciables y

cualquier estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración es nula. Además, se garantiza la intangibilidad de los derechos laborales y se adoptan medidas para su ampliación y mejoramiento.

4.2.4 Historia del régimen laboral publico

En Ecuador, la regulación del servicio civil se inició con la Ley Orgánica Tributaria de 1928, que reguló funciones, deberes, salarios y nombramientos. En 1964 se aprobó la Ley de Servicio Civil y Profesiones Administrativas para mejorar la administración pública, pero la ley sufrió muchas reformas con el tiempo. En 2005 se expidió la nueva Ley de Organización de los Funcionarios Públicos y de las Profesiones Administrativas y su reglamento. La Constitución de 2008 introdujo cambios importantes en el marco regulatorio, que culminaron en la Ley de Organizaciones de Servicio Civil de 2010, que permite un proceso de contratación basado en la meritocracia, requisitos de ascenso y derechos de servicio civil. Por otro lado, las raíces del desarrollo del derecho laboral en el Ecuador se pueden encontrar en las luchas laborales con hitos como la huelga general de 1922 y el reconocimiento constitucional de los derechos de los trabajadores en 1926. La necesidad de leyes que protejan sus derechos determina el enfoque hacia la protección de los trabajadores, que es característico de la visión del empleador. (Herrera Garcés,2017)

En definitiva, el desarrollo normativo del servicio público y la legislación laboral en Ecuador muestra un claro esfuerzo por adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y del Estado. Desde la Ley Orgánica de Hacienda de 1928 hasta la Ley Orgánica del Servicio Público de 2010, ha habido una evolución continua en la regulación de las funciones y derechos de los servidores públicos. Este proceso refleja la intención del Estado de profesionalizar la administración pública, estableciendo procedimientos más justos y transparentes, como la meritocracia para el ingreso y ascenso en el sector público.

Fundamentalmente cabe recalcar la importancia de estas reformas para consolidar un marco legal que equilibre las demandas de eficiencia administrativa con la protección de los derechos de los trabajadores. La historia laboral en Ecuador, marcada por la lucha obrera, también influye en la estructura normativa actual, donde las leyes no solo regulan las relaciones laborales, sino que también buscan mejorar las condiciones de los trabajadores, reflejando las aspiraciones de cambio que han sido fundamentales en la historia del país. En la Presente Investigación se enfatiza necesidad de un sistema legal que proteja tanto a los empleados como a los empleadores, promoviendo un entorno laboral justo y equitativo.

4.2.5 Desafíos Contemporáneos ante la estabilidad laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Por lo general al principio de las nuevas administraciones por favores políticos mayormente, se da por terminado la estancia de los trabajadores del área del municipio, aunque haya pasado más de un año por servicios o nombramientos ocasionales, nunca se llama a concurso de méritos y oposición como lo establece la ley, de esa manera sin informe o previo estudio del personal se despide a los trabajadores, vulnerando sus derechos constitucionales, y normas administrativas contempladas en la legislación ecuatoriana.

4.2.5.1 Problemas y desafíos actuales

Al poner la lupa sobre los contratos ocasionales, el Estado gastó USD 1.789 millones en los 109.684 burócratas con este tipo de contrato en 2023, según datos del Ministerio de Trabajo. Se trata de contratos en las 249 entidades que forman parte del Presupuesto General del Estado, entre los que están, por ejemplo, los ministerios. Las secretarías y agencias de la Función Ejecutiva, Asamblea Nacional, Fiscalía, Consejo Nacional Electoral, Consejo de la Judicatura. El Presupuesto General del Estado no incluye a los trabajadores de las empresas públicas ni de los gobiernos locales. (Tapia Evelyn, 2024).

A pesar de que la Ley de Orgánica de los Servicios Públicos (Losep) estipula que los contratos temporales celebrados en instituciones estatales no podrán exceder el 20% del total de empleados es una realidad que la mayoría de las entidades públicas tiene un alto índice de porcentaje de personas con contratos ocasionales, las cuales tienen trabajo, pero no tienen estabilidad. Los contratos de trabajo ocasionales fueron creados para satisfacer una necesidad no permanente en entidades como lo es un remplazo de una mujer en estado de gestación. Las entidades en este caso en los GADS no se hace un llamado a los concursos de mérito y oposición después del tiempo establecido, lo cual vulnera directamente a los derechos de los trabajadores en dicha entidad, además del problema psicológico de no saber cuando es el último día de trabajo en base que por favoritismos políticos se despide un gran personal frente a cada nueva administración.

4.2.5.2 Factores que afectan la estabilidad laboral

La estabilidad laboral en Ecuador no garantiza la estabilidad laboral en lo que respecta al empleo temporal legal. Pero con más de cinco años de vigencia se forma una especie de expectativa laboral y plan de vida. Este enfoque supone que el empleo temporal no proporciona en sí mismo estabilidad laboral, pero que las condiciones legales bajo las cuales se otorga crean una confianza legítima. Por tanto, el cese de estos cargos deberá realizarse de

conformidad con la legislación en virtud de la cual fueron atribuidos. Además, es importante resaltar que más de cinco años de empleo crean expectativas laborales y proyectos de vida. (Pagay Miguel 2023)

Simultáneamente la estabilidad laboral en el sector público puede verse afectada por diversos factores, entre los que se incluyen las nuevas administraciones, tanto en los gobiernos autónomos como en el gobierno nacional, que pueden llevar a cambios en las políticas de empleo y reestructuración de equipos. Además, los recortes de presupuesto y de gasto público pueden resultar en la reducción de personal o en la congelación de contrataciones, lo que genera incertidumbre y afecta la continuidad en el empleo. Otros factores que influyen en la estabilidad laboral son las reformas legislativas, la implementación de nuevas tecnologías que pueden automatizar tareas, y las presiones económicas que obligan a ajustar las plantillas de trabajadores. Todos estos elementos combinados crean un entorno en el que la seguridad en el empleo es cada vez más volátil.

4.3 Marco Jurídico

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

En este sentido, la violación del derecho al empleo estable estipulado en la Constitución se evidencia claramente cuando en ocasiones los contratos de los empleados expiran, provocando inestabilidad y tensión por la necesidad de renovarlos o rescindirlos. trabajo, creando la capacidad de mantener a sus familias de maneras inesperadas, por lo que la ley que protege este tipo de contrato es un ataque directo a la Constitución ecuatoriana de 2008. Sin embargo, la Carta Magna del Ecuador reconoce el derecho al trabajo como fuente de moralidad. derechos. El desarrollo y el Estado son los principales responsables de respetar los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, la mera presencia de trabajo eventual es un asalto directo a todos los derechos laborales declarados por la Constitución a todo aquel que los disfrute. Parte del territorio del Ecuador (Franco Cobeña, 2018).

El trabajo es un derecho constitucional como lo determina el artículo 33 de la Constitución de La república del Ecuador “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” El Estado, al garantizar el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, asume un rol crucial en la protección de los derechos laborales. Esto implica

asegurar condiciones laborales justas y equitativas, que incluyan remuneraciones adecuadas y un ambiente de trabajo seguro y saludable.

En el artículo 66 de la Constitución se establece que “Se reconoce y garantizará a las personas. 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo (...)”. Eso significa que el estado debe garantizar una estabilidad laboral para que un ciudadano en su vida cotidiana pueda acceder a estos derechos, es decir que no se vulneren.

Por lo general el área de recursos humanos debe velar por el bienestar del personal, aunque en ciertas instituciones no se garantiza los derechos o se discrimina a las personas con discapacidad, no dándoles un trabajo digno, o hasta peor arrebatando ese sustento de una estabilidad laboral y vulnerando así el artículo 47 de la Constitución establece que “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social (...)”.

4.3.2 Ley Orgánica del Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público (conocida por su acrónimo LOSEP) es una normativa fundamental en Ecuador, la cual fue creada como lo establecido en las primeras páginas de la misma, con el fin de contar con normas que respondan a las necesidades del recurso humano que labora en las instituciones y organismos del sector público y en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales (Asamblea Constituyente,2010)

En el articulado 17 de la LOSEP clasifica los nombramientos en el ejercicio de la función pública en: permanentes, para llenar vacantes mediante el sistema de selección establecido por la ley; provisionales, que se otorgan en casos específicos como la suspensión o destitución de un servidor, cuando un servidor está en licencia sin remuneración o en comisión de servicios sin remuneración, para ocupar puestos en la escala del nivel jerárquico superior, o en calidad de prueba durante un periodo de tres meses, tras el cual, si el servidor no supera la evaluación, cesa en el puesto, y si se trata de un ascenso, la evaluación se realiza en un máximo de seis meses; de libre nombramiento y remoción, que pueden ser asignados o retirados a discreción; y de período fijo, otorgados por un tiempo determinado. Los nombramientos provisionales señalados pueden ser asignados a servidores públicos de carrera de la misma institución o a personas que no sean servidores públicos. (Asamblea constituyente, 2010)

Dicho brevemente los tipos de nombramientos en la función pública se destaca la distinción entre permanentes, provisionales, de libre nombramiento y de período fijo. Regula cómo se cubren vacantes y establece evaluaciones para garantizar la idoneidad de los servidores en periodos de prueba. Además, establece las condiciones en las que pueden ser asignados nombramientos provisionales, lo que asegura flexibilidad en la administración pública mientras se protegen los derechos de los servidores.

En base a lo que son los derechos en el articulado 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece derechos fundamentales e irrenunciables para los servidores públicos, destacando entre ellos el derecho a la estabilidad en el puesto de trabajo y la protección contra la terminación injusta de la relación laboral. Estos derechos son esenciales para garantizar que los trabajadores del sector público no sean vulnerables a cambios arbitrarios o a presiones indebidas, como violencia, acoso, o amenazas, que puedan forzar su renuncia o despido injustificado (Asamblea Constituyente).

Partiendo del anterior artículo mencionado ante la presente controversia analizada en la presente investigación, es especialmente relevante puesto que el derecho a la estabilidad laboral asegura que los empleados de los GADS no puedan ser despedidos sin una justificación clara y motivada, incluso cuando una nueva administración toma el control. Esto previene que cambios políticos o administrativos se utilicen como excusa para deshacerse de trabajadores de manera injusta, protegiendo su derecho a mantener su empleo.

Además, subraya que cualquier intento de terminación laboral que no esté debidamente justificado se considera un acto de violencia laboral y discriminación, lo cual fortalece la posición del trabajador al exigir su derecho a la continuidad en su cargo. Esto es crucial para el proyecto, ya que demuestra cómo la legislación vigente protege a los trabajadores de los GADS de prácticas arbitrarias, asegurando que sus derechos no sean vulnerados con la llegada de nuevas administraciones.

El artículo 47 de la LOSEP establece que un servidor público puede dejar de ejercer sus funciones de manera definitiva en casos como: renuncia voluntaria, incapacidad permanente declarada judicialmente, eliminación del puesto, pérdida de derechos de ciudadanía, remoción en cargos de libre nombramiento, destitución, revocatoria del mandato, ingreso al sector público sin haber ganado un concurso de méritos, acogimiento a planes de retiro voluntario o jubilación, compra de renuncias con indemnización, fallecimiento, y otros casos previstos en la Ley Orgánica de Servicio Público.(Asamblea Constituyente)

En síntesis, el articulado 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público regula los contratos de servicios ocasionales, destacando su carácter excepcional y temporal, utilizado únicamente para satisfacer necesidades institucionales que no son permanentes. Estos contratos requieren la autorización de la autoridad nominadora, basada en un informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano y solo son viables si existe la partida presupuestaria y la disponibilidad de recursos económicos necesarios. Se establece un límite del 20% del total del personal de la entidad para este tipo de contratación, excepto en casos específicos como personas con discapacidad, proyectos de inversión, organismos recién creados, o mujeres embarazadas, quienes tienen ciertas protecciones especiales. Aunque los servidores contratados bajo esta modalidad gozan de beneficios económicos similares a los empleados permanentes, como salario y permisos, no tienen derecho a indemnizaciones por supresión de puestos o incentivos para jubilación, ni se les permite ingresar a la carrera del servicio público durante la vigencia del contrato. Además, la ley estipula que, si la necesidad institucional persiste por más de un año, la Unidad Administrativa de Talento Humano debe iniciar un concurso de méritos y oposición para convertir el puesto en uno permanente, extendiendo el contrato ocasional hasta que se designe a un ganador. El incumplimiento de estos procedimientos puede acarrear sanciones severas para los responsables, incluyendo la destitución del cargo. Asimismo, cualquier contratación que no se ajuste a los términos de la ley será automáticamente concluida, generando responsabilidades administrativas, civiles o penales para los implicados. Finalmente, el artículo subraya que, por su naturaleza, estos contratos no otorgan estabilidad laboral, pudiendo ser terminados en cualquier momento conforme a las causales establecidas en la ley, y que la remuneración se fijará conforme a las escalas determinadas por el Ministerio de Trabajo. (Asamblea constituyente).

Los contratos ocasionales solo se pueden renovar en una sola ocasión si el puesto ya se pasa del tiempo se debe llamar a concurso de mérito y oposición, así como lo establece el Artículo 81 de la LOSEP “Estabilidad de las y los servidores públicos. - Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos.”

En este contexto, los contratos ocasionales, que son temporales por naturaleza, solo pueden renovarse una vez. Si el puesto sigue siendo necesario después de este periodo, se debe convocar a un concurso de méritos y oposición para llenar el cargo de manera permanente. Este requisito no solo busca evitar la precarización laboral, sino también asegurar

que los puestos sean ocupados por personas que han demostrado su competencia y capacidad a través de un proceso transparente y competitivo. Este articulado es crucial para promover una administración pública profesional, eficiente, y justa, alineada con los principios de mérito y estabilidad laboral.

4.3.2.1 Tipos de contrato y nombramiento (LOSEP)

En el sector público existen los contratos y los nombramientos los cuales definen cual es la estabilidad del servidor público, en el caso de los Nombramientos permanentes se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previsto en la Ley Orgánica de Servicio Público (Asamblea Constituyente, 2010).

En cuanto a los nombramientos provisionales, de dan varias situaciones específicas, como para ocupar el puesto de un servidor suspendido o destituido hasta que haya un fallo judicial definitivo; Para cubrir el puesto de un servidor en licencia sin remuneración, por el tiempo que dure la licencia.; Para cubrir el puesto de un servidor en comisión de servicios sin remuneración o vacante, por el tiempo que dure la comisión; Para puestos en el nivel jerárquico superior.; De prueba, para servidores que ingresan a la administración pública o son ascendidos, sujetos a evaluación durante un periodo de prueba de tres meses (para nuevos ingresos) o seis meses (para ascensos); De libre nombramiento y remoción estos nombramientos que pueden ser otorgados y removidos libremente por la autoridad competente, sin necesidad de un proceso de selección previo. Generalmente se aplican a cargos de confianza; De período fijo son los nombramientos que se otorgan por un tiempo determinado y fijo, generalmente para cumplir con proyectos o tareas específicas.

El Artículo 17 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) define las diferentes categorías de nombramientos dentro del sector público en Ecuador. Los nombramientos pueden ser permanentes, asignados a través de un proceso de selección; provisionales, destinados a cubrir vacantes temporales por diversas razones; de libre nombramiento y remoción, que pueden ser designados o retirados sin necesidad de un proceso formal; y de período fijo, para tareas específicas y temporales. Los nombramientos provisionales pueden otorgarse tanto a servidores públicos de carrera como a personas externas, según las necesidades de la institución. Este artículo detalla las características y justificaciones de cada tipo de nombramiento, basándose en un informe de planificación de personal previamente elaborado por el departamento de recursos humanos.

4.3.2.1.1 Nombramiento provisional

El nombramiento provisional en Ecuador se refiere a la designación de una persona para ocupar un puesto de manera temporal. No genera permanencia ni derecho de estabilidad al servidor. Según el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, existen tres casos en los que se otorgan nombramientos provisionales: para reemplazar temporalmente a un empleado suspendido, para reemplazar a otro que está en licencia sin sueldo y para ocupar temporalmente un puesto hasta que el titular regrese de su comisión de servicio. (Asamblea Constituyente, 2010)

Los nombramientos Provisionales en la función pública desempeñan un papel importante en la continuidad de la función pública, permitiendo cubrir de manera flexible las vacantes temporales en espera de la resolución de situaciones a largo plazo, como el regreso de los empleados despedidos o la terminación del empleo. en el proceso de selección. Sin embargo, este tipo de empleo también tiene un impacto directo en la estabilidad laboral. Si bien esto proporciona una solución temporal y necesaria para garantizar que no se descuiden las funciones críticas, el personal en estos puestos temporales a menudo enfrenta un mayor grado de incertidumbre ya que su permanencia depende de factores externos como el regreso del titular al estatus o a la cima. concurso de méritos y oposición. Estos nombramientos no garantizan la estabilidad a largo plazo y pueden hacer que los empleados se preocupen por su futuro empleo. Además, una dependencia excesiva de los nombramientos temporales puede afectar la eficiencia del servicio público, ya que los funcionarios que ocupan estos puestos pueden carecer de motivación para invertir en su desarrollo profesional o mejorar continuamente sus funciones debido a su naturaleza temporal. Por lo tanto, las agencias deben equilibrar los nombramientos temporales con sistemas sólidos de contratación y estabilización para garantizar la cobertura oportuna y equitativa de las vacantes a largo plazo, promover una administración pública eficiente y garantizar la motivación de los empleados.

4.3.2.1.2 Nombramiento definitivo

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en Ecuador establece las normas relacionadas con el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de los servidores públicos¹. En cuanto al nombramiento definitivo se cómo el acto administrativo mediante el cual se designa a una persona para ocupar de manera fija o permanente un cargo público. Este nombramiento está relacionado con plazas permanentes y presupuestadas (asamblea Constituyente,2010)

El nombramiento definitivo en el sector público de Ecuador se refiere al acto administrativo mediante el cual un órgano institucional o entidad competente otorga la capacidad a una persona para ejercer un puesto en el servicio público de manera permanente. Este nombramiento definitivo es un paso crucial dentro de la carrera administrativa, ya que asegura que el servidor público ha demostrado su idoneidad y competencia para el cargo, y por lo tanto, adquiere derechos laborales y beneficios que no están disponibles para aquellos con nombramientos provisionales o temporales. Es una herramienta clave para promover la profesionalización y eficiencia en la administración pública, asegurando que los puestos sean ocupados por personas calificadas y comprometidas.

4.3.2.1.3 Concepto Ocasional

El contrato ocasional se refiere a labores de corta duración, no mayor a un mes, y que son distintas de las actividades normales del empleador. Por ejemplo, si una empresa necesita contratar a alguien para reparar el muro exterior de una bodega, eso sería un trabajo ocasional. Sin embargo, hoy en día, los trabajadores ocasionales tienen los mismos derechos que cualquier otro trabajador, incluyendo prestaciones sociales. Si necesitas más información o referencias, no dudes en preguntar.

En la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) de Ecuador, los contratos ocasionales están regulados en el Artículo 58. Este artículo define las condiciones bajo las cuales se pueden celebrar contratos ocasionales, especificando que son contratos de carácter temporal, destinados a atender necesidades urgentes o emergentes en el sector público. También se establecen los límites en cuanto a la duración de estos contratos y las condiciones para su renovación. (Asamblea Nacional, 2010)

El nombramiento ocasional en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) permite la contratación de personal para actividades temporales y no permanentes, siempre que las instituciones del Estado cuenten con la disponibilidad presupuestaria y los puestos vacantes necesarios. Además, esta modalidad está sujeta a la normativa de nepotismo, lo que implica que cualquier inobservancia en este aspecto puede llevar a la nulidad del nombramiento o contrato y a la devolución de remuneraciones indebidas. Es importante señalar que la contratación de personal ocasional no debe exceder el veinte por ciento del total de empleados de la entidad, y cualquier exceso requiere la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

4.3.2.1.3.1 Terminación de Servicios ocasionales

La terminación de los servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano ocurre al cumplir el plazo del contrato, que generalmente es de un año, o hasta dos años si se renueva, o cuando finaliza la actividad temporal que justificaba la contratación. También puede darse por evaluación negativa del desempeño, renuncia voluntaria, causales de despido, o decisión institucional si la necesidad del puesto ya no existe. Al finalizar el contrato, la institución debe notificar formalmente al trabajador, proceder con la liquidación de beneficios acumulados, y completar los trámites administrativos, como la entrega de bienes y la actualización de registros laborales. Si el trabajador era un servidor de carrera, tiene derecho a ser reincorporado a su puesto original al término del contrato. Estos procesos aseguran una terminación ordenada y conforme a la normativa laboral vigente.

La terminación de los servicios ocasionales en Ecuador está regulada por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), específicamente en su Artículo 58. Este artículo establece las condiciones bajo las cuales se pueden celebrar y terminar los contratos ocasionales, detallando las circunstancias en las que estos contratos pueden finalizar, como el cumplimiento del plazo establecido, la finalización de la actividad temporal, y otras causales como la evaluación del desempeño o la renuncia voluntaria.

El Artículo 169 del Código de Trabajo establece las causales de terminación de las relaciones laborales, que se aplican a contratos de cualquier tipo, incluyendo ocasionales, en el sector privado. Estas causales incluyen el mutuo acuerdo, la conclusión del período o de la obra para la que fue contratado el trabajador, el despido intempestivo, la renuncia voluntaria, la muerte del empleador o del trabajador, entre otras.

Si bien el Código de Trabajo no regula específicamente los contratos ocasionales en el sector público, estos principios generales pueden aplicarse de manera supletoria en situaciones que no estén expresamente reguladas por la LOSEP.

4.3.3 Tipos De Contrato de Código de trabajo

En la legislación ecuatoriana existen varios contratos en cuanto a la relación de dependencia que conlleva a una estabilidad laboral, hay algunas características que definen la clasificación de los contratos como sería su remuneración, por número de colaboradores, su celebración y el período. En el código de trabajo se rige en su artículo 11 por su "Clasificación el contrato de trabajo puede ser Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; A sueldo, a jornal, en participación y mixto; Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y

ocasional; Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y; Individual, de grupo o por equipo.” (Asamblea Constituyente,2005)

Por lo tanto, en este marco normativo permite a las empresas y trabajadores adaptarse a distintas modalidades de trabajo, lo que es esencial en un entorno laboral dinámico. Sin embargo, esta flexibilidad también puede tener implicaciones para la estabilidad laboral, ya que algunos tipos de contrato, como los eventuales u ocasionales, no ofrecen la misma seguridad que los contratos por tiempo indefinido. El artículo subraya la necesidad de equilibrar la adaptabilidad del empleo con la protección de los derechos de los trabajadores, garantizando que todos los contratos, independientemente de su tipo, se ajusten a las normativas laborales vigentes y proporcionen un entorno de trabajo justo y estable.

4.3.3.1. Contrato de plazo fijo

El contrato a plazo fijo en Ecuador es un tipo de contrato laboral que tiene una duración determinada. Aunque fue eliminado en abril de 2015, se ha propuesto su reincorporación en la legislación laboral. Según el Acuerdo Ministerial Nro. 0088, este contrato brinda pautas claras para empleadores y trabajadores¹. En resumen, el contrato a plazo fijo se establece por un año y puede renovarse por un año adicional. Si pasan dos años, este contrato se convierte en indefinido. (Acuerdo ministerial MDT-2015-0088)

Al establecer una relación laboral con una duración específica, este tipo de contrato ofrece a los empleadores la flexibilidad de contratar personal por periodos limitados, ajustándose a necesidades temporales o proyectos específicos. Sin embargo, esta modalidad puede generar incertidumbre para los trabajadores, ya que su empleo está sujeto a la renovación del contrato y a la posibilidad de que no se les ofrezca continuidad una vez terminado el plazo.

La cláusula que convierte el contrato en indefinido si se supera el periodo de dos años es un mecanismo importante para proteger la estabilidad laboral. Esta disposición asegura que, tras un tiempo razonable de servicio, el trabajador adquiera derechos similares a los de un empleado con contrato indefinido, lo que promueve un mayor compromiso y seguridad en su puesto de trabajo.

Desde la perspectiva de la estabilidad laboral, la reincorporación del contrato a plazo fijo debe manejarse con cuidado. Es necesario equilibrar la flexibilidad que brinda a los empleadores con las garantías de estabilidad para los trabajadores, asegurando que esta modalidad no se utilice para precarizar el empleo, sino para cubrir necesidades temporales de manera justa,

proporcionando eventualmente la seguridad que los trabajadores requieren para desarrollar una carrera a largo plazo dentro de una empresa o institución

4.3.3.2 Contrato de plazo indefinido

Un contrato de trabajo por tiempo indefinido es un contrato sin fecha de finalización, lo que significa que la relación laboral continuará mientras ambas partes estén de acuerdo y se cumplan las condiciones legales. El contrato debe contener cláusulas claras sobre las obligaciones y responsabilidades de ambas partes, así como las condiciones de terminación del contrato, que pueden incluir causales como mutuo acuerdo o incumplimiento. Esto implica que, aunque no se mencione explícitamente, el contrato de plazo indefinido es una de las modalidades que puede ser contemplada dentro de la normativa laboral ecuatoriana. (Alvarez,2018)

Un contrato de trabajo por tiempo indefinido es una figura central en el derecho laboral que garantiza la estabilidad y permanencia en el empleo, siempre y cuando el trabajador cumpla con sus obligaciones y el empleador respete las condiciones pactadas. Este tipo de contrato refleja un compromiso a largo plazo entre ambas partes, y su existencia es fundamental para proteger al trabajador de despidos arbitrarios, garantizando así la seguridad laboral. Desde una perspectiva jurídica, este contrato fomenta la estabilidad en el empleo, lo que a su vez permite al trabajador planificar su vida personal y profesional con mayor certidumbre.

En el contexto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), la existencia de contratos de trabajo por tiempo indefinido debería ser un baluarte para proteger a los empleados de decisiones arbitrarias que puedan surgir con el cambio de administraciones. Sin embargo, el proyecto ha evidenciado que esta estabilidad a menudo se ve comprometida por influencias políticas y falta de claridad en los procesos de contratación y despido. Por lo tanto, es crucial que se refuercen las normativas que aseguren la integridad de estos contratos, protegiendo a los trabajadores de despidos injustificados y promoviendo un entorno laboral estable y equitativo dentro de los GAD.

4.3.3.3 Contrato por obra o servicio determinado

El artículo 16.1 del Código del Trabajo y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-136 permiten la contratación de personal para la ejecución de obras específicas o servicios dentro del proceso productivo del empleador, lo que incluye proyectos del Estado. Aunque esta flexibilidad es necesaria para cubrir necesidades temporales y específicas, plantea un desafío significativo para la estabilidad laboral, ya que este tipo de contratos suelen ser temporales y

no garantizan una continuidad en el empleo una vez concluido el proyecto o la obra. La estabilidad laboral puede verse comprometida, especialmente cuando se trata de sectores vulnerables que dependen de la seguridad de un empleo constante.

En el contexto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), la posibilidad de contratar personal para proyectos específicos y temporales, como lo establece el artículo 16.1 del Código del Trabajo, puede acentuar la inestabilidad laboral al inicio de nuevas administraciones. Los trabajadores contratados bajo estas modalidades pueden quedar en una situación precaria, ya que su continuidad laboral depende de la finalización del proyecto o de decisiones políticas posteriores. Esto resalta la necesidad de que los GAD implementen políticas claras y transparentes que no solo regulen estos contratos, sino que también ofrezcan mecanismos de protección para los trabajadores al finalizar los proyectos, evitando así despidos arbitrarios y garantizando un mínimo de estabilidad laboral.

4.3.3.4 Contrato eventual

El código de trabajo laboral ecuatoriana define un contrato temporal como un contrato firmado para cumplir con los requisitos temporales de un empleador. Estos requisitos pueden incluir el reemplazo de empleados que estén ausentes por vacaciones, vacaciones, enfermedad, maternidad u otras circunstancias similares. El contrato definitivo deberá especificar las condiciones de trabajo, el nombre y apellidos de la persona a sustituir y la duración del contrato. (Asamblea Constituyente,2005)

El Código establece que un contrato temporal se utiliza para cubrir necesidades temporales del empleador, como reemplazos por enfermedad o maternidad, y debe especificar claramente las condiciones de trabajo, la persona a sustituir y la duración del contrato. En el contexto de los GAD municipales, la utilización de estos contratos temporales podría ser problemática si no se respetan los derechos laborales y si se utilizan como una herramienta para evadir la estabilidad laboral que los empleados deberían tener. El proyecto sugiere que en los GAD municipales, las decisiones de contratación y despido están influenciadas por factores políticos, lo que puede llevar a un uso inadecuado de los contratos temporales. Esto podría resultar en vulneraciones de derechos laborales si los contratos temporales son utilizados para despedir a empleados sin justificación adecuada, o si no se cumplen con las especificaciones claras que exige la ley, lo que incrementaría la inestabilidad laboral y la precariedad en el empleo.

En resumen, aunque el Código de Trabajo permite contratos temporales bajo ciertas condiciones, es crucial que estas disposiciones se apliquen de manera justa y transparente en los GAD municipales para evitar que se conviertan en un mecanismo de vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores.

4.4 Estabilidad de Trabajadores vulnerables

En la constitución en su artículo 332 de la Constitución en concordancia al Artículo 195.1 del Código de Trabajo dispone “Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.” y el artículo 60 de la Ley orgánica de servicio público donde también se prohíbe la supresión de “los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público.”(Asamblea Constituyente, 2010).

Aunque las mujeres en estado de gestación en donde en ese periodo se refuerza no ser desvinculadas del puesto de trabajo para garantizar la vida de ella y la vida del nuevo ser en camino, no se respeta este derecho constitucional y se deja sin empleo a las mujeres en condición de lactancia o gestación. La protección laboral para mujeres en estado de gestación es una medida crucial que refuerza no solo la estabilidad laboral de las trabajadoras, sino también su seguridad y bienestar durante un período especialmente vulnerable. Al garantizar que no pueden ser despedidas arbitrariamente, se asegura la continuidad de sus ingresos y beneficios laborales, lo que es esencial para cubrir sus necesidades y las del futuro bebé. Esta protección es vital, ya que permite a las mujeres gestantes enfocarse en su salud y en la de su hijo, sin la preocupación de perder su empleo y enfrentar inestabilidad económica.

Es por este motivo que los beneficios de estas protecciones se extienden más allá de la trabajadora individual. En un sentido social, promueven la igualdad de género y la justicia en el ámbito laboral, evitando discriminación basada en la maternidad. Al mantener a estas trabajadoras en sus puestos, se contribuye a la creación de un entorno laboral más inclusivo y equitativo, lo que a su vez mejora la moral y la cohesión en el lugar de trabajo. Las sanciones por violar estas disposiciones pueden incluir la reinstalación de la trabajadora en su puesto, el pago de indemnizaciones, y la imposición de multas significativas para el empleador. Estas medidas punitivas no solo disuaden a los empleadores de llevar a cabo despidos

injustificados, sino que también refuerzan la importancia del respeto a los derechos laborales fundamentales.

4.4.1 Estabilidad en Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades establece en su Artículo 51 que las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozan de estabilidad especial en el trabajo. Esto implica que se deben implementar medidas que protejan a estas personas en su empleo, garantizando que no sean despedidas sin justificación adecuada y que se respeten sus derechos laborales.

Además, se menciona que las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo para facilitar la participación de las personas con discapacidad, promoviendo la equidad de género y la diversidad de discapacidades . Esto refuerza la idea de que la inclusión laboral no solo se trata de la contratación, sino también de asegurar que las condiciones laborales sean justas y equitativas. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales tiene la responsabilidad de garantizar y fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad, lo que incluye la supervisión del cumplimiento de estas disposiciones

La presente investigación que aborda la vulneración de derechos laborales en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) municipales, la Ley Orgánica de Discapacidades adquiere una importancia crucial. Esta ley no solo asegura la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, sino que también exige que las instituciones públicas, como los GAD, implementen medidas específicas para proteger y promover los derechos laborales de este grupo vulnerable.

La ley establece que las personas con discapacidad gozan de una estabilidad especial en el trabajo, lo que significa que no pueden ser despedidas sin justificación adecuada. Esta disposición es fundamental para garantizar que los trabajadores con discapacidad no sean víctimas de decisiones arbitrarias, muchas veces influenciadas por factores políticos en los GAD municipales, como se ha evidenciado en la investigación.

Además, la ley obliga a las instituciones públicas a adaptar sus procesos de selección y contratación para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto es particularmente relevante en el contexto de los GAD, donde la falta de transparencia y la politización en las decisiones de contratación y despido podrían excluir a personas con discapacidad si no se siguen adecuadamente estas normativas.

La Ley Orgánica de Discapacidades no solo protege a las personas con discapacidad contra despidos injustificados, sino que también exige que las instituciones públicas se comprometan activamente a crear un entorno laboral inclusivo y equitativo.

4.4.2 Ley Orgánica del Cuidado Humano

La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano establece el cuidado como un derecho humano fundamental, garantizando que las personas puedan autocuidarse y recibir cuidado de manera adecuada. El artículo 11 de esta ley subraya que el derecho al cuidado implica una corresponsabilidad a nivel parental, familiar, social, laboral y estatal, y que el Estado debe garantizar servicios públicos de cuidado accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad. Esto asegura que el derecho al cuidado sea universal, irrenunciable e intransferible.

4.4.2.1 Estabilidad para responsables del cuidado humano

En particular, el artículo 12 de la ley se enfoca en los derechos de las personas con capacidad de gestación, garantizando estabilidad laboral reforzada durante el embarazo, el parto, el puerperio, y la lactancia. Establece la prohibición del despido durante estos períodos críticos, así como el derecho a permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, en concordancia con la Constitución de la República y los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Esta ley es relevante en la presente investigación porque proporciona un marco normativo que refuerza la estabilidad laboral y protege a las personas en situaciones vulnerables. La garantía de estabilidad durante períodos críticos de cuidado es crucial para asegurar que los derechos de los trabajadores se respeten y no sean vulnerados. En el contexto de los GAD, se puede evaluar cómo se implementan estas protecciones y si existen brechas en la aplicación de los derechos constitucionales. Además, la ley establece que se deben implementar políticas públicas para respaldar el derecho al cuidado, lo que te permitirá analizar si los GAD cumplen con estas políticas y cómo se aplican en la práctica. En resumen, esta ley no solo refuerza la protección de los derechos laborales, sino que también puede servir como base para identificar áreas de mejora en las prácticas y políticas de los GAD, garantizando así una protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

4.5 Derecho Comparado

4.5.1 Argentina

La estabilidad laboral en el sector público argentino es un tema relevante y complejo. Permíteme proporcionarte información sobre este asunto la estabilidad del Empleado Público en Argentina. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha interpretado que el derecho a la

estabilidad del empleado público no es absoluto y puede ser compensado con una adecuada indemnización en caso de despido. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece que el empleado público goza de “estabilidad propia”, mientras que el trabajador privado tiene una "protección contra el despido arbitrario".(Congreso General Constituyente 1994)

4.5.1.1 Legislación laboral y su aplicación

Aunque la estabilidad es un derecho, existen leyes de prescindibilidad que han desvirtuado esta institución en la práctica. Régimen Jurídico y Legislación, el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) tiene un convenio colectivo que regula los trabajadores designados bajo el régimen de estabilidad para cargos de planta permanente. Además, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional No 25.164 define al personal que integra el Servicio Civil de la Nación como aquel que goza de estabilidad. La Convención Interamericana contra la Corrupción también reconoce la importancia de la función pública y la estabilidad de los empleados públicos.

Desde la perspectiva social en una encuesta, el 62% de los argentinos mencionó la estabilidad como una de las principales cualidades del empleo público en comparación con el empleo privado. La estabilidad contribuye a la modernización y democratización estatal, garantizando condiciones dignas y equitativas para los trabajadores.

4.5.1.2 Estabilidad laboral en el sector público

La estabilidad laboral en el sector público en Argentina puede verse significativamente influenciada por factores económicos y políticos. Durante periodos de crisis económica, es común que los gobiernos implementen medidas de austeridad que incluyen recortes en el empleo público como una forma de reducir gastos. Esta situación puede llevar a una reducción en el número de empleados públicos y, en algunos casos, a la vulneración de los derechos laborales si no se siguen los procedimientos legales adecuados.

La inflación también puede impactar la estabilidad laboral, ya que puede desajustar los salarios de los empleados públicos, haciéndolos menos competitivos en comparación con el costo de vida. Aunque existen mecanismos para ajustar los salarios, estos ajustes no siempre son oportunos o suficientes para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

Por lo tanto, la estabilidad laboral en Argentina es un tema que no solo depende de la legislación y las políticas laborales, sino también de la situación económica y las decisiones políticas que pueden alterar el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las

necesidades del Estado. Si necesitas profundizar en algún aspecto específico o en cómo estos factores interactúan en la práctica, estaré encantado de ayudarte.

4.5.2 Venezuela

La inamovilidad laboral es un concepto fundamental en la legislación laboral venezolana, tanto para el sector público como para el sector privado. Este principio busca proteger los derechos laborales de los trabajadores y garantizar la estabilidad en el empleo. La inamovilidad laboral se refiere a la protección que tienen los trabajadores contra el despido arbitrario, la desmejora de condiciones laborales y los traslados sin justificación. Esta protección es crucial para garantizar que los trabajadores no sean despedidos sin una causa justificada, lo cual es un principio básico de justicia laboral.

Exclusiones y Limitaciones:

Es importante destacar que la inamovilidad laboral no se aplica a todos los trabajadores. En particular, los trabajadores temporales u ocasionales no están cubiertos por esta normativa. Además, aquellos que ocupan cargos de dirección o tienen funciones de alta responsabilidad también están excluidos de esta protección. Estos cargos pueden ser sujetos a cambios y ajustes según las necesidades de la organización.

Procedimientos y Recursos

En caso de que un trabajador considere que ha sido víctima de un despido o traslado injustificado durante el período de inamovilidad laboral, puede acudir a la Inspectoría del Trabajo para presentar una denuncia. La Inspectoría tiene la responsabilidad de revisar los casos y tomar decisiones sobre la reinstalación del trabajador en su puesto, así como sobre el pago de salarios caídos y la reparación de otros derechos vulnerados.

Impacto y Desafíos

La inamovilidad laboral, aunque es una herramienta importante para la protección de los derechos laborales, enfrenta desafíos en su implementación. En algunos casos, los trabajadores pueden encontrar dificultades para hacer valer sus derechos debido a la falta de recursos o a la carga de trabajo en las instituciones encargadas de supervisar y hacer cumplir estas normativas. Además, la inamovilidad laboral puede ser vista como una restricción para la flexibilidad laboral de las empresas y organizaciones, lo que puede llevar a tensiones entre las necesidades de estabilidad de los trabajadores y las necesidades operativas de los empleadores.

4.5.2.1 Legislación laboral vigente

Para los funcionarios públicos, la estabilidad laboral está regulada por la Ley del Estatuto de la Función Pública. Esta ley establece normas específicas para garantizar la estabilidad en el empleo de los funcionarios públicos, asegurando que su permanencia en el cargo no esté sujeta a cambios arbitrarios o injustificados. La ley proporciona una base legal sólida para proteger a los funcionarios contra despidos injustificados y otras formas de vulneración de sus derechos laborales.

El Decreto N° 4.414, publicado en diciembre de 2020, marcó un hito importante en la legislación laboral venezolana al establecer un período de inamovilidad laboral de dos años para los trabajadores de los sectores público y privado. Este decreto impide que los trabajadores sean despedidos, desmejorados o trasladados sin una causa justa que haya sido calificada previamente por la Inspectoría del Trabajo.

Durante este período de inamovilidad, los trabajadores tienen derecho a interponer una denuncia ante la Inspectoría del Trabajo si consideran que su despido, desmejora de condiciones laborales o traslado ha sido injustificado. En tales casos, pueden solicitar el reenganche en el puesto, el pago de salarios caídos y otros beneficios que correspondan según la legislación.

4.5.2.3 Protección a los derechos laborales

La protección de los derechos laborales en Venezuela se basa en un marco legal sólido que busca garantizar un trabajo digno, seguro y justo. A pesar de los avances legislativos, la implementación efectiva y el cumplimiento de estas normas son fundamentales para asegurar que los derechos laborales sean respetados en la práctica. La supervisión adecuada y el fortalecimiento de los mecanismos de resolución de conflictos son esenciales para mejorar la protección de los trabajadores en el país.

Políticas de estabilidad laboral

Políticas de Seguridad Social Obligatoria son relacionadas con la seguridad social obligan a los empleadores a afiliar a sus trabajadores a los sistemas de pensiones, salud y otros beneficios. Esto proporciona una red de protección adicional para los empleados en caso de enfermedad, discapacidad o jubilación

5. METODOLOGÍA

En la metodología se explica el conjunto de métodos y técnicas que se emplearon en la ejecución de la investigación de los objetivos, es así que procedió a explicar en dos apartados, el primero de ejecución de objetivos y la segunda del enfoque metodológico:

5.1 Ejecución de Objetivos

5.1.1 Objetivo General

El objetivo general fue: Analizar si existe o no vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS) municipales, al inicio de nuevas administraciones.

Los resultados de la presente investigación en las entrevistas y encuestas realizadas, se pudo evidenciar que efectivamente se presentan situaciones en las que los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores son comprometidos, destacando la relevancia de este objetivo en identificar y abordar dichas vulneraciones dentro del contexto administrativo de los GAD.

El objetivo específico 1 fue: **“Identificar los mecanismos y procesos administrativos dentro de los Gobiernos Autónomos descentralizados municipales para identificar si existe o no vulneración al inicio de las nuevas administraciones”**

Este objetivo se centró en explorar y examinar los procedimientos y herramientas administrativas que utilizan los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) municipales al inicio de nuevas administraciones. Se identificaron los pasos que se siguen para la contratación, despido y manejo de personal, así como los mecanismos de control interno y externo que supervisan estos procesos. La investigación permitió revelar posibles lagunas en los procesos administrativos que podrían dar lugar a vulneraciones de derechos laborales, como la falta de transparencia en los despidos o la influencia política en las decisiones de personal. Al identificar estos factores, se estableció una base para entender cómo y por qué podrían estar ocurriendo vulneraciones de derechos laborales al inicio de nuevas administraciones.

El objetivo específico 2 fue: **“Evaluar el impacto económico, social y legal de despidos al inicio de nuevas administraciones en GADS municipales, lo que podría acarrear posible vulneración de derechos laborables.”**

Este objetivo abordó la evaluación de las consecuencias de los despidos que ocurren al inicio de nuevas administraciones en los GAD municipales. Se analizaron los impactos económicos, como la pérdida de ingresos y el aumento del desempleo en la comunidad afectada; los impactos sociales, que incluyen el deterioro del bienestar de los trabajadores despedidos y sus familias, y la generación de un ambiente laboral hostil; y los impactos legales, como la violación de derechos laborales protegidos por la Constitución y otras normativas. Este análisis permitió comprender la magnitud de las afectaciones causadas por los despidos arbitrarios y no justificados, destacando la necesidad urgente de adoptar medidas que protejan a los trabajadores de tales prácticas.

El objetivo específico 3 fue **“Proponer recomendaciones y medidas de política pública orientadas a fortalecer los mecanismos de protección de los derechos laborales en los GADS municipales, con el objetivo de prevenir y mitigar la vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores al inicio de nuevas administraciones, promoviendo así un ambiente laboral justo y equitativo en el ámbito municipal”**

Este objetivo se centró en la formulación de recomendaciones y medidas concretas de política pública que puedan ser implementadas por los GAD municipales para proteger los derechos laborales de sus trabajadores. Se propusieron estrategias para fortalecer los mecanismos de control y supervisión de los procesos de contratación y despido, la creación de normativas más claras y transparentes que regulen la gestión de personal, y la implementación de programas de capacitación para los funcionarios encargados de la toma de decisiones. Estas recomendaciones buscan garantizar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados al inicio de nuevas administraciones, promoviendo un ambiente laboral donde la equidad, la justicia y el respeto a los derechos constitucionales sean principios fundamentales.

5.2 Métodos

“Analizar de manera integral si existe o no vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS) municipales, al inicio de nuevas administraciones.” por ello se propone la siguiente metodología:

5.2.1. Método analítico

Método de investigación que consiste en la desmembración de la información mediante encuestas, entrevistas y textos generales de la materia así para alcanzar el objetivo general en donde se establecerá si existe o no vulneración de los trabajadores en las nuevas administraciones de los GADS, con el fin de estudiar el problema en detalle.

5.2.2 Inductivo

Se realizará conclusiones generales partiendo de hechos particulares partiendo con los pasos de observación, identificación, hipótesis, verificación y generalización. Se recopilarán datos específicos sobre casos de estabilidad y despidos de trabajadores en los GADS municipales al inicio de nuevas administraciones. Esto incluirá la revisión de documentos oficiales, expedientes judiciales relacionados con despidos y demandas laborales, entrevistas con trabajadores afectados y funcionarios de los GADS, y la observación directa de los procedimientos administrativos. La hipótesis principal es que los despidos masivos al inicio de nuevas administraciones municipales se deben a la falta de regulaciones claras y procesos transparentes de evaluación del personal. La hipótesis secundaria se basa en la influencia de favoritismos y presiones políticas resulta en decisiones de despido, afectando principalmente a trabajadores que no tienen afiliación política con la nueva administración. Se procederá a verificar las hipótesis mediante la recopilación y análisis de datos adicionales. Esto podría incluir la realización de encuestas a trabajadores y funcionarios de los GADS, Estudios de casos específicos, revisión de resoluciones judiciales y administrativas. Se buscará evidencia que confirme o refute cada hipótesis. Si las hipótesis se confirman a través de la verificación, se generalizarán las conclusiones obtenidas para formular principios y teorías que expliquen de manera amplia la relación entre los GADS municipales y la estabilidad laboral al inicio de nuevas administraciones. Estas generalizaciones permitirán proponer recomendaciones concretas para mejorar las políticas y prácticas de gestión laboral en los GADS, con el objetivo de prevenir futuras vulneraciones de derechos y asegurar la estabilidad laboral de los trabajadores.

5.3 Enfoque

El enfoque cualitativo es una metodología de investigación que se centra en comprender los fenómenos sociales desde la perspectiva de los participantes. Se caracteriza por la recolección de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y análisis de documentos, para obtener una comprensión profunda y detallada del tema de estudio.

El objetivo de la aplicación del enfoque Cualitativo es comprender las experiencias, percepciones y sentimientos de los trabajadores de los GADS municipales y de los funcionarios responsables de la gestión de personal al inicio de nuevas administraciones, con el fin de identificar los factores que afectan la estabilidad laboral y las dinámicas que conducen a la vulneración de derechos. Se presentarán los hallazgos en términos de las narrativas y experiencias de los participantes, destacando las dinámicas y factores que afectan

la estabilidad laboral en los GADS municipales. Se proporcionarán citas textuales y ejemplos detallados para ilustrar los puntos clave.

5.4 Tipo de Investigación

Este tipo de investigación explicativa se realiza cuando el tema de estudio es relativamente nuevo o poco conocido. Su principal objetivo es familiarizarse con el tema, generar ideas, identificar variables relevantes y formular preguntas de investigación más específicas. En este caso, la investigación sobre la vulneración de derechos constitucionales de trabajadores en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS) municipales al inicio de nuevas administraciones, busca comprender a fondo una problemática específica que requiere un análisis detallado y una aproximación inicial para identificar sus causas y consecuencias.

5.5 Diseño de la Investigación

En un diseño de investigación transversal, se observa y mide a los participantes, muestras o unidades de análisis en un momento específico, con el objetivo de obtener una instantánea de las características o variables de interés en ese momento. En este caso, la investigación se centra en analizar la vulneración de la estabilidad laboral y derechos constitucionales de los trabajadores en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS) municipales al inicio de nuevas administraciones en un momento específico, sin seguir a los participantes a lo largo del tiempo. Por lo tanto, permite obtener una visión puntual de la situación de interés en un momento determinado, sin seguir la evolución de los fenómenos a lo largo del tiempo.

5.6 Población

La presente investigación tuvo como población el cantón Esmeraldas

5.7 Muestra

El universo de investigación para la presente tesis se compone de trabajadores y ex trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Esmeraldas y sus empresas asociadas. Este grupo incluye tanto a aquellos que actualmente están empleados en el GAD como a aquellos que han sido desvinculados de sus puestos de trabajo en algún momento. Se seleccionarán participantes de diferentes departamentos y niveles jerárquicos para obtener una visión amplia y representativa de las experiencias y percepciones relacionadas con la estabilidad laboral al inicio de nuevas administraciones municipales. Al incluir tanto a empleados actuales como a ex empleados, se pretende captar una diversidad de perspectivas que permitan entender mejor las dinámicas laborales y administrativas en los GAD municipales. Asimismo, se considerarán factores como la antigüedad en el puesto, la

naturaleza del empleo (permanente, provisional, libre nombramiento y remoción, o de período fijo) y las razones específicas de la desvinculación laboral, si aplica. Este enfoque permitirá un análisis integral y detallado de cómo las transiciones administrativas impactan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores, proporcionando una base sólida para desarrollar recomendaciones y propuestas de mejora en la gestión de recursos humanos en los GAD de Esmeraldas.

5.8 Técnicas

Las técnicas de investigación son métodos específicos y procedimientos utilizados para recopilar, analizar e interpretar datos con el objetivo de responder preguntas de investigación o resolver problemas. Las que se utiliza en la investigación serán las siguientes:

5.8.1 Técnicas de acopio teórico documental

Estas técnicas se utilizan para la recolección bibliográfica, fichas bibliográficas y fichas nemotécnicas. En este caso, se recopila información teórica relevante a través de la revisión de La Constitución de la República, Ley Orgánica del Servicio Público, Código del Trabajo entre otras fuentes bibliográficas para fundamentar la investigación y sustentar los argumentos presentados en toda la Investigación.

5.8.2 Técnicas de acopio empírico

También conocidas como técnicas de campo, estas técnicas se utilizan para recopilar datos de primera mano a través de la observación directa, la entrevista, la encuesta u otras metodologías de investigación que implican la interacción con individuos o grupos en el contexto de estudio. En este caso, se recopilan datos empíricos para analizar la realidad actual en la que se desarrolla el problema de la vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS) municipales al inicio de nuevas administraciones en Ecuador.

5.8.3 Encuesta

Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada.

5.8.4 Entrevista

Consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio se realizará a personas especialistas conocedoras de la problemática.

6. Resultados

6.1 Resultados de análisis de las entrevistas

El análisis de entrevistas en este contexto es crucial para comprender las dinámicas laborales en los GADS municipales y cómo estas afectan la estabilidad de los trabajadores. Los resultados podrían proporcionar una base sólida para formular recomendaciones que busquen mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores en el ámbito municipal. Para obtener un análisis más detallado y específico, sería necesario acceder a los resultados concretos presentados en el documento.

6.1.2 Entrevistas a especialistas en la materia

Entrevistados: Trabajadores de GADS de Esmeraldas

Fiabilidad: Las personas entrevistadas son empleados actuales que han sufrido desvinculaciones arbitrarias en las nuevas administraciones de los GADS de Esmeraldas

Tabla 1

Pregunta	Respuestas	Análisis
1. ¿Considera usted que las decisiones tomadas por la nueva administración en término de despidos y contrataciones son justas y equitativas dentro de los GAD municipales?	<p>Entrevistado 1. No, una porque suelen tener compromisos al momento de lanzar sus campañas adquieren compromisos políticos y tras de ello, hay militantes en las campañas esforzándose, de ahí por capricho político por ejemplo vienen de una línea política distinta como RC5 y otra persona que está en un puesto que es del antiguo partido por ejemplo PSCA aunque las personas que están de otro partido diferente a la nueva administración son aptos y tiene la experiencia los consideran enemigos y los despiden cuando no debería ser así.</p> <p>Entrevistado 2. No, porque por compromiso políticos no te pueden sacar de un puesto que te mereces.</p> <p>Entrevistado 3. No, porque toda administración cuando llega siempre tiene compromiso con su militancia, pero cometen el error que cierto personal</p>	<p>“Las relaciones laborales en el Estado y los gobiernos locales están reguladas en la normativa constitucional y ordinaria la cual define los procedimientos que deben seguirse para terminar la relación laboral, previo cumplimiento del derecho de audiencia al</p>

	<p>que trabaja en el municipio tiene la capacidad y experiencia para meter a su militancia. No respetan la estabilidad laboral, no respetan los años de servicio, porque si no pertenece a un partido político lo van sacando.</p>	<p>trabajador que garantice su derecho de defensa” Valenzuela, A. (2024).</p> <p>“La estabilidad laboral es un derecho fundamental que garantiza la seguridad y el bienestar de los trabajadores, permitiendo un desarrollo sostenible y equitativo de las instituciones públicas.” Yolanda Quiloango (2014).</p> <p>Todos los entrevistados coinciden en que los compromisos políticos adquiridos durante las campañas electorales influyen</p>
--	--	--

		<p>significativamente en las decisiones de despido y contratación. Esto sugiere una fuerte politización del entorno laboral en los GAD municipales.</p>
<p>2. ¿Considera usted que existe inestabilidad laboral durante la transición administrativa en el GAD municipal, conoce alguna experiencia personal o de algún colega que pueda comentar?</p>	<p>Entrevistado 1. Si, En el 2019 cuando trabaja en el GAD provincial la prefecta el primer día nos dio la mano a todos y al siguiente nos botó a toditas las personas que no éramos de su partido, en ese momento yo no tenía conocimiento de mis derechos, y no tomé acciones legales.</p> <p>Entrevistado 2. Si, ya que fui causal de un despido intempestivo de parte de la empresa pública, yo llevaba trabajando más de dos años dentro de la empresa y eso me da la facultad de participar por el concurso de méritos y oposición, hoy ya tomé acciones legales y pude reintegrarme.</p> <p>Entrevistado 3. Si, en este caso yo fui víctima de la administración de este nuevo alcalde por el asunto político, pero como yo conocía mis derechos fui con un abogado y fuimos ante los tribunales laborales y ganamos el juicio, pero eso no debe ser así, ya que, si se tiene años de servicio y estabilidad laboral, al menos se evalúe, pero no se ha hecho eso ni llamado a ningún concurso, así violentando los derechos de los trabajadores</p>	<p>“La inestabilidad laboral en Ecuador es un reflejo de las deficiencias estructurales en la legislación laboral y la falta de compromiso de las autoridades para garantizar condiciones de trabajo dignas. Es imperativo que se adopten reformas que prioricen la estabilidad y el bienestar de los trabajadores para fomentar un entorno laboral más justo y productivo.”</p> <p>Ximena Ramírez</p>

		<p>(2020).</p> <p>“La inestabilidad laboral no solo afecta la economía de los trabajadores, sino que también impacta profundamente su bienestar emocional y mental, creando un ciclo de incertidumbre y estrés que puede ser difícil de romper.” - María Solano (2020)</p> <p>Las respuestas de los entrevistados indican que la inestabilidad laboral es una realidad palpable durante las transiciones administrativas en los GAD municipales. Y la falta de procedimientos justos y transparentes</p>
--	--	--

		<p>especialmente por razones políticas, son una práctica común y preocupante. Esto pone en evidencia la falta de respeto por la experiencia y la capacidad profesional de los empleados. En este caso coincidentemente las tres personas entrevistadas fueron despedidas y reintegradas por un Juez.</p>
<p>3. ¿Qué medidas correctivas considera usted que deberían implementarse para garantizar la estabilidad de los trabajadores durante las nuevas administraciones?</p>	<p>Entrevistado 1. Para mi desde mi punto de vista suelen haber malas administraciones porque las personas mas allá de su compromiso político meten a personas que no tienen experiencia y sacan o los acosan laboralmente a buenos elementos que si tienen experiencia. Desde mi punto de vista la parte de talento humano debería dejar a un lado la camisa y ponerse del lado de los trabajadores sin vulnerar sus derechos.</p> <p>Entrevistado 2. Unas de las medidas correctivas podrían ser que la nueva administración se empape de la gestión de la antigua administración y dejar de un lado los caprichos políticos o los compromisos políticos dentro de la campaña, por ejemplo, lo que</p>	<p>“Para combatir la inestabilidad laboral, es esencial implementar políticas que promuevan la contratación estable y la protección de los derechos de los trabajadores. Esto incluye la regulación de contratos</p>

	<p>pasó con nosotros habiendo más de 20 vacantes comenzaron los despidos injustos hacia nosotros. Nunca justificaron los despidos y la arbitrariedad fue muy determinante dentro de mi experiencia</p> <p>Entrevistado 3. Debería ser si un trabajador viene de otra administración que tiene experiencia un título de trabajo, años de servicio a menos se debe llamar al concurso de mérito y oposiciones, así dándole chance al de la nueva militancia y al de la anterior administración. También evaluar a los trabajadores anualmente y capacitarlos</p>	<p>temporales, el fortalecimiento de la inspección laboral y la promoción de la negociación colectiva.”.</p> <p>Carlos Sánchez (2021).</p> <p>Las respuestas de los entrevistados sugieren que la estabilidad laboral durante las nuevas administraciones en los GAD municipales puede mejorarse significativamente mediante la implementación de prácticas de recursos humanos más imparciales, la continuidad administrativa y la evaluación regular del desempeño y capacitación de los trabajadores. Estas medidas contribuirían a un</p>
--	---	---

		entorno laboral más justo y equitativo, donde las decisiones se basen en el mérito y la capacidad profesional.
<p>4. ¿Conoce usted que leyes amparan la estabilidad laboral en tema de contratos por contratos ocasionales?</p>	<p>Entrevistado 1. En mi experiencia que he tenido la demanda que hice con la empresa pública la cual trabajo, aprendí que una persona puede estar contratado ocasionalmente por un año, más de ahí no es necesario ese contrato ocasional, pasado ese tiempo debería ser por otra prestación de servicios.</p> <p>Entrevistado 2. Textualmente no podría decir, pero empíricamente por lo que he escuchado en los juicios, cuando tú tienes una continuidad de tu contrato así no te den el nombramiento, se merece uno llegar a un concurso.</p> <p>Entrevistado 3. Conozco que se debe tener estabilidad y garantía que están establecidas también en la constitución de la república.</p>	<p>"El derecho al trabajo se ha convertido en un derecho fundamental para la dignidad humana, protegiendo la libertad individual y el desarrollo personal. En Ecuador, los contratos de servicios ocasionales plantean desafíos a la estabilidad laboral, a pesar de excepciones en sectores prioritarios."</p> <p>Matamoros Vera (2023).</p> <p>"La flexibilidad</p>

		<p>laboral a través de contratos ocasionales puede ser beneficiosa para las partes involucradas, pero también plantea desafíos en términos de seguridad social y derechos laborales. Es fundamental encontrar un equilibrio que proteja tanto al empleador como al trabajador.”</p> <p>Jaramillo M. E. (2019).</p> <p>Las respuestas de los entrevistados sugieren que hay una comprensión general de las leyes, después de tomar acciones legales, se conoce las prácticas que amparan la estabilidad laboral en contratos ocasionales, pero</p>
--	--	---

		<p>también indican la necesidad de mayor educación y claridad sobre estas leyes. Para garantizar la estabilidad laboral, es importante que tanto los empleados como los empleadores tengan un conocimiento claro y detallado de las disposiciones legales pertinentes, incluyendo la duración máxima de los contratos ocasionales y los derechos a participar en concursos de méritos y oposición para obtener nombramientos permanentes.</p>
<p>5. ¿Conoce usted que luego de un</p>	<p>Entrevistado1. Si lo tengo muy en claro, aprendí luego que me desvincularon de mi trabajo el año</p>	<p>En conjunto, las respuestas indican</p>

<p>año de un contrato ocasional solo se puede renovar una vez, luego del tiempo se debe llamar a concurso de méritos y oposiciones?</p>	<p>pasado al asesorarme con un abogado. Aunque aquí en mi trabajo dicen que debo de tener por código de trabajo y yo en mi ignorancia creo que después de un año se debe hacer permanente según el código</p> <p>Entrevistado 2. La verdad yo desde el 2021 no tenía nada de conocimiento al respecto a partir de 2023 que inicié acciones legales recién llegué a conocer que derechos me amparaban.</p> <p>Entrevistado 3. Si Conozco, pero la realidad es que a veces no se llama a ningún concurso de mérito y oposición como lo establece la ley.</p>	<p>que, aunque existe un conocimiento general sobre la normativa que regula los contratos ocasionales y la necesidad de concursos de méritos y oposiciones, hay una falta de coherencia en la aplicación de estas normas. Los trabajadores a menudo aprenden sobre sus derechos solo después de enfrentar desafíos, lo que resalta la necesidad de una mayor transparencia y educación desde el principio. Además, la discrepancia entre la normativa y su aplicación práctica es un</p>
---	--	--

		<p>problema que debe abordarse para garantizar que los derechos laborales sean respetados de manera consistente.</p>
--	--	--

6.1.3 Encuestas a la población en general

La presente investigación de **“GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES Y LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES AL INICIO DE LAS NUEVAS ADMINISTRACIONES”**, es un tema de carácter social y jurídico, debido a que involucra a toda la colectividad ecuatoriana, por esos motivos la encuesta estuvo dirigida a 10 personas; donde se incluyó: Que en el Ecuador al inicio de nuevas administraciones, los trabajadores están con la incertidumbre sobre si mantienen sus trabajos, los cuales son un derecho y un deber social, el cual se vulnera por favores y presiones políticos. A continuación, se presenta los resultados de las mismas:

Primera pregunta: ¿Cree que las personas que laboran dentro de los GADS municipales en Ecuador gozan de una estabilidad laboral?

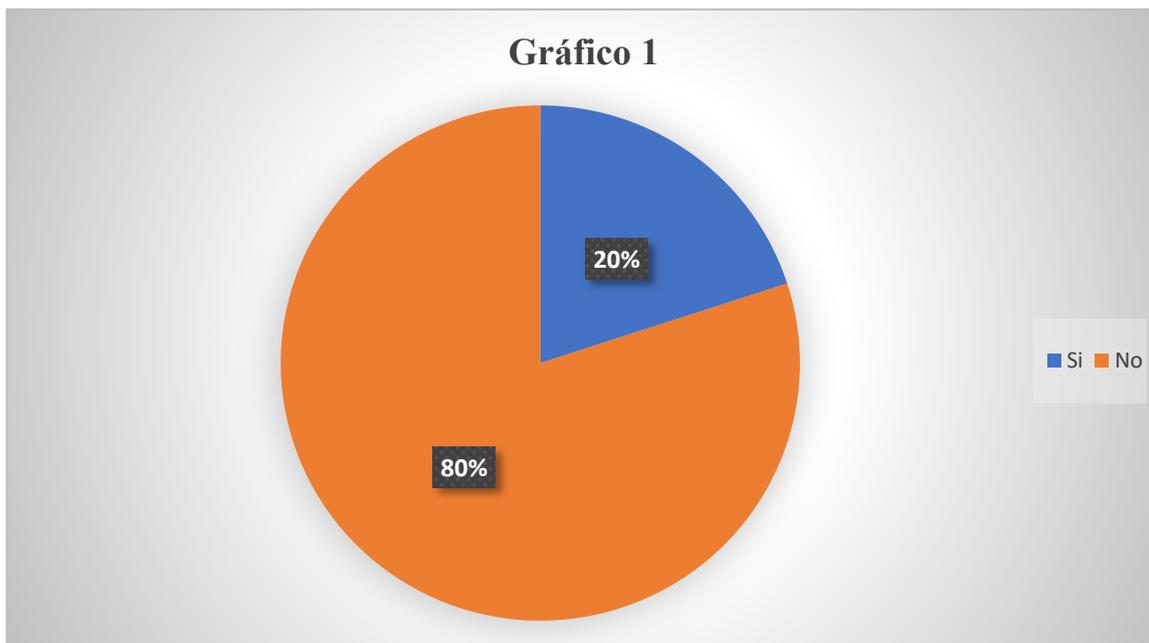


Ilustración 1

Autor: Carlos Gianni Estupiñán Sosa

Fuente: Trabajadores y ex trabajadores del GAD Municipal de Esmeraldas

Interpretación:

El gráfico muestra que un 80% de las personas que laboran en los GAD municipales sienten que no gozan de estabilidad laboral. Solo un 20% de los trabajadores indicaron que sí sienten la estabilidad laboral.

Análisis:

El hecho de que un 80% de los trabajadores no gocen de estabilidad laboral es un indicador preocupante. Esto sugiere que una gran mayoría de los empleados de los GAD municipales enfrenta incertidumbre en su empleo, lo cual puede tener múltiples implicaciones negativas.

Segunda pregunta: ¿Considera usted que las autoridades de los GADS municipales, conocen y aplican la norma con respecto a la estabilidad laboral?

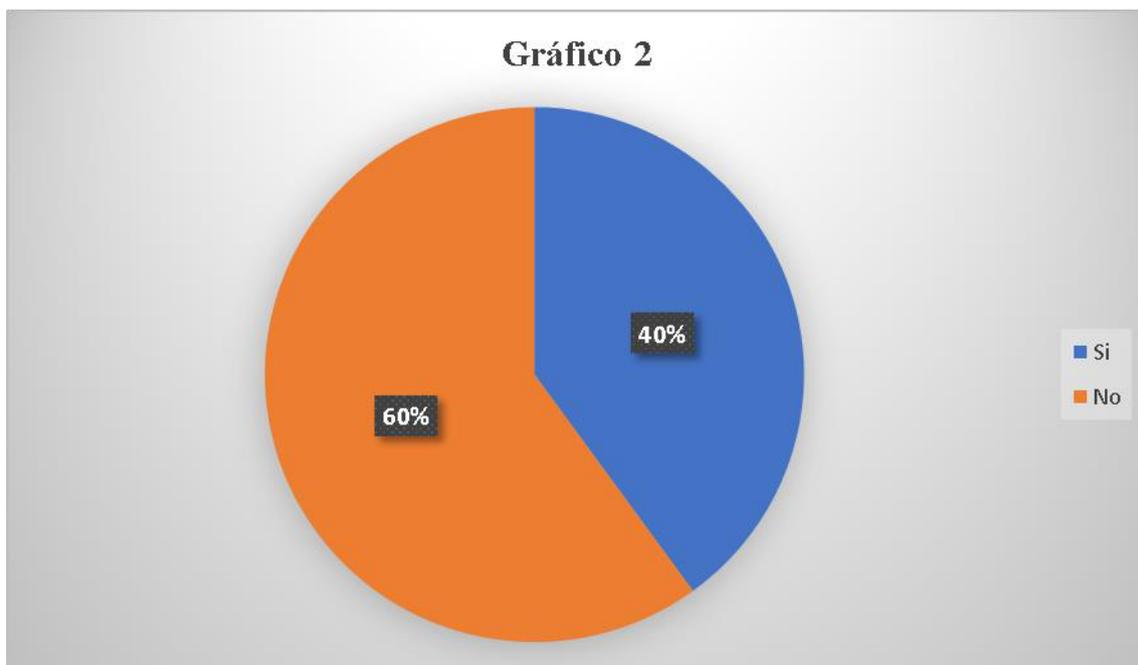


Ilustración 2

Autor: Carlos Gianni Estupiñán Sosa

Fuente: Trabajadores y ex trabajadores del GAD Municipal de Esmeraldas

Interpretación:

El gráfico muestra que un 60% de las personas encuestadas consideran que las autoridades de los GAD municipales no conocen ni aplican adecuadamente la norma con respecto a la estabilidad laboral. Un 40% de los encuestados creen que las autoridades sí conocen y aplican la norma correspondiente

Análisis:

La mayoría de los encuestados tienen una percepción negativa sobre la capacidad de las autoridades para manejar adecuadamente la estabilidad laboral, lo que puede reflejarse en una falta de confianza en la gestión administrativa.

Tercera pregunta: ¿Considera usted que los despidos realizados al inicio de la nueva administración fueron justificados y basados en evaluaciones objetivas?

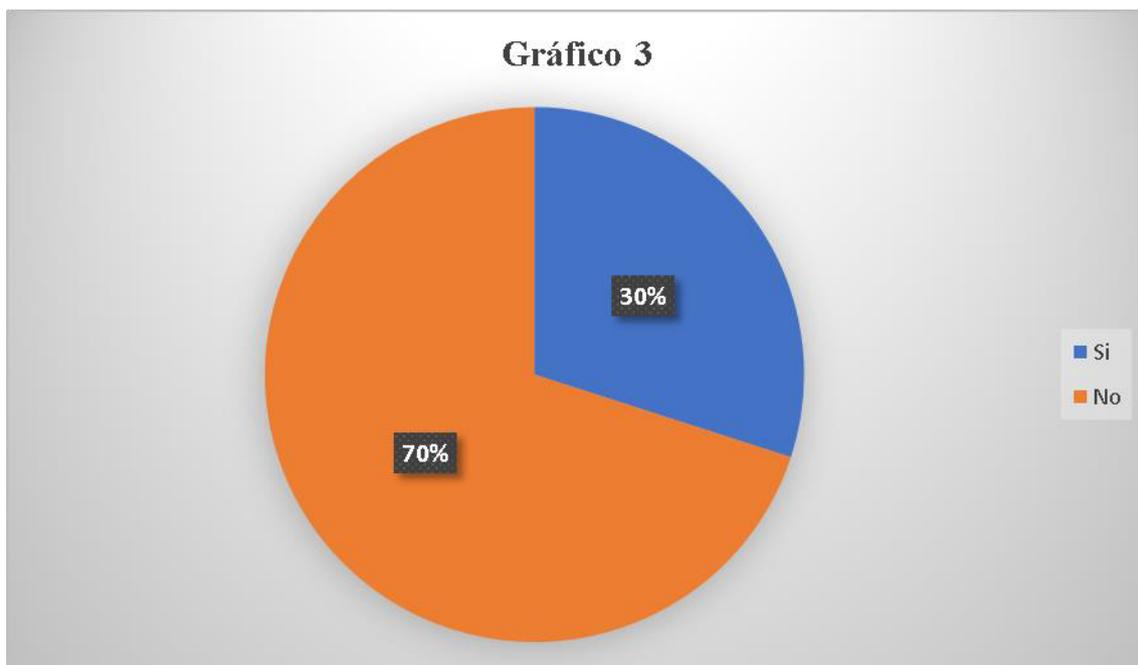


Ilustración 3

Autor: Carlos Gianni Estupiñán Sosa

Fuente: Trabajadores y ex trabajadores del GAD Municipal de Esmeraldas

Interpretación:

El gráfico muestra que un 70% de los encuestados consideran que los despidos no fueron justificados ni basados en evaluaciones objetivas. Un 30% que es un mínimo de los encuestados creen que los despidos sí fueron justificados y basados en evaluaciones objetivas.

Análisis:

Desarrollo una interpretación de los elementos a

Cuarta pregunta: ¿Cree usted que es importante la capacitación del personal jurídico y del departamento de recursos humanos en los GADS municipales?

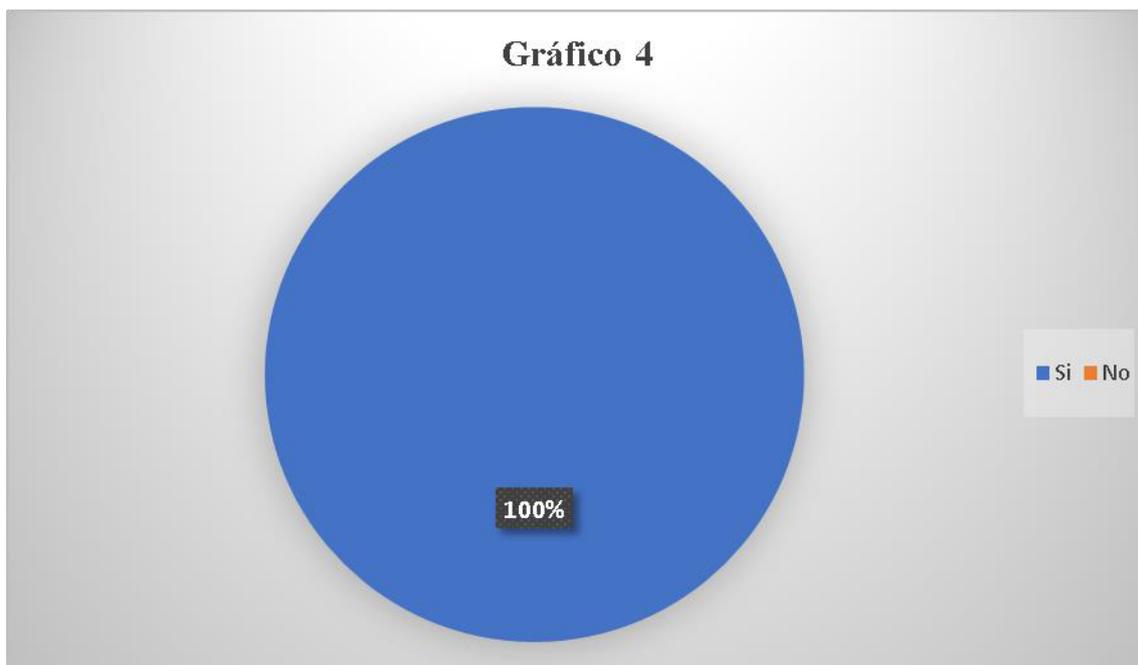


Ilustración 4

Autor: Carlos Gianni Estupiñán Sosa

Fuente: Trabajadores y ex trabajadores del GAD Municipal de Esmeraldas

Interpretación:

El gráfico muestra que el 100% de los encuestados consideran que es importante la capacitación del personal jurídico y del departamento de recursos humanos en los GADS municipales.

Análisis:

La unanimidad en la respuesta refleja una fuerte percepción de la necesidad de capacitación dentro de estas áreas cruciales. Este resultado indica que tanto trabajadores como ex trabajadores reconocen la necesidad crítica de mejorar las competencias y habilidades del personal jurídico y de recursos humanos para el correcto funcionamiento de los GADS municipales.

Quinta pregunta: ¿Cree que debería presentarse un anteproyecto de ley reformativa al Código del Trabajo respecto al despido intempestivo y la estabilidad laboral?

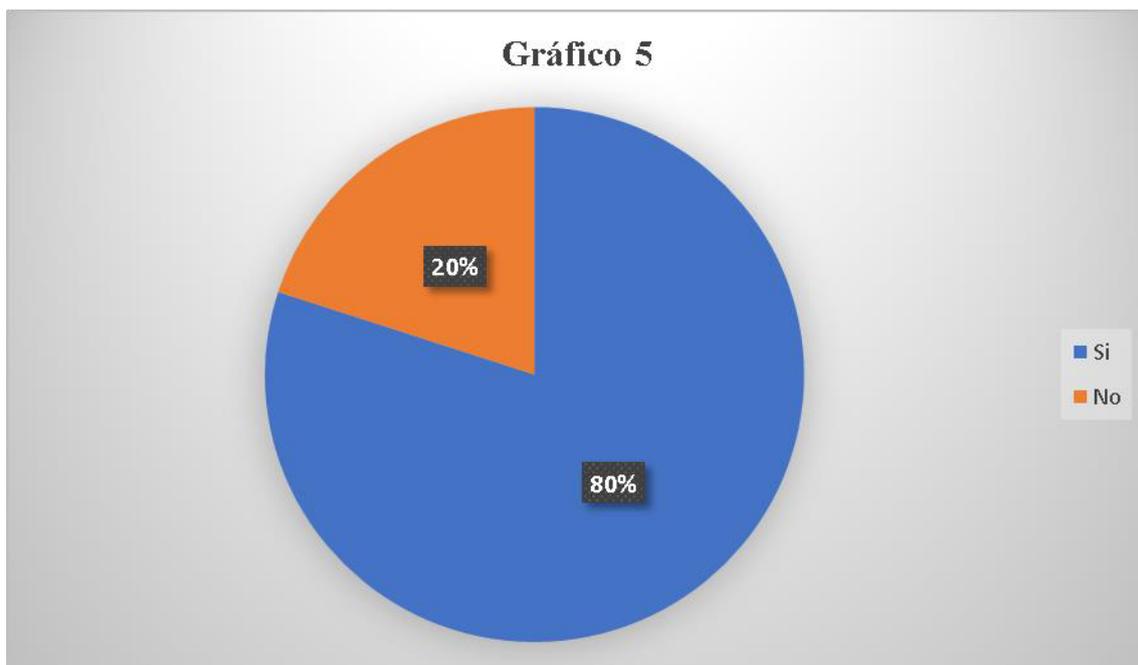


Ilustración5

Autor: Carlos Gianni Estupiñán Sosa

Fuente: Trabajadores y ex trabajadores del GAD Municipal de Esmeraldas

Interpretación:

El gráfico muestra que el 80% de los encuestados consideran que debería presentarse un anteproyecto de ley reformativa al Código del Trabajo en relación al despido intempestivo y la estabilidad laboral. Un 20% de los encuestados opinan que no es necesario presentar dicho anteproyecto de ley.

Análisis:

La gran mayoría de los trabajadores y ex trabajadores del GAD Municipal de Esmeraldas perciben la necesidad de una reforma legal en el Código del Trabajo, especialmente en lo que respecta al despido intempestivo y la estabilidad laboral. Este dato sugiere que hay una percepción generalizada de que las leyes actuales no están proporcionando la protección adecuada a los trabajadores.

6.2 Resultados de las entrevistas

El análisis de entrevistas en este contexto es crucial para comprender las dinámicas laborales en los GADS municipales y cómo estas afectan la estabilidad de los trabajadores. Los resultados podrían proporcionar una base sólida para formular recomendaciones que busquen mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores en el

ámbito municipal. Para obtener un análisis más detallado y específico, sería necesario acceder a los resultados concretos presentados en el documento.

Entrevistados: Trabajadores de GADS de Esmeraldas

Fiabilidad: Las personas entrevistadas son empleados actuales que han sufrido desvinculaciones arbitrarias en las nuevas administraciones de los GADS de Esmeraldas

7. Discusión

Esta sección tiene como objetivo exponer y describir los datos obtenidos en la investigación, para posteriormente interpretar y contrastar con la teoría, el estado de la cuestión y la propia investigación (Universidad Nacional de Loja, 2022), por lo cual se procede a realizarla en la siguiente manera:

7.1 Contraste de los resultados con estudios previos.

El despido intempestivo de los trabajadores de los GAD'S y sus consecuencias jurídicas" revela que, según los ciudadanos encuestados, el 89% considera que el despido intempestivo incrementa el desempleo y agrava la pobreza tanto del trabajador como de su familia. Esto sugiere que el Estado debería enfocarse en garantizar condiciones laborales justas y equitativas, donde los trabajadores puedan mantener su empleo en condiciones adecuadas, con remuneraciones básicas suficientes. Por otro lado, un 11% de los encuestados opina que el despido intempestivo no tiene un impacto en el desempleo ni en la pobreza, ya que la legislación laboral establece indemnizaciones justas para estos casos. (De la Cruz Changoluisa Daniel, 2017)

Al contrastar entre los resultados ante una pregunta de la entrevista del presente proyecto y una pregunta de la encuesta en el proyecto de De La Cruz Changoluisa Edison Daniel, ambos coinciden en señalar la existencia de factores que vulneran la estabilidad laboral en los GAD municipales. En el actual proyecto los entrevistados indican que los compromisos políticos adquiridos durante las campañas electorales influyen significativamente en las decisiones de despido y contratación, evidenciando una fuerte politización del entorno laboral. Esto sugiere que la inestabilidad laboral está directamente ligada a los cambios políticos, afectando así la equidad y la justicia en la gestión de personal dentro de los GAD.

Por otro lado, el proyecto de De La Cruz Changoluisa resalta que el 89% de los encuestados perciben que el despido intempestivo no solo aumenta el desempleo, sino que también agrava la pobreza del trabajador y su familia, subrayando la necesidad de condiciones de igualdad y equidad en las relaciones laborales. En este sentido, ambos proyectos coinciden en la necesidad urgente de implementar políticas que protejan los derechos de los trabajadores y reduzcan la influencia política en las decisiones de personal, promoviendo así un entorno laboral más justo y equitativo.

También en cuanto al proyecto de investigación de “La Estabilidad Laboral del Servidor Público Bajo La Modalidad de Contratos de Servicios Ocasionales” del autor Luis Alberto Silva Soria establece en su conclusión que las actuaciones administrativas de las autoridades públicas por la terminación irregular de contratos de servicios, pese a las sucesivas prórrogas, sin duda deben ser impugnadas ante el juez constitucional o tribunal administrativo correspondiente, por tratarse de recursos rápidos y acciones puramente jurídicas. (Soria, 2011)

En el actual proyecto investigativo en los resultados de la encuesta al personal de los GADS reveló que el 70% de los encuestados consideraron que los despidos en los GAD municipales no fueron justificados ni basados en evaluaciones objetivas, lo que resalta una percepción de injusticia y arbitrariedad en la toma de decisiones laborales. En contraste, el 30% restante de los encuestados creía que los despidos sí fueron justificados, lo que sugiere que existe un grupo minoritario que confía en la objetividad de estos procesos.

Por otro lado, en el proyecto de Luis Alberto Silva Soria, se concluye que los actos administrativos de las autoridades públicas que terminan contratos de servicios ocasionales, incluso con renovaciones sucesivas, deben ser impugnados ante jueces constitucionales o tribunales de lo contencioso administrativo. Esto enfatiza la importancia de recurrir a vías legales para cuestionar decisiones que podrían no estar alineadas con la legalidad o los derechos de los trabajadores.

Comparando ambos proyectos, se puede observar que mientras que el presente proyecto de investigación se enfoca en la percepción de los trabajadores sobre la justificación de los despidos, la de Silva Soria se centra en la legalidad de los actos administrativos y la necesidad de impugnarlos cuando se perciben como injustos o ilegales. Ambos enfoques destacan la importancia de garantizar que las decisiones laborales en los GAD sean no solo percibidas como justas, sino que también sean legales y pasibles de revisión judicial. La convergencia de estas conclusiones sugiere que una correcta administración de recursos humanos y el acceso a mecanismos de impugnación son esenciales para proteger los derechos laborales en el sector público.

Además de los 33 de los encuestados, o el 65%, cree que es mejor formar a los empleados para evitar despidos y mantener la estabilidad laboral. En comparación, 17 personas (35% de la muestra) consideraron que la formación no era necesaria. Interpretación: Según las opiniones recogidas, la mayoría de los encuestados cree que la

formación de los empleados debería ser obligatoria. A medida que surgen nuevas tecnologías, es posible que muchos empleados no puedan conseguir los mismos resultados que antes, por lo que su formación previa es muy importante. Esto no sólo mejora los resultados, sino que también garantiza relaciones laborales armoniosas y evita la terminación del empleo en beneficio tanto de los empleados como de los empleadores. (Quiloango, 2014)

En la presente investigación el resultado de la encuesta muestra que el 100% de los encuestados consideran crucial la capacitación del personal jurídico y del departamento de recursos humanos en los GAD municipales. Esta unanimidad subraya la percepción clara de que la formación es esencial para mejorar las competencias y habilidades necesarias para el correcto funcionamiento de estos departamentos. La implicación aquí es que tanto trabajadores como ex trabajadores reconocen que una adecuada capacitación es vital para asegurar la estabilidad laboral y la correcta administración de los recursos humanos.

Por otro lado, en la investigación de Yolanda Verónica Quiloango Farinango sobre la estabilidad laboral en Ecuador, el 65% de los encuestados también opina que es mejor formar a los empleados para evitar despidos y mantener la estabilidad laboral, mientras que un 35% considera que la formación no es necesaria. Este resultado sugiere una mayoría que valora la capacitación como un medio para adaptarse a nuevas tecnologías y mejorar la productividad, lo que a su vez podría prevenir despidos y mejorar las relaciones laborales.

Comparando ambos proyectos, se puede observar que, aunque ambos reconocen la importancia de la capacitación, en la actual investigación existe una unanimidad total respecto a la necesidad de formación en áreas específicas como recursos humanos y jurídico, mientras que en la tesis de Quiloango Farinango, aunque la mayoría también ve la capacitación como esencial, existe una división de opiniones respecto a su necesidad en general. Ambos estudios destacan la capacitación como un factor clave para mantener la estabilidad laboral y mejorar el rendimiento, pero la presente investigación pone un énfasis más marcado en la necesidad de capacitación dentro de áreas específicas que son cruciales para la gestión laboral en los GAD municipales. Esto sugiere que, en el contexto de los GAD, una formación especializada podría ser aún más crucial para evitar vulneraciones de derechos laborales y asegurar una gestión justa y eficiente.

7.2 Respuesta a las preguntas de investigación

Pregunta General

¿Qué impacto económico, social y legal tienen las prácticas de despidos indebidos y violaciones de derechos laborales en los GADS municipales, tanto para los trabajadores afectados como para las instituciones públicas?

Las prácticas de despidos indebidos y violaciones de derechos laborales en los GAD municipales tienen un impacto significativo en varios niveles. Económicamente, los trabajadores afectados enfrentan una pérdida inmediata de ingresos, lo que agrava su situación financiera y la de sus familias, aumentando el riesgo de pobreza y exclusión social. Para las instituciones públicas, estas prácticas pueden resultar en costos adicionales debido a demandas legales, indemnizaciones y la necesidad de contratar y capacitar nuevo personal, lo que afecta el presupuesto y la eficiencia administrativa.

Socialmente, los despidos indebidos generan un ambiente de desconfianza e inestabilidad dentro de la comunidad laboral, deteriorando la moral y el compromiso de los empleados. Esto puede llevar a un clima laboral hostil y a una disminución en la productividad, además de perjudicar la imagen pública de los GAD como empleadores justos y responsables. Legalmente, las violaciones de derechos laborales pueden derivar en litigios costosos para los GAD, además de sanciones y la obligación de reintegrar a los trabajadores afectados. Estas prácticas vulneran principios fundamentales de la Constitución y de la legislación laboral ecuatoriana, exponiendo a las instituciones a responsabilidades legales y a una disminución de la confianza ciudadana en el gobierno local.

Pregunta específica 1

¿Cuáles son las posibles deficiencias en los procesos administrativos y laborales de los GADS municipales que podrían propiciar la vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores?

Las posibles deficiencias en los procesos administrativos y laborales de los GAD municipales que podrían propiciar la vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores incluyen la falta de normativas claras y transparentes, lo que permite decisiones arbitrarias en despidos y contrataciones; la politización de estos procesos, influenciada por compromisos electorales; una supervisión y cumplimiento inadecuados de las normativas laborales; la insuficiente capacitación en gestión de recursos humanos entre los directivos, lo

que conduce a decisiones ineficientes; y un ambiente laboral hostil e inseguro, que debilita la estabilidad y propicia la violación de derechos. Estas deficiencias estructurales facilitan la vulneración de derechos laborales, especialmente durante los cambios de administración en los GAD municipales.

Pregunta específica 2

¿Qué papel juega la acción de protección según el artículo 88, en la defensa de los derechos constitucionales de los trabajadores en los GADS municipales frente a actos u omisiones de autoridades públicas no judiciales?

La acción de protección, según el artículo 88 de la Constitución del Ecuador, es un mecanismo constitucional clave para la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores en los GAD municipales. Esta acción tiene como propósito proteger a los ciudadanos frente a actos u omisiones de autoridades públicas no judiciales que vulneren o amenacen sus derechos constitucionales. En el contexto de los GAD municipales, la acción de protección permite a los trabajadores impugnar decisiones como despidos arbitrarios o la violación de sus derechos laborales, logrando así una intervención judicial rápida que ordene la restitución de sus derechos. Este mecanismo es crucial para garantizar que las autoridades municipales actúen dentro del marco constitucional, protegiendo la estabilidad laboral y evitando abusos de poder.

Pregunta específica 3

¿Qué recomendaciones y medidas de política pública se podrían proponer para fortalecer los mecanismos de protección de los derechos laborales en los GADS municipales y prevenir la vulneración de derechos constitucionales al inicio de nuevas administraciones?

Para fortalecer la protección de los derechos laborales en los GAD municipales y prevenir la vulneración de derechos constitucionales al inicio de nuevas administraciones, se podrían proponer las siguientes recomendaciones y medidas de política pública:

- **Implementar Normativas Claras y Rigurosas:** Establecer leyes y reglamentos o estatutos específicos que regulen de manera estricta los procesos de despido y contratación en los GAD municipales, asegurando que cualquier decisión laboral esté debidamente fundamentada y justificada, y no sea influenciada por intereses políticos.

- **Crear un Sistema de Supervisión y Auditoría Laboral:** Desarrollar un organismo o unidad especializada que se encargue de supervisar y auditar de manera continua el cumplimiento de los derechos laborales dentro de los GAD municipales, garantizando la transparencia y la equidad en la gestión del personal.
- **Capacitación y Sensibilización en Derechos Laborales:** Implementar programas de formación dirigidos a los directivos y funcionarios de los GAD municipales, enfocados en la gestión de recursos humanos y en la importancia de respetar y proteger los derechos laborales, promoviendo un entorno de trabajo justo y equitativo.
- **Fomentar la Participación de los Trabajadores:** Crear mecanismos que permitan la participación activa de los trabajadores en las decisiones que afectan su estabilidad laboral, incluyendo la creación de comités de trabajadores que puedan dialogar directamente con la administración sobre cuestiones laborales.
- **Establecer Protocolos para la Transición Administrativa:** Diseñar protocolos que regulen el proceso de transición entre administraciones en los GAD municipales, garantizando que la estabilidad laboral de los empleados no se vea afectada por cambios políticos y que se respeten los derechos adquiridos por los trabajadores.
- **Promover el Diálogo Social:** Incentivar la creación de espacios de diálogo social entre las autoridades municipales, los trabajadores y los sindicatos, con el fin de abordar y resolver conflictos laborales de manera consensuada y respetuosa de los derechos constitucionales.

7.3 Proyecciones de Estudio

En el desarrollo de mi tesis, considero que el tiempo asignado para llevar a cabo el Trabajo de Integración Curricular fue limitado, especialmente en el contexto de las exigencias académicas y extracurriculares que enfrenté. Durante este período, la carga horaria asociada a los proyectos de vinculación con la comunidad, las prácticas preprofesionales, y otros compromisos académicos fue considerablemente alta. Esto hizo que equilibrar el desarrollo de la tesis con estas actividades resultara un desafío, afectando potencialmente la profundidad y calidad del trabajo realizado.

Por esta razón, sería recomendable que la materia de la tesis se estructure en dos partes en la malla académica a lo largo de los últimos dos semestres del plan de estudios. Este enfoque permitiría a los estudiantes distribuir mejor su tiempo y esfuerzos, ofreciendo más espacio

para la investigación y reflexión necesarias para un trabajo de calidad. La primera parte, "Trabajo de Integración Curricular I", podría enfocarse en la selección del tema, la revisión de la literatura, y el diseño metodológico, mientras que la segunda parte, "Trabajo de Integración Curricular II", se centraría en la recolección de datos, análisis y redacción final. Esta propuesta sería más conveniente en términos de tiempos y permitiría un desarrollo más profundo y reflexivo del proyecto, mejorando así la calidad de las investigaciones y el aprendizaje de los estudiantes.

7.3.1 Fundamentación Jurídica de la propuesta de Ley.

Se propone la **Ley Orgánica de Transparencia de Contratación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD)** que se fundamenta en la necesidad de crear un marco normativo que garantice la transparencia, la equidad y la estabilidad laboral en los procesos de contratación y desvinculación de personal dentro de los GAD. Esta ley se sustenta en los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y seguridad jurídica, todos ellos protegidos por la Constitución y la normativa legal vigente en el Ecuador.

Marco Constitucional

- **Derecho al Trabajo y su Protección Constitucional:** La Constitución de la República del Ecuador establece, en su artículo 33, que el trabajo es un derecho y un deber social, así como una fuente de realización personal. El Estado tiene la obligación de garantizar el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, asegurando una vida decorosa y la estabilidad en el empleo. Este precepto se refuerza con el artículo 66, que consagra el derecho al trabajo como un componente esencial para asegurar una vida digna.
- **Principios de Irrenunciabilidad e Intangibilidad:** De acuerdo con el artículo 326 de la Constitución, los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Este principio es esencial para la propuesta de ley, ya que busca proteger los derechos adquiridos por los trabajadores, garantizando que no sean vulnerados por decisiones administrativas arbitrarias.
- **Seguridad Jurídica:** El artículo 82 de la Constitución garantiza el derecho a la seguridad jurídica, que implica la certeza de que los procedimientos legales serán claros, transparentes y equitativos. Este principio es clave para la regulación de los

procesos de contratación y desvinculación en los GAD, asegurando que los trabajadores no sean afectados por decisiones administrativas ilegales o injustas.

Fundamentación en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

- **Estabilidad Laboral:** El artículo 23 de la LOSEP establece la estabilidad como un derecho irrenunciable de los servidores públicos. La propuesta de ley refuerza esta protección al establecer mecanismos claros para evitar desvinculaciones arbitrarias, especialmente durante los primeros 100 días de una nueva administración.
- **Proceso de Selección y Nombramientos:** De acuerdo con el artículo 17 de la LOSEP, los nombramientos en la función pública deben seguir un proceso basado en el mérito y la capacidad. La ley propuesta introduce principios de transparencia y objetividad en estos procesos, evitando prácticas de nepotismo y favoritismo.
- **Prohibición de Despido Injustificado:** La LOSEP prohíbe la desvinculación de servidores públicos sin causa justificada. La ley propuesta amplía esta protección, especialmente en los casos de cambios administrativos, evitando que los trabajadores sean despedidos por razones políticas o sin la debida justificación legal.
- El artículo 58 de la LOSEP regula específicamente los contratos de servicios ocasionales, los cuales se caracterizan por su temporalidad y excepcionalidad. La ley estipula que estos contratos solo pueden renovarse una vez, y que si la necesidad institucional persiste, se debe convocar a un concurso de méritos y oposición para ocupar el cargo de manera permanente. Esto subraya la importancia de garantizar que los procesos de contratación se realicen de manera justa y transparente, promoviendo la estabilidad laboral y evitando la precarización del empleo público.

Referencias a la Normativa Laboral

- **Código del Trabajo:** El artículo 195.1 del Código del Trabajo prohíbe y declara ineficaz el despido de trabajadoras en estado de embarazo, en virtud del principio de inamovilidad. La propuesta de ley extiende esta protección a otros grupos vulnerables y establece que todos los despidos en los GAD deben ser justificados y documentados, garantizando así el respeto a los derechos laborales.
- **Contraloría General del Estado y Defensoría del Pueblo:** La ley propuesta establece la supervisión de los procesos administrativos por parte de la Contraloría y la

Defensoría del Pueblo, asegurando el cumplimiento de las disposiciones legales y protegiendo a los trabajadores contra posibles abusos o irregularidades.

Justificación de la Ley

- **Protección de los Derechos Constitucionales:** La ley busca proteger los derechos constitucionales de los trabajadores dentro de los GAD, especialmente durante los períodos de transición administrativa, donde la estabilidad laboral suele verse comprometida por decisiones políticas. La norma pretende evitar que los cambios en la administración afecten negativamente la continuidad laboral de los trabajadores.
- **Transparencia y Lucha contra la Corrupción:** Al establecer procesos de contratación y desvinculación basados en principios de transparencia y objetividad, la ley contribuye a la lucha contra la corrupción dentro de los GAD. La inclusión de mecanismos de supervisión y la participación de observadores externos en los procesos de selección refuerzan esta intención.
- **Equidad y No Discriminación:** La ley garantiza que los procesos de contratación y desvinculación en los GAD se realicen de manera equitativa y sin discriminación, respetando los derechos de todos los trabajadores y asegurando que las decisiones administrativas se basen en criterios de mérito y capacidad.

8. Conclusiones

La investigación ha evidenciado que la estabilidad laboral de los trabajadores en los (GAD) se ve comprometida al inicio de nuevas administraciones, lo que genera incertidumbre y vulneración de derechos laborales. Se ha determinado que las decisiones de despido y contratación en los GAD están influenciadas por factores políticos, lo que afecta la equidad y justicia en el manejo de recursos humanos. La falta de claridad en los procesos de gestión de personal en los GAD contribuye a la inestabilidad laboral, lo que resalta la necesidad de establecer normativas más rigurosas y transparentes. La investigación concluye que es fundamental implementar políticas que protejan los derechos de los trabajadores y promuevan un ambiente laboral justo, lo que a su vez beneficiará la eficiencia y efectividad de los GAD.

- La recolección de datos empíricos ha permitido identificar que un alto porcentaje de trabajadores en los GAD ha experimentado despidos arbitrarios, lo que evidencia una clara vulneración de sus derechos laborales. Las entrevistas realizadas a los trabajadores revelan que la mayoría percibe un ambiente laboral hostil y poco seguro, lo que afecta su desempeño y bienestar emocional. La revisión de la normativa vigente ha mostrado que, aunque existen leyes que protegen los derechos laborales, su aplicación es deficiente y su cumplimiento no se supervisa adecuadamente.
- Se ha comprobado que la falta de capacitación en gestión de recursos humanos entre los directivos de los GAD contribuye a la ineficiencia en la toma de decisiones relacionadas con el personal. La investigación ha puesto de manifiesto que la implementación de programas de formación y sensibilización sobre derechos laborales es crucial para mejorar la gestión del personal en los GAD. Los resultados sugieren que la creación de un marco normativo claro y accesible para la gestión de recursos humanos en los GAD podría prevenir futuras vulneraciones de derechos laborales.
- La evaluación de las dinámicas laborales en los GAD ha revelado que las relaciones laborales están marcadas por la inestabilidad y la falta de confianza entre los empleados y la administración. La investigación concluye que es esencial fomentar un diálogo abierto entre los trabajadores y la administración para abordar las preocupaciones laborales y construir un ambiente de trabajo más colaborativo y equitativo.

9. Recomendaciones

- Para proteger la estabilidad laboral en los GADS, se recomienda la creación de normativas claras y transparentes que regulen los procesos de contratación y despido, reduciendo la influencia política en estas decisiones. Estas normativas deben garantizar la imparcialidad y equidad en la gestión de recursos humanos, protegiendo a los trabajadores de despidos injustificados con criterios objetivos y verificables.
- Para evitar despidos arbitrarios y mejorar la aplicación de las leyes laborales, es esencial fortalecer la supervisión y el cumplimiento de la normativa vigente. Esto se puede lograr mediante la creación de un organismo independiente que monitoree y evalúe las decisiones laborales en los GADS, asegurando que cualquier despido sea debidamente justificado y no basado en motivos ilegítimos, mas que todo en los primeros 100 días de la nueva administración.
- Se recomienda implementar programas de capacitación continua para los directivos de los GADS en gestión de recursos humanos y derechos laborales. Estos programas deben enfocarse en desarrollar habilidades para tomar decisiones justas y eficaces, y en garantizar que todos los directivos estén bien informados sobre las leyes laborales y las mejores prácticas en la gestión del personal.
- Para mejorar la confianza y estabilidad en las relaciones laborales dentro de los GADS, se sugiere establecer mecanismos formales de participación para que los trabajadores puedan ser parte del proceso de toma de decisiones relacionadas con sus empleos. Además, se debe fomentar un diálogo abierto y constante entre la administración y los empleados, creando espacios donde se puedan abordar y resolver las preocupaciones laborales de manera colaborativa.

9.1 Proyecto de Ley



Ley Orgánica de Transparencia de Contratación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Considerando la necesidad de fortalecer la estabilidad laboral y la transparencia en los procesos de contratación dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), y en cumplimiento con los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad, y seguridad jurídica, esta ley busca establecer un marco normativo claro y transparente que regule los procesos de contratación y desvinculación en los GAD. La presente ley se fundamenta en el objetivo de evitar la politización y la corrupción en la gestión del personal, especialmente durante los períodos de transición administrativa, garantizando así la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores.

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

Que el artículo 66 de la Constitución establece que “Se reconoce y garantizará a las personas: 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo (...)”

Que el artículo 47 de la Constitución establece que: El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social (...).

de la Constitución establece que: “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que **Que el Artículo 332** afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”;

Que el Artículo 17 de la LOSEP establece que: Clases de Nombramiento. - Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) Provisionales,

aquellos que se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto; b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia; b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión; b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y, b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior; c) De libre nombramiento y remoción; y, d) De período fijo. Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos.

Que el Artículo 23 de la LOSEP establece que “Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: a) Gozar de estabilidad en su puesto; w) No ser obligado a renunciar, ni a terminar la relación laboral como consecuencia de violencia y acoso, considerándose nula toda terminación laboral, por violencia o amenazas. En el caso que no se justifique motivadamente las razones de terminación de la relación laboral, se considerará actos de violencia laboral y discriminación, debiendo reconocerse el derecho a la estabilidad laboral y a la continuidad de su cargo. (..).”

Que el Artículo 47 de la LOSEP establece que.- Casos de cesación definitiva.- La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada; b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente; c) Por supresión del puesto; d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada; e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción; f) Por destitución; g) Por revocatoria del mandato; h) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición; i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización; j) Por acogerse al retiro por jubilación; k) Por compra de renuncias con indemnización; l) Por muerte; y, m) En los demás casos previstos en esta ley.

Que el Artículo 81 del de la LOSEP “Estabilidad de las y los servidores públicos. - Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos.”

Que el Artículo 195.1 del Código de Trabajo dispone “Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en

estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.”

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto de la ley. Esta ley tiene por objeto regular los procesos de contratación y desvinculación de personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, con el fin de garantizar la transparencia, equidad y protección de los derechos laborales, en cumplimiento con los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y seguridad jurídica.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones de esta ley se aplicarán a todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador, así como a sus funcionarios, servidores públicos y trabajadores.

Artículo 3.- Principios rectores. Los procesos de contratación y desvinculación en los GAD se regirán por los siguientes principios: a) **Irrenunciabilidad:** Los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la ley son irrenunciables y deben ser garantizados en todo momento. b) **Intangibilidad:** Los derechos adquiridos por los trabajadores no pueden ser vulnerados o disminuidos. c) **Seguridad Jurídica:** Los procesos deben seguir procedimientos claros y transparentes, garantizando estabilidad y predictibilidad en la relación laboral. d) **Transparencia:** Los procesos de contratación y desvinculación deben ser públicos, claros y basados en criterios objetivos, evitando la influencia política y la corrupción.

TÍTULO II: PROCESOS DE CONTRATACIÓN

Artículo 4.- Publicidad y transparencia en la contratación. Todos los procesos de contratación en los GAD deberán ser publicitados de manera amplia y accesible, garantizando igualdad de oportunidades para todos los aspirantes.

Artículo 5.- Criterios objetivos de selección. La selección de personal en los GAD deberá basarse en criterios de mérito, capacidad y experiencia, excluyendo cualquier tipo de favoritismo o influencia política.

Artículo 6.- Prohibición de nepotismo. Se prohíbe la contratación de familiares directos de autoridades y funcionarios de los GAD, salvo en los casos de concursos públicos en los que se demuestre de manera objetiva la idoneidad del candidato.

Artículo 7.- Comisiones de selección. Las comisiones encargadas de la selección de personal estarán integradas por representantes de la administración, los trabajadores y observadores externos, garantizando así la imparcialidad del proceso.

Artículo 8.- Transparencia en la evaluación de méritos. Los criterios y resultados de la evaluación de méritos y capacidades de los aspirantes serán públicos y estarán disponibles para todos los participantes del proceso.

Artículo 9.- Derecho a la impugnación. Los participantes en los procesos de contratación tendrán el derecho de impugnar las decisiones adoptadas, en caso de considerar que se han vulnerado los principios de esta ley.

TÍTULO III: PROCESOS DE DESVINCULACIÓN

Artículo 10.- Justificación de la desvinculación. Toda desvinculación de personal en los GAD deberá estar debidamente justificada, basada en causales legales y documentadas, de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público.

Artículo 11.- Prohibición de desvinculaciones arbitrarias. Se prohíbe la desvinculación de personal en los primeros 100 días de una nueva administración, salvo en casos de faltas graves debidamente comprobadas.

Artículo 12.- Mecanismos de protección para grupos vulnerables. Se reforzará la estabilidad laboral de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables, garantizando que no sean objeto de despidos sin causa justificada.

Artículo 13.- Revisión y control de las desvinculaciones. Se creará una comisión de revisión y control de las desvinculaciones, integrada por representantes de la administración, de los trabajadores y observadores externos, encargada de evaluar la legalidad de las desvinculaciones realizadas.

TÍTULO IV: GARANTÍAS Y SEGURIDAD LABORAL

Artículo 14.- Garantía de estabilidad laboral en los primeros 100 días. Durante los primeros 100 días de una nueva administración, se garantiza la estabilidad laboral de todos los trabajadores, salvo en los casos previstos por esta ley.

Artículo 15.- Protección contra despidos por motivos políticos. Se prohíben los despidos motivados por razones políticas o por cambios en la administración, garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores independientemente del cambio de autoridades.

Artículo 16.- Derecho a la reincorporación. Los trabajadores que hayan sido desvinculados de manera injustificada tendrán derecho a la reincorporación en su puesto de trabajo, así como a la reparación de los daños ocasionados.

Artículo 17.- Mecanismos de denuncia y protección. Se establecerán mecanismos de denuncia para que los trabajadores puedan reportar cualquier vulneración de sus derechos laborales, asegurando la protección de los denunciantes contra represalias.

Artículo 18.- Obligación de capacitación continua. Los GAD deberán garantizar la capacitación continua de su personal, especialmente en áreas relacionadas con los derechos laborales y la gestión transparente de recursos humanos.

TÍTULO V: CONTROL Y SANCIONES

Artículo 19.- Supervisión de procesos administrativos. La Contraloría General del Estado y la Defensoría del Pueblo supervisarán el cumplimiento de esta ley, asegurando la legalidad y transparencia en los procesos de contratación y desvinculación en los GAD.

Artículo 20.- Sanciones por incumplimiento. El incumplimiento de las disposiciones de esta ley será sancionado con la destitución de los responsables y la imposición de multas conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo.

Artículo 21.- Procedimiento para la imposición de sanciones. Las sanciones por incumplimiento de esta ley serán impuestas previa investigación y audiencia, garantizando el derecho a la defensa de los involucrados.

Artículo 22.- Protección contra represalias. Los trabajadores que denuncien actos de corrupción o irregularidades en los procesos de contratación o desvinculación estarán protegidos contra cualquier tipo de represalia por parte de sus superiores.

TÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES

Artículo 23.- Coordinación interinstitucional. La implementación de esta ley requerirá la coordinación entre los GAD, la Contraloría General del Estado, la Defensoría del Pueblo y el Ministerio de Trabajo.

Artículo 24.- Reglamentación. El Ministerio de Trabajo expedirá los reglamentos necesarios para la correcta aplicación de esta ley, dentro de un plazo de 90 días a partir de su publicación.

Artículo 25.- Vigencia. Esta ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Deróguese todas las normas que se opongan a la presente ley.

10. Bibliografía

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>

Asamblea Nacional. (2010), “Ley Orgánica De Servicio Público”, Quito,
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/losep>

Asamblea Nacional. (2009) “Ley Orgánica De Garantías Jurisdiccionales Y Control Constitucional” Quito, <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-garantias-jurisdiccionales-control-constitucional>

Masabanda, G. (2018). Instrumentos Jurídicos Aplicables En La Contratación Individual De Trabajo, Manabí, studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-manabi/derecho-laboral/libro-instrumento-juridico-contratacion-individual-de-trabajo/21620245

Quiloango Farinango Yolanda Verónica, (2014) “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente.” Quito, <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/57981bfa-349b-4c3f-a25c-838f359fb728>

Ramírez Ocaña, Ximena Alexandra. (2020), “El principio de estabilidad laboral en Ecuador: Un análisis a partir del acuerdo ministerial N.º MDT-2020-220.” Otavalo.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8229672.pdf>

Solano Moreno, M. J. (2020), “Inestabilidad laboral en el Ecuador”,
Quito, <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23480/1/TTQ951.pdf>

Sánchez Vera, C. (2021). El principio de estabilidad laboral reforzada: una garantía del derecho a la igualdad. En F. Mila & E. Maldonado (Eds.), Derecho Constitucional: Teoría y Práctica, Otavalo, <https://www.uotavalo.edu.ec/capitulo-vii-el-principio-de-estabilidad-laboral-reforzada-una-garantia-del-derecho-a-la-igualdad/>

Matamoros Vera, D. C. (2023). “Los Contratos Ocasionales: la Necesidad Institucional Frente al Derecho a la Estabilidad de Servidores Públicos en el Ecuador.” Portoviejo,
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11516>.

Jaramillo, M. E. (2019). “Flexibilidad Laboral y Contratos Ocasionales: Un Análisis desde la Perspectiva del Derecho del Trabajo.” Cuenca.

García, J. (2018) “Estabilidad laboral en el sector público: un análisis desde la perspectiva de

los derechos fundamentales”. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10015>

Carlos Marx C. (2015) “Acuerdo ministerial N.º MDT-2015-0008”. Quito, <https://vlex.ec/vid/reformese-norma-regula-beneficio-572381010>

Mario Mingo Morocho (2019) “Despido Intempestivo”, Quito, <https://derechoecuador.com/despido-intempestivo/>

Herman Jaramillo Ordóñez (2005) “El Servicio Público”, <https://derechoecuador.com/el-servicio-publico/>

Sergio Pallares y Lara, (2007) “Las relaciones laborales en el servicio público”, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932012000100016

Luis Alberto Silva Soria (2011) “La importancia del servidor público en la legislación ecuatoriana”, <https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/handle/123456789/851>

Del Pozo Franco, P. B., Bayas Morejón, T. M., & Solorzano Macay, C. (2021). “El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales frente a la presentación de la acción laboral”, <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13576>

Aída García Berni (2005) “Temas De Derecho Constitucional” , http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/IUS/ius_n1_2021.pdf

Karla Andrade Quevedo (2019) “Sentencia No. 13-17-CN/19”. Quito <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/08594064-ad56-4c0d-b60a-9683108bc701/0013-17-cn-sentenciayvotosalvado.pdf?guest=true>

Nelly Valeria Vinueza Ochoa, Ignacio Fernando Barcos Arias, Gisela Karina Arreaga Farías (2021) “La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria”. Quevedo, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500019&script=sci_abstract

Aguirre Vallejo Gerardo, (2010), “La Seguridad Jurídica”, <https://derechoecuador.com/la-seguridad-juridica/>

Dunia Bernarda Cordero Peña/ 2010, “El Trabajo Decente. El Caso De La Ciudad De Cuenca”, <https://1library.co/document/qm87w49z-trabajo-decente-caso-ciudad-cuenca.html>

Ramirez José (2023), “Cómo elaborar un contrato de trabajo conforme lo prevé la normativa ecuatoriana” <https://insolidumabogados.com/wp-content/uploads/2023/03/Como-elaborar-un-Contrato-de-Trabajo-conforme-lo-preve-la-normativa-Ecuatoriana-In-Solidum-Abogados-.pdf>

Herrera Garcés Solimar “Principios laborales del sector público”, <https://derechoecuador.com/principios-laborales-del-sector-publico/#:~:text=Antecedentes%20Hist%C3%B3ricos.%20En%20el%20Ecuador%20a%20los%20servidores,expide%20la%20Ley%20de%20Servicio%20Civil%20y%20Carrera>

Tapia Evelyn, 2024, “Médicos, profesores y empleados de la Senescyt, los que más trabajan con contrato ocasional”, <https://www.primicias.ec/noticias/economia/contratos-ocasionales-senescyt-ministerios-educacion-salud/>

Paguay Miguel, 2023, “Estabilidad Laboral en Ecuador”, http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200346

Alvarez De La Rosa Jose “Derecho Del Trabajo” (2018), <https://www.casadellibro.com/libro-derecho-del-trabajo/9788480040761/339721>

De la Cruz Changoluisa Daniel, (2017), “El despido intempestivo de los trabajadores de los GAD’S y sus consecuencias jurídicas”, <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6179/1/PIUIAB028-2017.pdf>

(Congreso nacional Constituyente, 1994) Constitución de la nación Argentina, https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_de_la_nacion_argentina.pdf

(Asamblea Constituyente) Constitución De La República Bolivariana De Venezuela (1999) https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

11. Anexos

Anexo 1. Formato de encuesta

Encuesta

Estimados ciudadanos y profesionales, de la manera más respetuosa solicito a usted se digne contestar las preguntas de esta encuesta, que tiene como finalidad elaborar el trabajo de investigación denominado “**Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales Y La Estabilidad De Los Trabajadores Al Inicio De Las Nuevas Administraciones**”

“La tesis "los gobiernos autónomos descentralizados municipales y la estabilidad de los trabajadores al inicio de las nuevas administraciones" investiga la vulneración de derechos laborales en los GADS de Ecuador durante los cambios de administración. Utilizando un enfoque cualitativo, se analizan entrevistas, grupos focales, observaciones y documentos para entender las experiencias de los trabajadores y las prácticas administrativas que afectan su estabilidad. Se identifican patrones de despidos injustificados y presiones políticas que vulneran derechos. La investigación propone recomendaciones para mejorar las políticas de gestión de personal, asegurar la estabilidad laboral y proteger los derechos constitucionales de los trabajadores municipales.”

Objetivo: analizar si existe o no vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores en los gobiernos autónomos descentralizados (GADS) municipales, al inicio de nuevas administraciones.

Edad	
Sexo:	
Nivel educativo:	
Ocupación:	
Lugar de residencia:	

1. ¿Cree que las personas que laboran dentro de los GADS municipales en Ecuador gozan de una estabilidad laboral?

Si ()

No ()

2. ¿Considera usted que las autoridades de los GADS municipales, conocen y aplican la norma con respecto a la estabilidad laboral?

Si ()

No ()

3. ¿Considera usted que los despidos realizados al inicio de la nueva administración fueron justificados y basados en evaluaciones objetivas?

Si ()

No ()

4. ¿Cree usted que es importante la capacitación del personal jurídico y del departamento de recursos humanos en los GADS municipales?

Si ()

No ()

5. ¿Cree que debería presentarse un anteproyecto de ley reformativa al Código del Trabajo respecto al despido intempestivo y la estabilidad laboral?

Si ()

No ()

Anexo 2. Certificación de traducción del Resumen



Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de
Educación a
Distancia

CERTIFICACIÓN DE TRADUCCIÓN DEL ABSTRACT

Conforme lo establecido en la Guía Para la Escritura y Presentación del Informe de Trabajo de Integración Curricular o de Titulación de la Universidad Nacional de Loja, “*Entregar el trabajo de integración curricular o de titulación en un CD-R a biblioteca de la Facultad que le corresponda, como respaldo para implementar la base de datos de la Biblioteca Virtual de la Institución, el cual debe contener: 2. Certificación de traducción del Abstract: Debe ser traducido por un profesional en el idioma.*”

Yo, Zoila Corina Guarango Fajardo, con cédula de identidad 030191642-5, debidamente acreditado como **Licenciada en Ciencias de la Educación en la Especialización de Lengua y Literatura Inglesa, Magister en Pedagogía del Inglés como Lengua Extranjera**, y actualmente docente de Lengua Extranjera en el Sistema Fiscal (MINEDUC), certifico que la traducción del Abstract del trabajo de titulación denominado “**Los gobiernos autónomos descentralizados municipales y la estabilidad de los trabajadores al inicio de las nuevas administraciones**”, realizado por Estupiñán Sosa Carlos Gianni, con Cedula de Identidad 0804379683, estudiante de la Carrera de Derecho, modalidad a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja ha sido realizada fielmente al contenido original y en su totalidad.

Información del Trabajo de Titulación:

Título Original: Los gobiernos autónomos descentralizados municipales y la estabilidad de los trabajadores al inicio de las nuevas administraciones.

Autor: Estupiñán Sosa Carlos Gianni

Institución: Universidad Nacional de Loja

Certifico que la información contenida en la traducción del Abstract es una representación precisa y completa del texto original, en Cuenca, a los 10 días del mes de octubre de 2024.



Firmado electrónicamente por:
ZOILA CORINA
GUARANGO FAJARDO

Mgs. Zoila Corina Guarango Fajardo

Licenciada en Ciencias de la Educación en la Especialización de Lengua y Literatura Inglesa

Magister en pedagogía del Inglés como Lengua Extranjera

Ciudad Universitaria “Guillermo Falconí Espinosa”
Casilla letra “S”, Sector La Argelia · Loja - Ecuador
Telf: +(593)- 7259 3550
Mail: direccion.ued@unl.edu.ec

Educamos para Transformar