



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

**El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos en
procesos de supresión de puestos en los Gobiernos Autónomos
Descentralizados**

**Trabajo de Titulación para optar al Título de Abogado de los Tribunales
y Juzgados de la República del Ecuador**

Autor:

Asqui Bravo, Marco Alexander

Tutor:

Dr. Fernando Peñafiel

Riobamba, Ecuador 2024

DERECHOS DE AUTOR

La presente investigación denominada **“EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN PROCESOS DE SUPRESIÓN DE PUESTOS EN LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS”**; así como los criterios, análisis, conclusiones, recomendaciones y propósitos expuestos en la tesis, son de exclusiva responsabilidad y autoría de Marco Alexander Asqui Bravo; y los derechos pertenecen al mismo y a la prestigiosa Universidad Nacional de Chimborazo.



Marco Alexander Asqui Bravo

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

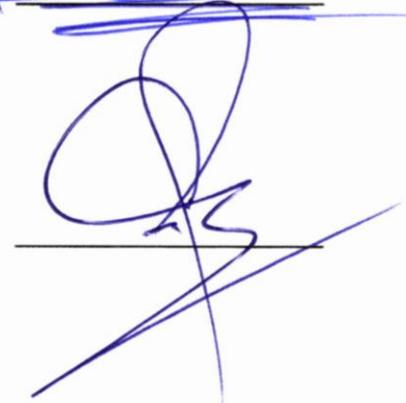
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo investigativo, **“El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos en proceso de supresión de puestos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados”**, elaborado por Marco Alexander Asqui Bravo con cédula de identidad número 060486403-3, emitimos el DICTAMEN FAVORABLE conducente a la **APROBACIÓN** de titulación. Certificamos haber revisado y evaluado el trabajo de investigación y cumplida la sustentación por parte de su autor, no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, Riobamba a los 17 días del mes de octubre de 2024.

Dr. Jorge Eudoro Romero
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Leonardo Sánchez
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Mgs. Ana Machado Ashqui
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Fernando Peñafiel
TUTOR



CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

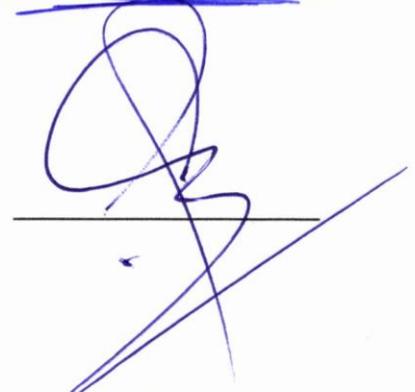
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo investigativo, “**El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos en proceso de supresión de puestos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados**”, elaborado por Marco Alexander Asqui Bravo con cédula de identidad número 060486403-3, bajo la tutoría del Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor, no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, Riobamba a los 17 días del mes de octubre de 2024.

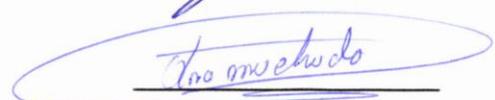
Dr. Jorge Eudoro Romero
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Leonardo Sánchez
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Mgs. Ana Machado Ashqui
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Fernando Peñafiel
TUTOR



CERTIFICADO ANTIPLAGIO



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.20
VERSIÓN 02: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **ASQUI BRAVO MARCO ALEXANDER** con CC: **060486403-3**, estudiante de la Carrera **DERECHO, NO VIGENTE**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos en procesos de supresión de puestos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados**", cumple con el 06 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 30 de mayo de 2024

Dr. Fernando Peñañiel Rodríguez
TUTOR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres Marco y Gloria, quienes me han apoyado durante toda mi carrera, me han inculcado valores y principios y me enseñan que la constancia te lleva a cumplir todas tus metas, para ellos mi eterno respeto, cariño y amor; a mis hermanos Henry, Danilo, Mauricio, Deysi, Sinthya y Anderson, por ser mi fortaleza y mi fuente de inspiración día a día en todos los ámbitos; a Karol quien ha caminado junto a mí en esta pequeña etapa de vida y quien me motiva a seguir cumpliendo mis sueños, un amor incondicional e infinito para ella.

Marco Alexander Asqui Bravo

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios por siempre cuidarme, bendecirme y brindarme salud; por darme sabiduría para tomar las mejores decisiones que me han llevado hasta hoy culminar tan anhelada profesión, agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo que me abrió las puertas para formarme como persona y profesional con grandes valores y conocimiento, a todos los docentes que durante toda mi carrera inculcaron el amor por el derecho, un agradecimiento especial al Dr. Fernando Peñafiel, una gran persona y excelente docente, quien me supo guiar y ayudar en el proceso del trabajo de investigación.

Marco Alexander Asqui Bravo

ÍNDICE

DERECHOS DE AUTOR	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	14
1. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Antecedentes.....	14
1.2. Planteamiento del Problema	15
1.3. Justificación.....	16
1.4. Objetivos.....	16
CAPÍTULO II.....	17
2. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Estado del arte	17
2.2. Marco Teórico.....	18
2.2.1. La estabilidad laboral.	18
2.2.2. La estabilidad laboral reforzada.	19
2.2.2.1. La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana.	21
2.2.3. Grupos de atención prioritaria.	22
2.2.3.1. Discapacidad.....	22
2.2.3.1.1. Concepto.....	22
2.2.3.1.2. Tipos de Discapacidades.	23
2.2.4. Personas sustitutas de una persona con discapacidad.....	23
UNIDAD II. SUPRESIÓN DE PUESTOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	24
2.2.5. La supresión de puestos en la LOSEP.	24
2.2.6. La supresión de puestos en el derecho comparado.....	26
2.2.7. Principios que garantizan la estabilidad laboral reforzada.	27
2.2.7.1. Principio de Legalidad.....	27
2.2.7.2. Principio de Seguridad Jurídica.....	28

2.2.7.3. Principio de racionalización.	28
2.2.7.4. Principio de priorización.	28
2.2.7.5. Principio de optimización.	28
2.2.7.6. Principio de funcionalidad.	29
2.2.8. El derecho a impugnar de los servidores públicos.	29
2.2.8.1. Definiciones y características.	29
2.2.9. Garantías Jurisdiccionales.	29
UNIDAD III. EFECTOS JURÍDICOS DE LA SUPRESIÓN DE PUESTOS EN	
SERVIDORES PÚBLICOS QUE GOZAN ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.	
.....	30
2.2.10. Efectos jurídicos que produce una supresión de puesto.	30
2.2.10.1. En qué casos procede la supresión de puestos.	30
2.2.10.2. En qué casos no procede la supresión de puestos.	31
2.2.10.3. Cuál es el procedimiento para la supresión de puestos.	31
2.2.10.4. Efectos jurídicos	32
2.2.11. Efectos jurídicos para la institución pública.	32
2.2.11.1. Efectos negativos para la institución pública.	32
2.2.11.2. Efectos positivos para la institución.	33
2.2.12. Análisis de caso de la Corte Constitucional, Sentencia 172-18- SEP-CC.	33
2.2.13. Análisis de caso 06308-2020-00400 en el GAD Guano.	35
2.2.13.1. Referente a los derechos vulnerados	38
CAPÍTULO III.	39
3. METODOLOGÍA.	39
3.1. Tipo de Investigación.	39
3.3. Técnicas de recolección de Datos.	39
3.4. Población de estudio y tamaño de muestra.	40
3.4.1. Población.	40
3.4.2. Muestra.	40
3.5. Hipótesis	40
3.6. Métodos de análisis.	40
3.7. Procesamiento de datos	41
3.7.1. Análisis de los datos obtenidos de las encuestas.	41
CAPÍTULO IV.	55
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55

4.1. Comprobación de hipótesis.	56
CAPÍTULO V.....	57
5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1. CONCLUSIONES:.....	57
5.2. RECOMENDACIONES:	57
6. BIBLIOGRAFÍA	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	40
Tabla 2	41
Tabla 3	42
Tabla 4	43
Tabla 5	44
Tabla 6	45
Tabla 7	46
Tabla 8	47
Tabla 9	48
Tabla 10	49
Tabla 11 Datos relevantes de los profesionales entrevistados.....	50
Tabla 12 Entrevista 1	50
Tabla 13 Entrevista 2.....	51
Tabla 14 Entrevista 3.....	52
Tabla 15 Resumen de resultados	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	41
Gráfico N° 2	42
Gráfico N° 3	43
Gráfico N° 4	44
Gráfico N° 5	45
Gráfico N° 6	46
Gráfico N° 7	47
Gráfico N° 8	48
Gráfico N° 9	49

RESUMEN

El Ecuador al ser un país garantista en derechos y justicia debe velar el pleno cumplimiento de lo prescrito en nuestra Constitución, está por ser la ley con más jerarquía en el país nadie puede ir en contra de ella, ni tampoco pueden vulnerar derechos establecidos en la misma, dichos derechos obtenidos a través del Estado desde nuestra concepción, también tenemos derechos que su procedencia es de sentencias constitucionales o jurisprudencias vinculantes, entre todos aquellos derechos encontramos el derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos los cuales serán muy importantes para nuestra investigación, además del derecho al debido proceso, el derecho a la seguridad jurídica, el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la defensa.

En virtud de lo expuesto, en la presente investigación se analizará e identificará si existe vulneración de derechos enmarcados en nuestra constitución, al realizar un proceso de supresión de puestos en una Institución Pública a servidores públicos que gozan de estabilidad laboral reforzada, como lo son aquellas personas que padecen alguna discapacidad, personas con enfermedades catastróficas o enfermedades huérfanas, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia o a su vez personas sustitutas o cuidadoras a una persona que padezca lo mencionado.

Para cumplir con los objetivos propuestos se realizará una investigación de campo, mediante la cual se accederá a casos reales que tienen relación con el problema de investigación; además se utilizará el método analítico sintético, el cual permitirá identificar y analizar las normas jurídicas, doctrina y jurisprudencia respecto a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada en supresión de puestos a servidores públicos.

Palabras Clave: Estabilidad, supresión, discapacidad, reforzada, sustituto, catastróficas, garantías, impugnar.

ABSTRACT

Ecuador, a country that guarantees rights and justice, must ensure full compliance with what is prescribed in our Constitution; since it is the law with the highest hierarchy in the country, no one can go against it, nor can they violate rights established in the Constitution. Likewise, these rights have been obtained through the State since our conception. We also have rights coming from binding sentences; among all those rights, we find the right to reinforced job stability of public servants, which will be very important for our research, in addition to the right to due process, the right to legal certainty, the right to adequate judicial protection and the right to defense. This investigation will analyze and identify whether there is a violation of rights framed in our Constitution when carrying out a process of eliminating positions in a public institution to public servants who enjoy reinforced job stability, such as those people who have a disability, people with catastrophic illnesses or orphan diseases, pregnant or breastfeeding women or, in turn, substitutes or caregivers for a person who suffers from those above. To determine the proposed objectives, a field investigation will be carried out, through which real cases related to the research problem will be accessed. In addition, the synthetic analytical method will be used, which will allow the identification and analysis of legal norms, doctrine, and jurisprudence regarding the violation of the right to job security, which will be reinforced by the elimination of positions for public servants. These rigorous research methods will ensure the credibility and transparency of our findings.

Keywords: Stability, suppression, disability, reinforced, substitute, catastrophic, guarantees, challenge.



Reviewed by:

Mgs. Kerly Cabezas

ENGLISH PROFESSOR

C.C 0604042382

CAPÍTULO I.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes.

El Derecho al trabajo y a la estabilidad laboral se encuentra establecidos como derechos constitucionales donde establece que el Estado garantizará la protección y no vulnerabilidad de los mismos, además se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano a todos los trabajadores, en nuestro país los servidores públicos gozan de una estabilidad laboral y algunos de ellos reforzada, la cual significa que es priorizada por su naturaleza misma.

En tal virtud, en el trabajo de investigación se analizarán los derechos que tienen los servidores públicos en especial quienes padezcan o los que tengan a su cuidado a personas de atención prioritaria, aquellos se encuentran establecidos en el artículo 35 de nuestra constitución de la República, tales como, las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas que se encuentren en situación de riesgo y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad, así como lo señala la jurisprudencia que ha dictado la Corte Constitucional de Justicia, a fin de descubrir los casos en que la supresión de puestos en el sector público vulnera o no el debido proceso, la seguridad jurídica, la tutela judicial efectiva y la estabilidad laboral, así de manera minuciosa observaremos, identificaremos y analizaremos si dichos procesos van enmarcados a la ley y no se vulneren derechos constitucionales.

Para cumplir con los objetivos establecidos dentro del presente trabajo se realizará una investigación primero, doctrinaria, segunda una revisión de nuestra legislación ecuatoriana y por último un análisis de sentencias vinculantes de la Corte Constitucional de Justicia, a fin de identificar los casos más relevantes en los cuales los procesos de supresión de puestos en el sector público tienden a infringir derechos

En la investigación, se utilizarán varios métodos de investigación, entre ellos el método bibliográfico documental, así como el analítico sintético por cuanto se identificarán y analizarán las normas jurídicas más relevantes relacionadas con el tema propuesto que se encuentran establecidas en la constitución del Ecuador, en sentencias de la Corte Constitucional, entre otras normas del ordenamiento jurídico, además se ha considerado oportuno como respaldo metodológico, el método inductivo, dogmático, jurídico doctrinal y análisis de casos, por los objetivos existentes de la investigación que se lleva a cabo se ha visto oportuno adoptar un enfoque cualitativo, asumiendo diferentes tipos de investigación como dogmático, jurídica descriptiva y documental que sin lugar a duda enriquecerán el desarrollo del tema propuesto, resaltando que esta investigación se encuentra alineada bajo

los parámetros y fundamentos del artículo 17 del Reglamento de titulación de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Planteamiento del Problema

La Ley Orgánica del Servicio Público establece la legalidad de los procesos de supresión de puestos; sin embargo, los funcionarios administrativos de las instituciones públicas que generan el acto de supresión pueden dentro del proceso atropellar derechos constitucionales y legales, afectando no solo al derecho al trabajo del servidor público con el cargo suprimido; sino también, al derecho de la estabilidad laboral reforzada, si no se realiza con anterioridad un análisis de la documentación que reposa en el departamento de talento humano.

En caso de que dicho servidor tenga un grado de discapacidad, o sea sustituto de familiares directos con discapacidad, enfermedades catastróficas, enfermedades huérfanas o servidoras que se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad a lo establecido en el inciso final del Art. 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en su parte pertinente nos indica que para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad y si se lo realiza acarrearía a graves consecuencias a los administradores de las entidades públicas que realizan la supresión de un puesto.

El derecho fundamental al trabajo se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador, en los siguientes términos: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2019, artículo 325).

De acuerdo a la norma constitucional, el derecho al trabajo incluye la estabilidad laboral de una persona, es decir que sus actividades laborales que se encuentra desarrollando debe garantizar el sustento de la persona y de aquellas personas que se encuentren a su cargo, más aún si son personas de atención prioritaria, ya que mal se le podría estar suprimiendo su puesto de trabajo sin tomar en cuenta que no se puede dejar sin trabajo a esta persona sustitutas por tener a cargo a personas de atención prioritaria y según las normativas nacionales esta acción no se la puede realizar.

En base a lo expuesto, se manifiesta que el problema de la presente investigación radica en el hecho de que varias personas se encuentran en proceso de supresión de puesto en gobiernos autónomos descentralizados, quienes a su vez tienen a su cargo a personas de atención prioritaria, pero los funcionarios municipales no tienen conocimiento de esto, pese a que la Constitución, la Ley Orgánica del Sector Público y sentencias vinculantes de la Corte Constitucional refuerzan y garantizan a dichos servidores públicos quienes se encuentran dentro de este proceso, a la no vulneración de derechos constitucionales.

La situación se agrava cuando en los procesos de supresión de puestos están inmersas personas que tienen a su cargo personas de atención prioritaria, y aun así se toma la decisión por lo tanto estarían vulnerando el derecho al trabajo; a la estabilidad laboral; y, al debido proceso. No toman en cuenta que la constitución de la República del Ecuador faculta a estas personas que, a través de las garantías constitucionales, específicamente por una acción de protección se interponga al Juez de primera instancia para que declare la vulneración de derechos y el servidor sea reintegrado a la Institución en un cargo similar al suprimido con las debidas indemnizaciones.

1.2. Justificación

En nuestra sociedad actual es de suma importancia tener un conocimiento amplio de los derechos constitucionales y de todos los ordenamientos jurídicos que rigen y amparan la vida de los ciudadanos, de manera especial a las autoridades y administrativos de las Instituciones Públicas, quienes son los primeros en velar por el cumplimiento de las leyes, debido a que poseen el poder descentralizado del gobierno central, al momento de encontrarse inmersos dentro de un procedimiento administrativo, son los encargados de velar que sean realizados enmarcados en la ley y cumplir los lineamientos pormenorizados cuidando la legalidad de los mismos.

Es menester indicar que la administración de Instituciones Públicas teniendo en cuenta que todos sus procesos deben respetar el principio de Legalidad, en ocasiones realizan procedimientos sin una observancia exhaustiva desde que inicia hasta el momento que culmina con una resolución, pudiendo durante ello incurrir en una serie de vulneraciones constitucionales, es por esta razón que los administrados durante estos procesos se sienten afectados directamente e interponen garantías jurisdiccionales para la declaración de vulneración de derechos.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general:

- Determinar si en los procesos de supresión de puestos de servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados, existe la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada por parte de la administración y la incidencia de las sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador en la toma de decisiones por parte de las autoridades judiciales.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Realizar un análisis de carácter legal, doctrinario y jurisprudencial del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el Ecuador.
- Establecer las causas y efectos que produce la supresión de puestos de servidores públicos que gozan de estabilidad laboral reforzada por parte de la administración pública.
- Analizar el caso 06308-2020-00400 del GAD del cantón Guano a la par con la sentencia 172-18- SEP-CC de la corte Constitucional del Ecuador, para encontrar si existe vulneración de derechos constitucionales durante el proceso.

CAPÍTULO II.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Estado del arte

En relación con el trabajo que versa sobre: “El derecho a la estabilidad laboral reforzada en los servidores públicos en proceso de supresión”, se anota lo siguiente:

Para Sandoval Quintero en el año 2019 en su Revista titulada Principios constitucionales del derecho laboral, señala lo siguiente:

Esto se traduce en que debe existir un sistema de contrapesos, cuyo objetivo es la igualdad tanto de un lado como del otro. Dicho concepto, aplicado a la legislación laboral, es una exigencia esencial para las partes de la relación: cada una de aquellas aporta sus esfuerzos para obtener una labor exitosa, o mejor, un verdadero equilibrio económico y social. (Sandoval & Delacruz, 2019,p.44)

Por otro lado, según Almanza en el año 2021 en su Revista de Estudios Socio Jurídico, constitucionalización de los derechos laborales, menciona que:

Proteger al trabajador del despido por una situación de vulnerabilidad o situación de debilidad manifiesta temporal o permanentemente. El alcance que tiene esta protección, en conexidad con otros derechos fundamentales, es que se le ha otorgado el grado de derecho fundamental, cuya extensión resulta más amplia. (Almanza, 2021,p.11)

Para Moota en el año 2019 en su investigación titulada: El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Manifiesta:

La estabilidad laboral otorga al trabajador la relación permanente de trabajo. Es decir, él tiene la libertad para decidir su continuidad en su puesto de trabajo, la que el empleador podrá finalizar solo por circunstancias excepcionales, en razón al concepto, significa la permanencia de la persona en el empleo, es decir que el desempeño laboral se mantenga en el tiempo y que no termine sin que exista una causa legal de por medio, la estabilidad en materia laboral corresponde a un principio aplicable de manera permanente entre el empleado – empleador. (Moota, 2019,p.27)

Finalmente, para Vásquez en el año 2017 en su investigación titulada: Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano, concluye que:

La estabilidad laboral reforzada constituye un derecho de rango constitucional que consiste en proteger los derechos de personas en situación de discapacidad, un derecho que ha sido objeto de desarrollo jurisprudencial y doctrinal debe entenderse como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido del cumplimiento de las condiciones del contrato, de lo cual se infiere que existe por el desempeño del trabajador, y por lo tanto no debe ser removido. (Vasquez, 2017,p.23)

2.2. Marco Teórico

UNIDAD I. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE SERVIDORES PÚBLICOS

2.2.1. La estabilidad laboral.

2.2.1.1. Definición y características.

Para Néstor Darío Rómbola en su Diccionario Ruy Diaz de Ciencias Jurídicas y Sociales, al hablar de estabilidad laboral manifiesta:

Hace referencia al derecho que tiene todo obrero o trabajador en relación de dependencia o por cuenta ajena, a conservar su empleo en la medida en que se cumplan las actividades o que lo amparen las leyes. en los países de Sudamérica gozan de distinto tipo de estabilidad aquellos que trabajan para el Estado y los que realizan actividades privadas. Los primeros están beneficiados con la imposibilidad por parte del empleador de romper el contrato. Y los segundos con la obligación por parte del empleador de indemnizar al empleado por despido injustificado, acorde a lo establecido por las leyes. (Rombolá & Reboiras, 2007,p.435)

A la estabilidad laboral se le puede definir como una garantía que se deriva del derecho al trabajo, esta garantía constitucional será otorgada a todo ser humano que se encuentre realizando una actividad económica que como resultado de esta le genere un rubro o una ganancia monetaria, una remuneración, un salario o un sueldo, el cual le certifica una relación productiva dentro de su lugar habitual de trabajo, lo más importante de la estabilidad es que es irrenunciable ante el Estado y toda institución pública y privada, favoreciendo las condiciones y el normal desempeño laboral.

Aquella estabilidad laboral la deseamos todas las personas al momento de comenzar un trabajo ya sea de manera individual, en el sector público o en ámbito privado, saber que nos encontramos seguros en el área de trabajo, que tenemos facilidad de actuar conforme a las actividades encomendadas y no tener el riesgo que nos vamos a quedar sin el empleo sin motivo alguno, de esta manera la estabilidad laboral está garantizando que podamos sentirnos tranquilos en lo que hacemos.

Una correcta estabilidad laboral es muy productiva entre el trabajador y el empleador ya que de esta manera el trabajador se siente seguro del trabajo que realiza y de alguna otra manera la relación entre ambos se va estrechando, los lazos laborales se fortalecen y así estamos seguros que se consigue mayor satisfacción en las tareas realizadas y así motivarlos que se sientan protegidos por la parte que le ha contratado, dentro de cualquier trabajo o empleo es de vital importancia una estabilidad laboral, por lo que si el trabajador o el servidor realiza de mejor manera las actividades encomendadas ambos tendrán esa tan anhelada recompensa económica por la cual se encuentran trabajando arduamente.

Además esta estabilidad laboral es muy beneficiosa para la parte contratante ya que al existir una estabilidad económica se asegura a los trabajadores que no serán alejados de su puesto de trabajo por ningún motivo al menos que incurran en faltas que ya con anterioridad existan dentro de sus reglamentos, esta estabilidad laboral ayuda también a que la equidad económica de la parte contratante se sienta seguros y más protegidos al no existir ningún tipo de motivo para realizar pagos innecesarios ordenados por un juez competente, y garantizando así un ambiente laboral sano y equilibrado de la parte contratante como los trabajadores.

La estabilidad laboral nace con un contrato por sus servicios lícitos, personales, firmados y aceptados por las partes, basados en el derecho al trabajo como un derecho constitucional consagrado en nuestra carta magna que protege en todos sus ámbitos al trabajador y a todas las personas que se sientan vulnerados de este, es de suma importancia que, el derecho al trabajo no sea vulnerado por ningún motivo debido a que si es violentado se pueden ir a instancias legales y acarrearía a una grave pérdida económica para el empleador y sí de ser el caso son instituciones públicas un grave perjuicio económico para el Estado.

De todo lo dicho en acápite anteriores podemos decir de manera personal que la estabilidad laboral sin duda alguna es el medio más importante que tiene el trabajador o servidor para asegurar su puesto de trabajo, es así como podemos concluir afirmando que efectivamente la estabilidad laboral garantiza el derecho permanente al trabajo, debido que todo ser humano tiene el derecho y la necesidad de trabajar para generar rubros que les permitan invertir y satisfacer sus diferentes tipos de necesidades, tales como: alimentación, salud, vestimenta, educación, etc.

La estabilidad laboral otorga al trabajador la garantía de no terminar la relación laboral de forma arbitraria, ilegítima ni ilegal durante toda su vida laboral, de esta manera cumplir a cabalidad el tiempo de trabajo establecido anteriormente en el contrato realizado para que cumpla con permanencia y continuidad las actividades asignadas en su puesto laboral.

2.2.2. La estabilidad laboral reforzada.

2.2.2.1. Definiciones

La estabilidad laboral reforzada tiene origen jurisprudencial, esto quiere decir que, cuando la Corte Constitucional del Ecuador en casos específicos estimó falta de protección y vulneración a derechos de los trabajadores frente a circunstancias de carácter especial, con el fin de salvaguardar el derecho constitucional al trabajo y el principio de legalidad, mediante sentencias vinculantes ahora las personas con algún tipo de discapacidad o cuidadores ya no son vulnerables ante el sistema laboral ecuatoriano y gracias a la estabilidad laboral reforzada se puede evitar despidos injustamente realizados por parte de la administración.

Con este preámbulo observaremos algunas definiciones sobre la estabilidad laboral reforzada en el Ecuador, debemos mencionar que no existe un concepto normado debido a que no se encuentra en el derecho positivo tal cual, más bien existen conceptos de juristas que interpretan lo establecido por la Corte Constitucional en las sentencias que emiten, es menester indicar que este tema es muy importante y nuevo en el sistema laboral ecuatoriano.

Con relación a la estabilidad laboral reforzada la Corte Constitucional del Ecuador también se ha pronunciado al respecto, donde da a conocer que es una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en funciones y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales incluso en contra de la voluntad del patrono.

Por otra parte, el jurista Carrera al hablar sobre estabilidad laboral reforzada manifiesta que:

La estabilidad laboral reforzada se inspira en el principio de estabilidad laboral como una garantía y permanecía en el trabajo de esta manera surge su evolución, por medio de la jurisprudencia, que deja de ser simplemente estabilidad laboral, sino que viene a ser reforzada, en donde va a garantizar la protección a los trabajadores en las situaciones de mayor vulnerabilidad, actos donde el trabajador se encuentre en debilidad. (Carrera, 2021,p.5)

Con estas definiciones podemos afirmar que la estabilidad laboral reforzada no se encuentra normado en la legislación ecuatoriana, es decir, que no lo encontramos en algún artículo en específico, ya que deviene de sentencias de la Corte Constitucional Ecuatoriana caracterizadas como vinculantes, y fue creada como un principio que protege al trabajador que posee un cierto tipo de discapacidad que por su naturaleza misma se encuentra en un estado de vulnerabilidad, a más de las personas con discapacidad protege también a las personas embarazadas o que se encuentren en periodo de lactancia, también existen personas llamadas sustitutos los cuales se encuentran a cargo de una persona con grado de discapacidad, además a las personas sustitutas de personas que sufran de enfermedades catastróficas o también llamadas huérfanas, estos tampoco pueden ser despedidos de su lugar de trabajo debido a que ellos son los cuidadores de las personas que no pueden valerse por sí mismas por su condición.

La estabilidad laboral reforzada en el Ecuador es una regla de carácter obligatorio para aquellas personas de atención prioritaria tal y como lo dispone la Corte Constitucional por medio de sentencias, que deben ser acatadas por los funcionarios públicos que al poseer condiciones diferentes y por el derecho a la no discriminación estos no podrán ser separados de su lugar de trabajo por parte de la institución donde se encuentren desempeñando sus funciones.

Al momento que se pretenda desvincular a personas con algún grado de discapacidad inmediatamente sus casos eran llevados por la parte actora a los juzgados hasta llegar a la Corte Constitucional donde se analizaban a profundidad y llegaban a la conclusión que, estos despidos atropellaban o se vulneraban derechos fundamentales establecidos en

nuestra Constitución, estos antecedentes fueron fundamentales para que aparezca la estabilidad laboral reforzada, obviamente con los elementos antes mencionados, ya que si existe un despido donde la causa sea injusta, ilegal o inconstitucional, dar con los responsables y obtener una sentencia favorable al servidor desvinculado.

El Estado ecuatoriano garantiza la estabilidad laboral reforzada en todos sus sentidos ya que brinda la protección necesaria a las personas que se encuentren pasando por un proceso judicial para que el debido proceso sea respetado no se omita ninguna de las actuaciones para que se lleve a cabo y finalice el proceso con una resolución que sea muy beneficiaria para que el trabajador que haya sido removido de su trabajo de manera injusta y así con esta resolución sea nuevamente incorporada en su puesto para que siga desempeñando normalmente sus actividades laborales de acuerdo como haya sido asignado según la persona o entidad contratante.

La estabilidad laboral reforzada es una fuente de inspiración para países que aún no poseen esta figura jurídica, esta se ha encontrado en los instrumentos internacionales y en la protección de derechos humanos donde siempre se ha venido trabajando con mayor énfasis la protección de derechos de personas con capacidades especiales, con enfermedades catastróficas o huérfanas, gracias a estos instrumentos el Estado ecuatoriano en hora buena ha optado por incluir esta tan necesaria estabilidad laboral reforzada para los servidores y así garanticen un pleno ejercicio de sus funciones laborales en todo ámbito.

2.2.2.1. La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana.

En el texto constitucional o normativo de la República del Ecuador no encontramos un artículo a la estabilidad laboral reforzada como tal, ya que este principio de estabilidad laboral reforzada proviene de resoluciones de la Corte Constitucional donde cumplen el papel de sentencias vinculantes y tiene efecto legal en procesos similares, pero para que exista una sentencia emitida por la Corte Constitucional anteriormente debe haber existido un precedente importante donde se estén vulnerando derechos fundamentales estos son el derecho al trabajo, a la seguridad jurídica y el derecho al debido proceso con este antecedente en la (Constitución de la República del Ecuador [C.R.E], 2008, Art.11. núm.2) establece la igualdad en entre todas las personas en virtud que deben gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades, lo que se puede interpretar que absolutamente nadie puede ser discriminado por razones de discapacidad o enfermedad, por lo que si esto ocurre serán sancionados según la ley corresponda, además que en la (Constitución de la República del Ecuador [C.R.E], 2008, Art.35) establece normativamente al grupo de atención prioritaria donde estos tienen doble protección debido a sus condiciones y por ende se otorgue la protección laboral reforzada en el ámbito profesional laboral.

La norma constitucional garantiza los derechos de las personas en cada uno de sus articulados, a más de los ya citados anteriormente encontramos (C.R.E., 2008, Art.330) en el cuál consta que la inserción laboral se debe dar en condición de igualdades y sin que su remuneración disminuya, por otra parte, (C.R.E., 2008, Art.333) establece que el Estado es el encargado de promover un régimen laboral eficiente y eficaz de tal manera que se

armonice una relación justa de trabajo de acuerdo a la condición de personas vulnerables o con algún tipo de discapacidad, en sí todos los derechos se encuentran protegidos y amparados en la Constitución del Ecuador que es la norma suprema del Estado.

2.2.3. Grupos de atención prioritaria.

Los grupos de atención prioritaria reconocidos por el Estado Ecuatoriano están establecidos (Constitución de la República del Ecuador [C.R.E], 2008, Art.35) en donde manifiesta lo siguiente:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

2.2.3.1. Discapacidad.

2.2.3.1.1. Concepto.

Según (La Ley Orgánica de Discapacidades [L.O.D],2012, art.6) que rige dentro del Estado Ecuatoriano define la discapacidad mencionada que:

Discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria

Anteriormente las discapacidades en las personas eran tomadas de forma negativa donde se llegaba hasta a pensar que son maldiciones a las personas incluso castigos divinos, por tal motivo se utilizaban términos no adecuados para categorizarlos tales como son: minusválidos o inválidos, por lo que la sociedad en esos tiempos los rechazaban en su mayoría ya que eran considerados de mala suerte, siendo así las personas discapacitadas ser un blanco muy fácil para que sean discriminados y olvidados por el Estado ya que no tenían derechos primordiales que puedan ser útiles en su vida.

Existen varios conceptos de discapacidad en donde si nos ponemos a analizar cada uno de ellos llegamos a la conclusión que todos hacen énfasis a que la discapacidad es aquella diferencia que se encuentran en referencia a las demás personas en desigual grado y circunstancia, estas condiciones diferentes pueden ser de carácter física o mental imposibilitando realizar en ciertos trabajos sus actividades con total normalidad debido a situación diferente, es por ello que estas personas necesariamente necesitan de mayor cuidado y una atención prioritaria.

Estos pensamientos erróneos se mantenían hasta principios de la década de los 90 donde el concepto negativo y excluyente que había para las personas con discapacidad se transformó en un punto de vista de derechos, oportunidades e inclusión por parte del Estado Ecuatoriano, desde ese momento se comenzaron a eliminar todo tipo de discriminación debido a que se merecían igual trato así como a las demás personas, sin ningún tipo de barrera por su condición y su igualdad en participación en la sociedad dese todo ámbito, estas decisiones fundamentales que garantizan los derechos de discapacitados fueron adoptadas por el gobierno de turno e impregnadas en articulados en las leyes vigentes.

Con este preámbulo la Constitución de la República del Ecuador del 2008 ratifica los derechos existentes en la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, garantizando sus derechos, así como una inclusión efectiva en igualdad de condiciones en todo ámbito este sea laboral, social, cultural, físico, etc. Y con esto ser el encargado de velar por los derechos constitucionales de las personas con discapacidad por medio de políticas públicas y medidas de protección afirmativas y en casos determinados garantizar el acceso la justicia haciendo respetar el debido proceso, la seguridad jurídica y la no discriminación.

2.2.3.1.2. Tipos de Discapacidades.

De acuerdo con las estadísticas del CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades) y MSP (Ministerio de Salud Pública) del Ecuador reconoce diferentes tipos de discapacidades los cuales son:

Discapacidad Física. – Es aquella discapacidad que se presenta por una disminución importante en las capacidades de movimiento de una o varias partes del cuerpo, refiriéndose a la incoordinación del movimiento donde según la complejidad se determina el grado.

Discapacidad Psicosocial. – Se refiere a las personas que padecen un diagnóstico de trastorno mental que han sufrido los factores sociales negativos, como el estigma, la discriminación y la exclusión en muchos sentidos.

Discapacidad Intelectual. – También llamada retraso mental que es utilizado cuando una persona tiene ciertas limitaciones en su funcionamiento mental y en sus destrezas de comunicación debido a problemas genéticos, problemas en el embarazo o problemas de salud graves, es importante mencionar que la discapacidad intelectual no es una enfermedad.

Discapacidad Sensorial. – Es aquella que se caracteriza por la pérdida total o parcial de al menos uno de los cinco sentidos principales puede ser de la vista, del oído, del olfato, del gusto o del tacto, que dificulta sus actividades diarias.

2.2.4. Personas sustitutas de una persona con discapacidad.

La Ley Orgánica de Discapacidades tiene la obligación directa de garantizar que los derechos de las personas con discapacidad no sean vulnerados, por tal razón se incluyen a los parientes que pueden llegar hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, para que estos se encuentren al cuidado de una persona con discapacidad severa

debidamente certificada el cual podrá ser parte de la inclusión laboral, estas personas son llamadas “sustitutos” ya que en otras palabras reemplazan a las personas con discapacidad en derechos y obligaciones en todos los beneficios que les otorga la ley y se podrá dar exclusivamente para personas con discapacidad y en otros casos más complicados a una persona que se encuentre a cargo de otra que tenga un grado de discapacidad severo o enfermedad catastrófica.

Exclusivamente en casos de los servidores públicos que se encuentren como sustitutos de una persona con discapacidad que tengan bajo su responsabilidad su cuidado todo y cuando la discapacidad sea severa certificada por el CONADIS o padezca de una enfermedad catastrófica o también llamadas enfermedades huérfanas, podrán beneficiarse con dos horas diarias para el cuidado de la persona por lo cual cuando sea nombrado sustituto deberá inmediatamente hacer conocer a recursos humanos de la institución pública donde realice sus labores para que luego de desarrollar un informe minucioso sean acreedores a este beneficio que la ley les otorga

De acuerdo con la Resolución emitida por el (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Resolución No. 0052 del 2013) se considera

Una discapacidad muy grave, a partir del 75%, una persona con este grado de discapacidad se encuentra impedida para realizar actividades en un puesto de trabajo, inclusive le impide cuidar de sí mismo, por tal motivo requiere mayor atención por parte de otra persona, que en estos casos vendrían a ser sus sustitutos, debemos recalcar que los grados de discapacidad es determinada por un equipo de especialistas del Consejo Nacional de Discapacidades.

UNIDAD II. SUPRESIÓN DE PUESTOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

2.2.5. La supresión de puestos en la LOSEP.

Para comenzar analizando la supresión de puestos según la Ley Orgánica de Servicio Público, en adelante la LOSEP, debemos tener en cuenta qué o quiénes son los servidores públicos:

La Constitución del Ecuador define a los servidores Públicos como:

Son todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. (C.R.E., 2008, Art. 229).

La norma es muy amplia en el sentido de contratación, más sin embargo, para pormenorizar la legalidad de contratación pública debemos centrarnos en los que tienen que ver con los trabajadores y servidores públicos, en este caso también los denominaremos “administrados”, que por medio de Talento Humano de cada una de las Instituciones públicas del Estado Ecuatoriano, que estarán regulados por el Código de Trabajo, que debe ir a la par conjuntamente verificando que todos los requisitos establecidos por la LOSEP sean cumplidos en su totalidad y su contratación sea legal.

Los servidores públicos en otras palabras son aquellos que realizan actividades en beneficio del Estado ecuatoriano, quienes están regidos por las leyes vigentes y sus servicios, remuneración, tiempo de trabajo están contemplados bajo un contrato de trabajo, a estos servidores públicos se los puede clasificar en varios grupos quienes los primeros podemos decir que son los conformados por los que poseen nombramientos permanentes, los de nombramiento provisionales, nombramientos de libre remoción y nombramientos de periodo fijo.

Dentro de la (Ley Orgánica de Servicio Público [L.O.S.E.P], Art. 60), norma que regula a los servidores públicos encontramos la figura denominada supresión de puestos en la cual se explica textualmente lo siguiente:

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

Podemos observar que dentro de la norma citada la administración tiene la facultad legal de realizar el trámite correspondiente para proceder con supresiones de puestos dentro de las instituciones públicas, sin embargo en el mismo artículo en sus últimos párrafos dan a conocer cuando la supresión de puestos no procede, específicamente cuando el servidor público posea un tipo de discapacidad severa o este sea una persona a cargo de personas con discapacidad certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades, sea hijo, cónyuge, conviviente o progenitores del servidor público, en estos casos la supresión de puestos no procede por ningún motivo.

En el presente trabajo de investigación específicamente nos centraremos en analizar el apartado último del articulado antes mencionado, debido a que en ocasiones no se cumple lo establecido en la normativa, ya que en múltiples Instituciones Públicas han realizado supresión de puestos a aquellas personas que no se encuentran considerados para dicho acto, es aquí donde comienza un sin número de vulneraciones a los derechos constitucionales de las personas debido a que no se acatan a las leyes y realizan actos que van en contra de lo manifestado dentro de la misma, donde aquellas personas se sienten vulneradas y tienen que impugnar dicho acto para que pueda ser declarada ilegal.

La supresión de puestos consiste únicamente en la eliminación de una partida y según la ley esta no podrá ser creada nuevamente por un periodo de tiempo de dos años consecutivos, salvo que previamente exista un informe técnico de talento humano de la institución correspondiente, para lo cual los servidores que se encontraban laborando en el puesto suprimido, su partida será eliminada y tendrá la indemnización correspondiente más todos los beneficios que la ley otorgue para el proceso.

Para que exista una supresión de puestos en legal y debida forma debe cumplir con ciertos principios que se encuentran en el mismo articulado, estos principios y derechos de los servidores públicos no deben ser vulnerados debido a que se convertiría en un proceso de supresión nulo, la administración debe tener una mayor revisión del proceso a realizar para no incurrir en vulneraciones de derechos constitucionales, los cuales traerían serios problemas a la Institución.

2.2.6. La supresión de puestos en el derecho comparado.

La supresión de puestos en el sector público es muy común en todos los países latinoamericanos es por eso, por lo que para este estudio tomaremos en cuenta y analizaremos la legislación del Estado Colombiano donde podemos observar que existe un capítulo completo dentro del Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública también denominado con la nomenclatura 1083, donde se manifiestan acerca de los derechos que tienen los empleados públicos por supresión de empleos.

Dentro del capítulo segundo del decreto nos habla sobre los empleados públicos a quienes se les supriman los cargos los cuales son titulares del mismo, a en su defecto exista una fusión de entidades donde el empleado sea trasladado de una planta a otra tendrá algunos derechos que por ley les corresponde, esto sería ser considerados preferencialmente para la incorporación de su nuevo empleo o le dan la opción a elegir una nueva planta de trabajo que tenga parecida o igual su partida antes suprimida.

Cuando no exista una partida similar y haya concluido el término para este procedimiento, de acuerdo a las leyes vigentes se dará el derecho a percibir una indemnización conforme a las leyes y reglas previstas en la ley de procedimientos, esto será analizado por la Comisión Nacional de Servicio Civil, para determinar el monto a recibir por los años trabajados dentro de la institución pública, por los servicios laborales, beneficios salariales y demás beneficios de ley que le correspondería por la supresión; una vez indemnizado se procederá a la eliminación de su partida.

Cuando en el procedimiento el empleado haya decidido continuar con su trabajo este debe ser incorporado dentro de la institución donde se requería sus servicios profesionales, donde su información será actualizada y su nueva partida será inscrita internamente en los expedientes de talento humano, además no se solicitará nueva información personal, se tomará en cuenta la ya existente, por lo que el estado garantiza así la continuidad del empleo y cuidando la estabilidad laboral del servidor público con el puesto suprimido.

Como se puede saber si el cargo es realmente equivalente o equitativo al otro que fue suprimido, según el análisis realizado las funciones que debería realizar el empleado considerado para otro puesto deben ser similares o iguales a los que venía realizando con anterioridad, dependiendo de algunos factores como lo son el estudio, funciones basadas en la experiencia laboral y principalmente que la diferencia salarial sea igual o no supere los dos grados de diferencia de la remuneración mensual.

Algo muy importante que hemos encontrado en el decreto Colombiano es otro ejemplo de cuando exista supresión de puestos donde el cargo que se suprime sin ningún motivo lo esté ocupando una persona que se encuentre en estado de gestación, esta deberá regresar inmediatamente a su cargo titular a realizar sus ejercicios; y cuando por razones la persona embarazada no decida regresar a su puesto de trabajo además de recibir su indemnización que por ley le corresponde recibirá por la entidad una indemnización adicional por maternidad los salarios desde la supresión de su puesto hasta los salarios correspondientes a la fecha del posible parto.

2.2.7. Principios que garantizan la estabilidad laboral reforzada.

2.2.7.1. Principio de Legalidad.

El principio de Legalidad es uno de los fundamentales en el ejercicio de la administración Pública y en la de justicia, es el principal en la toma de decisiones en los que se vea afectado el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el Ecuador, debido a la facultad que el Estado da a la administración que tome sus propias resoluciones, el problema está cuando este principio no se cumple como la ley manifiesta, es ahí donde involucra violaciones al debido proceso y seguridad jurídica de un Estado.

La (Constitución de la República del Ecuador C.R.E], 2008, Art.226) regula el principio de legalidad estableciendo al mismo de la siguiente manera:

Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

Es decir en el Ecuador el principio de legalidad refiere al poder que se otorga a la administración pública para que pueda sobrellevar a los administrados o llamados por la Corte Internacional también como subordinados, el Estado legisla, dicta y emite leyes las cuales deben ser acogidas por los diversos órganos jerárquicos del Estado para su respaldo legal, cuando exista vulneraciones por parte de la administración pública de un Estado, interviene el principio de Legalidad donde no exista un apego a las normas y producto de esto se realice una afectación al administrado, donde este principio garantizará los derechos constitucionales de un servidor público.

2.2.7.2. Principio de Seguridad Jurídica.

Este principio constitucional, es uno de los principios que más se vulnera al momento de existir una supresión de puestos en los gobiernos autónomos descentralizados o en las instituciones públicas en sí, por esta razón los administradores de justicia tienen la obligación de velar y aplicar las normas previstas en el derecho positivo, con respeto y uniformidad garantizando los derechos reconocidos en la Constitución de la República.

Nuestra Constitución en su artículo establece:

“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.” (C.R.E., 2008. Art.82)

La seguridad Jurídica además se encuentra ligada directamente con la tutela judicial efectiva de los derechos y al derecho al debido proceso, con estas concepciones se puede dilucidar que el principio de Seguridad Jurídica es muy importante al momento de tramitar un proceso donde exista vulneración a los derechos constitucionales, en el caso al derecho de la estabilidad laboral reforzada claramente podemos observar además del derecho vulnerado también se atropella el principio a la seguridad jurídica.

2.2.7.3. Principio de racionalización.

La racionalización es la observancia que se da en el proceso para la realización de un acto, este debe ser realizado por un órgano competente y por el servidor regularmente designado al momento de dictarlo, y que se dé previo cumplimiento de todos los trámites sustanciales previstos al efecto y de los requisitos indispensables para el ejercicio de la competencia, en otras palabras el acto que se haga debe realizarlo la persona competente para aquello y debe verificar que se cumplan con todos los requisitos formales establecidos en la legislación.

2.2.7.4. Principio de priorización.

El principio de priorización en el ámbito público tiene que ver con que se evalúa un área específica de las actividades que los servidores públicos realizan y si cuando las clasifican de acuerdo a la importancia o urgencia, se da a notar que existe duplicidad de actividades o algunas que sean innecesarias para la entidad pública, esta puede proseguir con la supresión de puestos, que anteriormente con el informe se dio como puesto redundante y con esto tomar alguna decisión en beneficio de la institución.

2.2.7.5. Principio de optimización.

El principio de optimización en la administración pública hace énfasis en que se debe desarrollar las actividades de manera eficiente con la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible, todo aquello también debe ir ligado al presupuesto que anualmente recibe la Institución Pública, donde al existir un recorte presupuestario con mayor razón debe existir un cambio al órgano funcional de cada una de ellas.

2.2.7.6. Principio de funcionalidad.

El principio de funcionalidad en la administración central tiene que ver con la descentralización del poder del Estado que recae en cada una de las instituciones públicas, donde se le da la potestad a cada una para que esta pueda tomar decisiones independientes que sen de mayor efectividad para su mejor funcionamiento y de acuerdo con el tema a investigarse las instituciones públicas tengan el poder de suprimir un puesto que consideren innecesario o redundante.

Una vez que se cumplan con todos estos principios fundamentales para que se pueda proceder a una supresión de puestos, con la autonomía que poseen las instituciones públicas para la toma de decisiones la supresión será legal mientras no se vulnere ningún tipo de derecho establecido en nuestra constitución de la república del Ecuador.

2.2.8. El derecho a impugnar de los servidores públicos.

2.2.8.1. Definiciones y características.

Para el jurista Néstor Rombolá en su diccionario Ruy Diaz de ciencias Jurídicas y Sociales define al término impugnar como:

Es la facultad por la cual una persona con legítimo interés refuta con fundamentos una resolución de la autoridad que atenta contra sus intereses y derechos, con el objeto de que subsane esta parcial o totalmente, pudiendo inclusive derivar en la anulación de esta. (Rombolá, 2007, p. 523).

De la misma forma para el jurista Segovia Jhayya el termino impugnar lo define como:

El derecho a impugnar nació del Derecho de defensa y siendo un derecho subjetivo de las partes procesales, se constituye en actos que tienen la finalidad de refutar objetar u obtener la modificación de ciertos actos procesales establecidos en la ley y que revelen equivocación al juzgar o errores del juicio (Segovia, 2007, p. 28).

De estas definiciones se desprende personalmente que, el derecho a impugnar es un medio por el cual hacemos saber a la administración que no nos encontramos de acuerdo con la decisión que se ha tomado dentro de una institución pública, ya sea porque se creen que están afectando sus intereses o porque han tomado una resolución errónea y siendo una vía eficiente y ágil para que los juzgadores puedan analizar el caso y tomar el mejor fallo para precautelar los derechos constitucionales del administrado, en tal virtud el derecho a impugnar es sumamente importante para que se pueda identificar el derecho vulnerado y así llegara obtener un fallo favorable por la administración de justicia

2.2.9. Garantías Jurisdiccionales.

En la actual Constitución de la República del Ecuador, al ser una normativa garantista en derechos, encontramos una gran variedad de derechos y garantías para todos los ciudadanos, grupos, pueblos y nacionalidades, así que cuando sientan en amenaza o a su vez que se están vulnerando derechos constitucionales estas garantías establecidas en la

Constitución y en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales, serán aplicables para obtener una protección adecuada por parte el Estado Ecuatoriano.

Las garantías jurisdiccionales en el Ecuador podemos decir que son mecanismos de defensa que tenemos todas las personas para apelar la vulneración de un derecho constitucional por parte de un ente administrativo, estas garantías jurisdiccionales tienen como finalidad declarar la vulneración de un derecho y mediante sentencia declarar la reparación tanto material como inmaterial, dependiendo el análisis de cada caso en particular.

En la ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional encontramos la finalidad de dichas garantías las cuales se establecen a continuación:

Las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación. (L.O.G.J.C.C., 2009, Art.6)

En este caso en concreto se ha mencionado a las garantías jurisdiccionales como la forma de poder impugnar ciertos actos administrativos debido a la naturaleza de la estabilidad laboral reforzada donde existen derechos constitucionales, siendo la vía idónea esta para acudir a los órganos jurisdiccionales y no al Contencioso Administrativo donde la mayoría pensaría que deben ser impugnados los actos administrativos de la Administración Pública.

UNIDAD III. EFECTOS JURÍDICOS DE LA SUPRESIÓN DE PUESTOS EN SERVIDORES PÚBLICOS QUE GOZAN ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

2.2.10. Efectos jurídicos que produce una supresión de puesto.

Antes de adentrarnos a analizar cuáles son los efectos jurídicos que produce una supresión de puestos debemos tener en cuentas en qué casos procede y en cuales casos no procede, para así tener ideas más profundizadas sobre cuáles son los efectos positivos y negativos dentro de la Institución Pública donde se origina la materia de análisis de la investigación.

2.2.10.1. En qué casos procede la supresión de puestos

De acuerdo con la (L.O.S.E.P.,2010, Art.47.lit.C), la supresión de puestos es una figura totalmente legal, donde aquella es utilizada principalmente para la eliminación definitiva de partidas donde exista duplicidad de funciones u otros casos donde la administración haya tomado esta decisión, primero justificando el porqué de esta y previo un análisis en talento humano de la Institución Pública.

De esta forma una supresión de puestos procederá únicamente por razones previamente analizadas por parte de la Institución que son:

- A. Razones técnicas o funcionales, que pasarían a ser la modificación de atribuciones o competencias de la entidad.
- B. Por razones económicas, donde por condiciones presupuestarias adversas.

2.2.10.2. En qué casos no procede la supresión de puestos.

Al respecto en la (L.O.S.E.P.,2010, Art.60), último inciso podemos encontrar con precisión y de forma enfatizada cuales son los casos donde la supresión de puestos no procede ya que si lo hacen traerían consigo una serie de controversias entre la administración y los administrados que terminarían en el análisis y decisión dentro de la administración judicial, con lo expuesto los casos donde no procede la supresión de puestos son:

Personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad.

Mujeres embarazadas.

Madres en licencia de maternidad o del permiso del recién nacido.

En estos casos no se puede proceder a la supresión de puestos, no solo porque la ley expresamente lo menciona, sino que si lo realizan estarían vulnerando directamente derechos constitucionales de aquellos servidores públicos.

2.2.10.3. Cuál es el procedimiento para la supresión de puestos.

El procedimiento legal para realizar una supresión de puestos lo encontramos primero en el artículo 60 de la LOSEP y en el Acuerdo Ministerial 124 del Ministerio del Trabajo, llamada también Procedimiento Supresión de Puestos en Instituciones Públicas, donde nos indica cuales son los pasos en orden cronológico que se deben seguir para no tener ningún inconveniente y el proceso sería culminado exitosamente, a continuación, les daré a conocer el procedimiento que se debe seguir: Realizar informe favorable de la Unidad de Talento humano que deberá sustentarse en normas expedidas por el Ministerio rector, políticas institucionales, proporcionalidad de la población, determinación del número total de puestos que serán suprimidos y costo total de la indemnización, fundamentos técnico, funcional y económico.

- A. Contar con el formulario de auditoría de trabajo, del Ministerio del Trabajo. certificación presupuestaria.
- B. Certificación Presupuestaria emitida por la Unidad financiera o el Ministerio de Economía y Finanzas.
- C. Aprobación de la máxima autoridad.

2.2.10.4. Efectos jurídicos

Cuando exista una supresión de puesto en una Institución Pública existirá una causa principal para sustanciar la misma, en este caso sería el previo análisis por parte de talento humano y el acto administrativo realizado y su principal efecto es la supresión del puesto definitivamente, si el proceso es realizado enmarcado a la ley bajo el principio de legalidad, no habrá sanciones hacia la institución pública, al contrario se estaría respetando y garantizando el principio de optimización de recursos del Estado.

Mediante Oficio de la institución Pública se da a conocer a un personal de la Institución la terminación o cese de sus funciones dentro de ella, ya que la Institución ha creído conveniente suprimir supuesto de trabajo por motivos que deben ser detallados en el mismo oficio donde antes debe realizar el procedimiento que se encuentra en el artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público, y una vez realizado este procedimiento se convierte en legal porque se hace bajo parámetros legales, en este caso el efecto jurídico es la supresión de un puesto de trabajo.

Una vez dado a conocer la decisión de las autoridades de las instituciones públicas a los servidores públicos del puesto suprimido, este tendrá el derecho a defenderse de acuerdo con las condiciones que se encuentre y realizar la observación e impugnación del proceso si se considera la vulneración de derechos, esta supresión de puestos se remite de manera ilegal cuando el servidor público goza de estabilidad laboral reforzada.

2.2.11. Efectos jurídicos para la institución pública.

Detrás de una supresión de puestos existen varios factores que si no se cumple al marco de la ley conllevaría a una severa falla por parte de la administración, esto se agrava cuando se realiza el procedimiento de supresión de puesto, donde el servidor que se encuentra laborando está dentro del grupo de atención prioritaria, según lo establecido en la (C.R.E.,2008, Art.35), ya que gozan de un sinnúmero de derechos adicionales por su situación de doble vulneración, esto quiere decir según la Corte Constitucional que en el ámbito laboral se permanecen y gozan de la llamada Estabilidad Laboral Reforzada.

Para la Institución Pública que realizó el acto administrativo donde está inmiscuida el servidor que goza de estabilidad laboral reforzada producto de esto, se dará ciertos efectos jurídicos que pueden ser considerados negativos y positivos para la Institución.

A continuación, se pasará a detallar de una manera más simplificada cada una de las afectaciones jurídicas se recaen sobre las Instituciones Públicas, primero sobre los efectos jurídicos positivos y a continuación los efectos jurídicos negativos para la misma.

2.2.11.1. Efectos negativos para la institución pública.

Cuando se suprime un puesto laboral en la Institución Pública se espera que los resultados sean favorables para la misma, ya que usualmente se dan por duplicidad de funciones, falta de presupuesto o funciones que ya no son sumamente relevantes para el desarrollo y funcionamiento de la Institución, eso es lo que anhela la administración, pero

cuando por inobservancias u omisiones de aquellos encargados en el procedimiento no conocen que el servidor goza de estabilidad laboral reforzada y así suprimen su puesto, este queda desvinculado de sus funciones, es allí donde aparece el problema para la administración y la Institución.

Un efecto negativo es que al realizar un procedimiento donde la otra parte se siente perjudicada se encuentra en procesos judiciales afectando la imagen de la Institución.

Otro efecto negativo es que al ya existir una resolución por parte de las autoridades judiciales declaran que en efecto que en la Institución se están vulnerando derechos constitucionales.

Con esta afirmación de vulneración se ordena el pago por los meses donde este servidor fue separado de la institución, acarreado así en un perjuicio económico para la misma.

La Institución estaría en la obligación de restituir a la persona a su habitual puesto de trabajo, pero quedaría la falta de profesionalismo en los procedimientos y el desconocimiento de la legislación por parte de la administración.

2.2.11.2. Efectos positivos para la institución.

Luego de que una Institución Pública llegue a instancias donde exista de por medio litigios que como resultado llegaron a la declaración de la vulneración de derechos constitucionales por parte de la administración, no suele tener repercusiones positivas para la misma, más sin embargo hemos querido recalcar algo positivo vendría siendo las capacitaciones constantes que se deben llegar a dar a la administración para que en un futuro no vuelvan a realizar actos que vulnere derechos de los servidores públicos y se rijan a los procedimientos enmarcados a la ley.

2.2.12. Análisis de caso de la Corte Constitucional, Sentencia 172-18- SEP-CC

La presente sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador con número 172-18-SEP-CC, trata de una acción extraordinaria de protección interpuesta el 12 de noviembre del 2013, por Mónica Maritza Estrella Páez quien tiene la representación legal de su hijo Mauricio Xavier Carrera Estrella que tiene el 84% de discapacidad intelectual, en contra de la sentencia dictada por juez de primera instancia N.- 277-2012 y la sentencia de segunda instancia N.- 253- 2012 de 24 de octubre del 2013 dictada por los jueces integrantes de la Sala Única de la Corte Superior de Justicia de santa Elena.

La jueza sustanciadora, avoca conocimiento de la acción extraordinaria de protección con fecha 19 de octubre de 2016, donde ordena con el contenido de las providencias y la demanda a los accionados según esta demanda, para que en el término de ocho días presenten un informe debidamente motivado sobre las resoluciones anteriormente tomadas.

Una vez realizadas las notificaciones se procedió a las consideraciones y fundamentos de la Corte Constitucional, primero se observa la competencia para conocer el caso en particular, donde expone que son el organismo competente para conocer y resolver la acción extraordinaria de protección, una vez siendo competentes la Corte pasa a realizar cual es la naturaleza de la acción extraordinaria de protección y si cabe en este caso en específico.

La accionante en su demanda cita que se habría vulnerado el derecho al debido proceso en la garantía de motivación, ya que dichas resoluciones impugnadas carecen de razonabilidad, Lógica y Comprensibilidad, convirtiéndose en resoluciones erróneas, más sin embargo la Corte en su análisis ha expresado que, en razón de una acción extraordinaria de protección les correspondería analizar la decisión definitiva cuando esta derive de una garantía jurisdiccional, pero si la Corte evidencia vulneración de derechos constitucionales está en la obligación de encontrar la forma más adecuada para reparar el derecho vulnerado, así como lo es en este caso.

Una vez analizadas las resoluciones de primera y segunda instancia por parte de la Corte Constitucional los jueces creen que es necesario plantear la situación de relación al derecho constitucional al trabajo, respecto a aquellas donde el grado de discapacidad fuese severo, imposibilitando realizar actividades laborales; aduciendo que el trabajo es el mecanismo de satisfacción de varias condiciones para una vida digna, no solo para el trabajador sino también para su familia.

Desde esta perspectiva los jueces han optado por adoptar medidas que aseguren la estabilidad laboral de una persona con discapacidad o a su vez de una persona sustituta a una persona con discapacidad ya que permanece velando por su familia, en este caso en específico ante la imposibilidad de Mauricio Xavier Carrera Estrella de realizar actividades laborales corresponde a la quien tenga a su cuidado y responsabilidad recibir una protección especial, que indirectamente asegure el pleno goce y disfrute de los derechos de quien tenga a su cargo, quienes también se encuentren dentro del grupo de atención prioritaria según el art. 35 de la C.R.E., con relación además del caso análogo de la sentencia N.- 080-13-SEP-CC, es por ello que la estabilidad laboral reforzada asegurará a las personas con discapacidad y sustitutas de ellas.

Con todo lo expuesto anteriormente el Pleno de la Corte Constitucional expide que:
Declarar la vulneración de los derechos reconocidos en la Constitución artículos 33, 35 y 76 numeral 7 literal 1).

Aceptar la acción extraordinaria de protección propuesta.

Dejar sin efecto las sentencias emitidas por los jueces de primera y segunda instancia.

Disponer al Consejo de la Judicatura, que se efectúe una amplia difusión del contenido de la sentencia a todos los jueces que tienen la competencia de conocer garantías jurisdiccionales de los derechos constitucionales.

Disponer al Consejo de la Judicatura que ordene al órgano correspondiente la investigación y establecimiento de responsabilidades según corresponda conforme a la ley, por las vulneraciones al debido proceso en la garantía de motivación.

Restituir los derechos vulnerados a la señora Mónica Maritza Estrella Páez por la autoridad administrativa, y disponer al departamento de recursos humanos de la Gobernación de Santa Elena la reincorporación a través de un nombramiento permanente de trabajo, con las mismas o similares características y con la remuneración que corresponde al cargo de servidora pública 1.

Cancelar por parte de la Gobernación de Santa Elena las remuneraciones no recibidas más beneficios de ley, desde la fecha que cesó sus funciones hasta la reincorporación al puesto de trabajo.

Disponer a la Gobernación de Santa Elena que ofrezca disculpas públicas por la vulneración a los derechos constitucionales a Mónica Maritza Estrella Páez y a su hijo Mauricio Xavier Carrera Estrella.

Disponer a la Gobernación de Santa Elena que juntamente con la Defensoría del Pueblo y el Consejo nacional para la Igualdad de Discapacidades, diseñe e implemente un plan de capacitaciones a escala nacional a los servidores en materia de derechos y garantías constitucionales.

La emisión de la sentencia y su inmediata publicación en el Registro Oficial, donde se declara los derechos vulnerados en esta sentencia.

Emitir esta sentencia aditiva respecto al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, añadiendo que para la cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificada por la autoridad sanitaria nacional.

2.2.13. Análisis de caso 06308-2020-00400 en el GAD Guano.

El presente caso signado con el número 06308-2020-00400, trata de una acción de protección interpuesta el 14 de octubre del 2020, por Mónica Esperanza Callay Pancho, quien tiene la representación legal de su hija de 12 años de edad llamada Sara Dayanara Choez Callay, que tiene una discapacidad por una enfermedad crónica y degenerativa, esta acción de protección fue interpuesta en contra del Alcalde del gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano Raúl Vinicio Cabrera Escobar, Procurador síndico Ab. Ronny Avilés Chavarrea y en calidad de delegado del Alcalde quien emitió el presunto acto administrativo violatorio Ab. Erick Andrés Núñez Laje, y la Procuraduría General del Estado como solicita la garantía jurisdiccional para este trámite; la Jueza concedora de la acción

de protección es la Ab. Lorena Elizabeth Freire Garcés Jueza Multicompetente de Cantón Guano.

Una vez admitido a trámite el proceso se ha verificado las garantías básicas del debido proceso, no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que afecte la decisión y la autoridad es competente para conocer y resolver la causa analizada según el art. 86.2 de la Constitución del Ecuador, en concordancia con el art.7 de la ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, con lo dicho la señora jueza es la indicada para que conozca y resuelva la acción de protección interpuesta de una manera ágil y oportuna respetando los términos que le otorga la ley.

La accionante en su demanda manifiesta que es una ciudadana que ha venido desempeñando varias funciones como servidora pública, en el año 2015 mediante contrato de prestación de servicios, cumplió funciones en el departamento de educación y cultura, posteriormente en el año 2016 y 2017 se le otorgó nombramiento provisional como Técnico de Gestión Social en el GAD Guano, posterior a esto, con fecha 23 de agosto del 2018 se le otorgó nombramiento permanente como Técnico de Gestión Social 1 del GAD Guano, hace referencia que ha prestado sus servicio lícitos y personales a dicha Institución durante cinco años hasta el 13 de agosto del 2020 donde se recibió notificación de supresión de su puesto No. 029-2020-A-GADMG.

Con fecha 13 de agosto del 2020 suscrito por el Ab. Erick Andrés Núñez Laje, delegado del señor alcalde y notificado por el Ing. Galo Totoy director de talento humano se le hace llegar la notificación correspondiente de la supresión de puesto a la accionante, donde en la misma disponía acoger y aprobar el criterio emitido por la Dirección de Talento Humano y el criterio jurídico donde se suprime el puesto de la accionante, se dispone al director de Talento Humano que elabore la acción de personal de cese definitivo de funciones por supresión de puesto posteriormente se proceda con la indemnización respectiva conforme a las normas aplicables para esta materia, y por último se proceda a la notificación correspondiente a la accionante.

Según la accionante Mónica Esperanza Callay Pancho la resolución adoptada por supresión de puesto, se ha dado de manera injusta, ilegal e inconstitucional, debido a que se ha dado terminado de manera unilateral la relación laboral y la Resolución con la cual fue notificada carece de motivación siendo este un principal motivo para que esta sea nula por no existir la normativa en cual fue fundamentada.

Los derechos constitucionales vulnerados que manifiesta la accionante son el derecho a la seguridad jurídica, derecho al trabajo, derecho al debido proceso en la garantía de motivación y el derecho a la estabilidad laboral en situación reforzada, donde la misma solicita que se declare la vulneración de los derechos de estos y se ordene una reparación inmediata e integral, material e inmaterial según el buen criterio de la juzgadora.

Durante el desarrollo de la audiencia de acción de protección estuvieron presentes todas las partes intervinientes como lo son accionante y accionados, dentro de esta la defensa técnica ha manifestado la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación ya que en la resolución No. 029-2020-A-GADMG, carece totalmente de motivación alguna ya que todos los actos que contengan resoluciones deben ser motivadas con la legislación adecuada para cada caso en particular y en aquella resolución manifiesta artículos constitucionales más no garantiza la invocación de otras leyes para el servidor público, menciona la vulneración a la seguridad jurídica debido a que el procedimiento realizado para supresión de puestos se hizo de manera ilegal y no enmarcado a la ley, se menciona la vulneración del derecho al trabajo ya que unilateralmente se dio por terminada la relación laboral y en un apartado menciona la vulneración de un derecho primordial de todo servidor público que es el derecho a la estabilidad laboral y en este caso reforzada ya que no se tomó en cuenta que la accionante es sustituta de una persona en este caso su hija que posee discapacidad por una enfermedad grave y degenerativa considerada como una enfermedad huérfana y catastrófica se encuentra dentro del grupo de atención prioritaria según el art. 35 de la Constitución del Ecuador.

De todo lo expuesto anteriormente la juzgadora ha realizado un análisis pormenorizado y ha llegado a tomar una decisión bajo su sana crítica, donde acepta la acción de protección planteada por la accionante y se declara la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación establecido en el art. 76, numeral 7 literal 1), el derecho al trabajo en la garantía de estabilidad laboral reforzada, establecidos en el artículo 33, art. 35 y la vulneración del derecho a la seguridad jurídica establecido en el art. 82 de la Constitución del Ecuador.

Además, como medidas de reparación tenemos las siguientes:

Se dispone a dejar sin efecto la Resolución No. 029-2020-A-GADMCG.
reintegro inmediato a un puesto de trabajo con el nuevo órgano funcional del GAD Guano,

Se ordena pagar las remuneraciones no percibidas desde la fecha de notificación de supresión de puesto hasta la fecha que sea reintegrada,

Dispone que el GAD Guano pague en favor de la señora MONICA ESPERANZA CALLAY PANCHO, el valor correspondiente a dieciocho meses de la mejor remuneración percibida, medida que garantizará que no se repita este hecho.

Se ordena que observe y se aplique la garantía de motivación en todas las resoluciones emitidas por el GAD Guano,

Dispone presentar sus disculpas públicas a la señora MONICA ESPERANZA CALLAY PANCHO, debido a la vulneración de sus derechos constitucionales y los de su

hija, lo cual se publicará en la página web del GAD GUANO y en un diario de amplia circulación provincial.

Se dispone a cumplir con programas intensivos de capacitación al personal administrativo encargado de emitir resoluciones y decisiones administrativas sobre los derechos constitucionales de motivación, seguridad jurídica y derecho al trabajo y salud ocupacional.

2.2.13.1. Referente a los derechos vulnerados

En este caso hemos podido observar la vulneraciones de derechos constitucionales, los actos administrativos y toda resolución la Corte ha indicado que debe estar motivada, lo cual la administración del GAD Guano no lo hizo, vulnerando así al debido proceso en la garantía de motivación, se ha vulnerado el derecho al trabajo al no respetar el principio de Legalidad establecido en la normativa constitucional, al ser la administración pública quien realice el procedimiento de supresión de puesto de una manera errónea y se puede decir que mal intencionada, se ha vulnerado además el derecho a las personas que se encuentran dentro del grupo de atención prioritaria, no tomando en cuenta que un servidor público es una persona sustituta de una persona con discapacidad por una enfermedad catastrófica y por último se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral en su garantía de reforzada que se encuentra establecido en sentencias de la Corte Constitucional que en este caso vienen a ser de carácter vinculante, este breve análisis hace llegar a pensar que el poder descentralizado que otorga el gobierno central a la administración pública en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, se está llevando de una mala forma, por el desconocimiento de las leyes Ecuatorianas o hace pensar que se realiza de una manera mal intencionada, causando así un grave perjuicio jurídico y económico a la Institución, es importante mencionar que se debe cumplir a cabalidad los principios que se encuentran establecidos en la Constitución y en la LOSEP para que estos actos violatorios a derechos constitucionales no se vuelvan a repetir.

Con este tema damos por concluida la unidad haciendo referencia al análisis de casos prácticos donde hemos podido palpar la vulneración de derechos constitucionales en los procedimientos administrativos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados en particular del Cantón Guano, adentrándonos así a la siguiente unidad hipotética y analizando resultados referentes al presente trabajo investigativo.

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Con el fin de cumplir con los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación, la misma se encuentra caracterizada por ser de los siguientes tipos:

- **Investigación dogmática:** Ya que en el presente trabajo investigativo se pretende identificar las competencias y configuración de la Administración Pública, así como determinar la potestad para suprimir puestos, se tomará en cuenta normas jurídicas, jurisprudencia, doctrinas, precedentes, etc.), con el fin de llegar a determinar la validez del ordenamiento jurídico en un contexto determinado.
- **Investigación jurídica descriptiva:** Con el fin de cumplir con los objetivos propuestos en el presente trabajado de investigación es menester determinar las cualidades, características y demás peculiaridades, a fin de llegar a conclusiones detalladas acerca del tema propuesto.
- **Investigación documental:** Por la novedad del trabajo investigativo se considera pertinente la recolección de datos documental-bibliográfico ya que se tomará en cuenta aspectos teóricos de los trabajos investigativos preliminares que contribuirán a la fundamentación doctrinaria de la presente investigación.
- **Investigación de campo:** Mediante el estudio o investigación de campo se pretende interactuar con el lugar donde se presenta el caso práctico, que es en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano y el la Unidad Judicial Multicompetente el cantón Guano, para así poseer una información más real sobre la investigación realizada.

3.2. Diseño de investigación

Por la complejidad de la investigación, por los objetivos que se pretende alcanzar, por los métodos que se van a emplear en el estudio del problema jurídico y por el tipo de investigación, el diseño es no experimental, es decir, que el problema que se investigará se ha estudiado tal como se presenta en su contexto, razón por la cual no se ha construido ninguna situación, pero si se sujeta a conclusiones.

3.3. Técnicas de recolección de Datos.

Para la elaboración del instrumento de investigación se consignara la guía de encuesta como técnica de investigación, la cual se aplicara a funcionarios públicos en el área de compras públicas, abogados de instituciones públicas, y procuradores síndicos, y una guía de entrevista que será aplicada a Jueces de primer nivel en el cantón Guano y Riobamba, con el fin de tener una proximidad con datos e información reales de la población seleccionada para posterior interpretación de datos, los mismo que tendrán un correcto procesamiento mediante una interpretación y análisis de resultados, lo que llevará a la conclusión mediante la discusión crítica de derivaciones que de este surjan.

3.4. Población de estudio y tamaño de muestra.

3.4.1. Población.

La población involucrada en el presente caso se encuentra constituida por tres jueces de Primer nivel del Cantón Guano y Riobamba y diez Servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano, quienes tienen conocimiento sobre el tema de investigación.

Tabla 1

POBLACIÓN	NÚMERO
Servidores Públicos del GAD Guano.	10
Jueces de los Cantones Guano y Riobamba	3
TOTAL	13

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Marco Asqui

Una vez contabilizada la totalidad de la población llegamos a concluir que son veinte y tres involucrados para esta investigación.

3.4.2. Muestra.

En vista que la población involucrada dentro de la presente investigación no es extensa, no cabe la aplicación de la fórmula estadística que nos permita establecer el tamaño de la muestra, motivo por el cual se procederá a trabajar con toda la población propuesta para esta investigación.

3.5. Hipótesis

La supresión de puestos por parte de la administración pública a los servidores públicos que gozan de estabilidad laboral reforzada vulnera derechos consagrados en la constitución de la República del Ecuador.

3.6. Métodos de análisis.

El método constituye una secuencia de procedimientos, aplicados al campo de la investigación con el propósito de confirmar un conocimiento real y beneficioso con la asistencia de un proceso seguro de orden lógico, con la finalidad de exponer la verdad de la investigación realizada, es por ello por lo que para estudiar el problema planteado en el presente tema de tesis se empleará los siguientes métodos:

- **Método inductivo:** Entendiendo que el presente trabajo tiene un enfoque jurídico doctrinario el investigador realizará un razonamiento inductivo, con el fin de partir de un mero conocimiento singular sobre la estabilidad laboral reforzada, a fin de llegar a una conclusión universal.
- **Método dogmático:** Permitirá al presente investigador interpretar adecuadamente aspectos relacionados con la estabilidad laboral reforzada y la supresión de puestos en los Gad, mediante un procedimiento que se caracteriza por cumplir sistemáticamente las actividades.

- **Método jurídico doctrinal:** Permitirá al investigador decidir y entender las características y cualidades de la estabilidad laboral reforzada y la supresión de puestos en los Gad, con el que se analizará las posiciones legales sobre el tema con lo que se pretende arribar en conclusiones científicamente válidas.
- **Método estudio de caso:** Este método permitirá al presente investigador el desarrollo de actividades de campo con el fin de obtener y recopilar datos reales acerca de la estabilidad laboral reforzada y la supresión de puestos dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano.

3.7. Procesamiento de datos

3.7.1. Análisis de los datos obtenidos de las encuestas.

Pregunta 1.- ¿Conoce que es la supresión de puestos?

Tabla 2

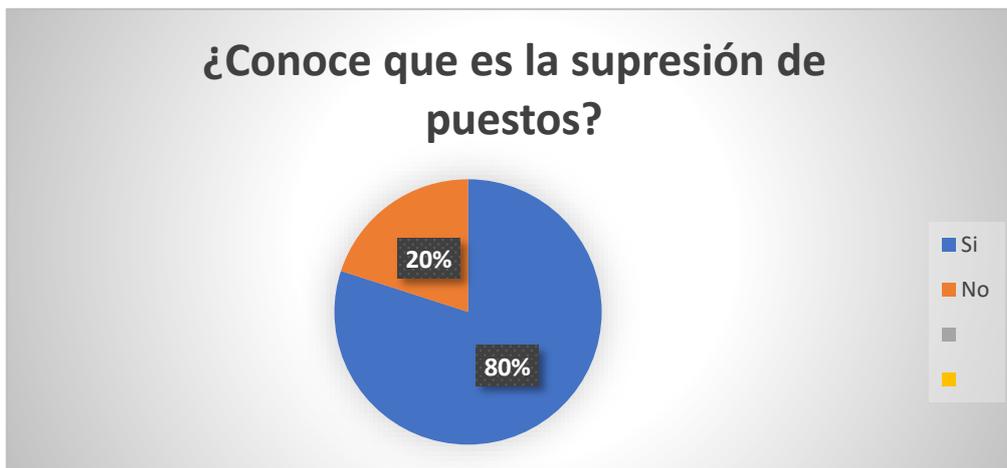
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	80%
NO	2	20%
Total	10	100%

Nota: Tabla de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Gráfico N° 1



Nota: Grafica de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Interpretación:

De los resultados obtenidos, el 80% de los encuestados han manifestado que sí conocen el significado de supresión de puestos y en qué ley se encuentra; mientras que el 20 % podemos observar con claridad que no tienen idea de la definición de supresión de puestos.

Pregunta 2.- ¿Está de acuerdo con los procesos administrativos de supresión de puestos?

Tabla 3

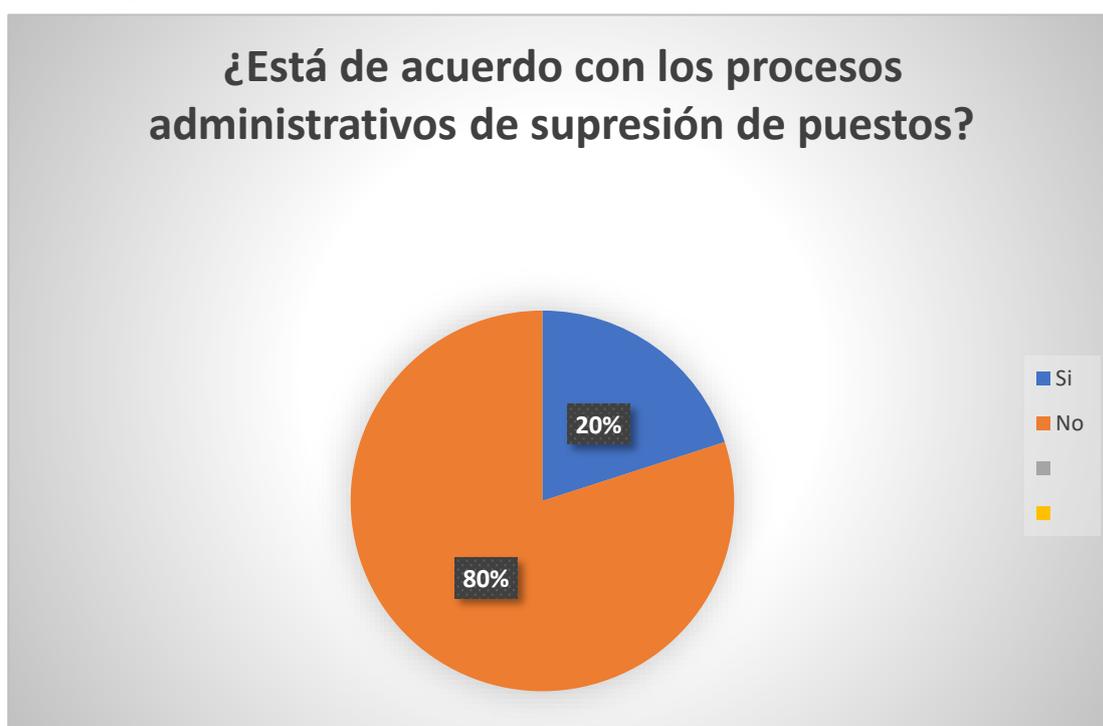
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	20%
NO	8	80%
Total	10	100%

Nota: Tabla de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Gráfico N° 2



Nota: Grafica de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Interpretación:

De los resultados obtenidos, el 20% de los encuestados han manifestado que sí se encuentran de acuerdo en que se realice la supresión de puestos por motivos específicos de la institución; mientras que el 80% no está conforme con que se realice dichas supresiones ya que estarían afectando la estabilidad laboral e un servidor público.

Pregunta 3.- ¿Está de acuerdo en la forma como se realiza la supresión de puestos por parte de la administración?

Tabla 4

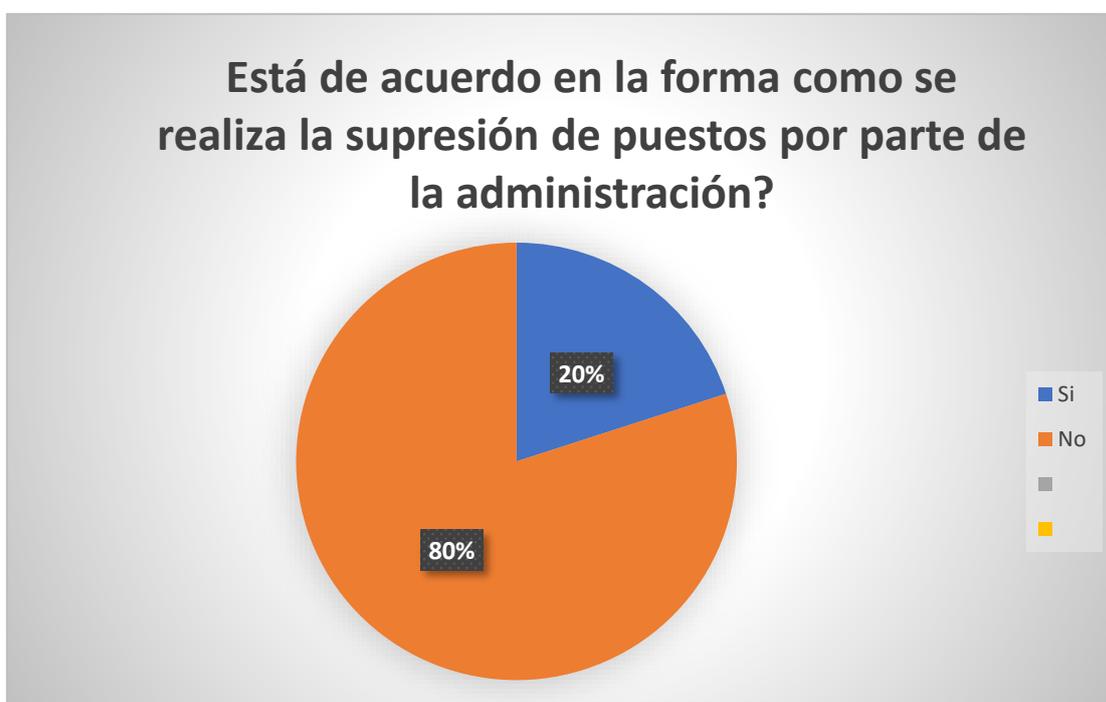
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	20%
NO	8	80%
Total	10	100%

Nota: Tabla de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Gráfico N° 3



Nota: Grafica de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Interpretación:

De los resultados obtenidos, el 20% de los encuestados han manifestado que sí se encuentran de acuerdo en la forma como se realiza el procedimiento de supresión de puestos; mientras que el 80% rechaza este actuar por parte de la administración de la Institución Pública.

Pregunta 4.- ¿Alguna vez han tratado de suprimir su puesto?

Tabla 5

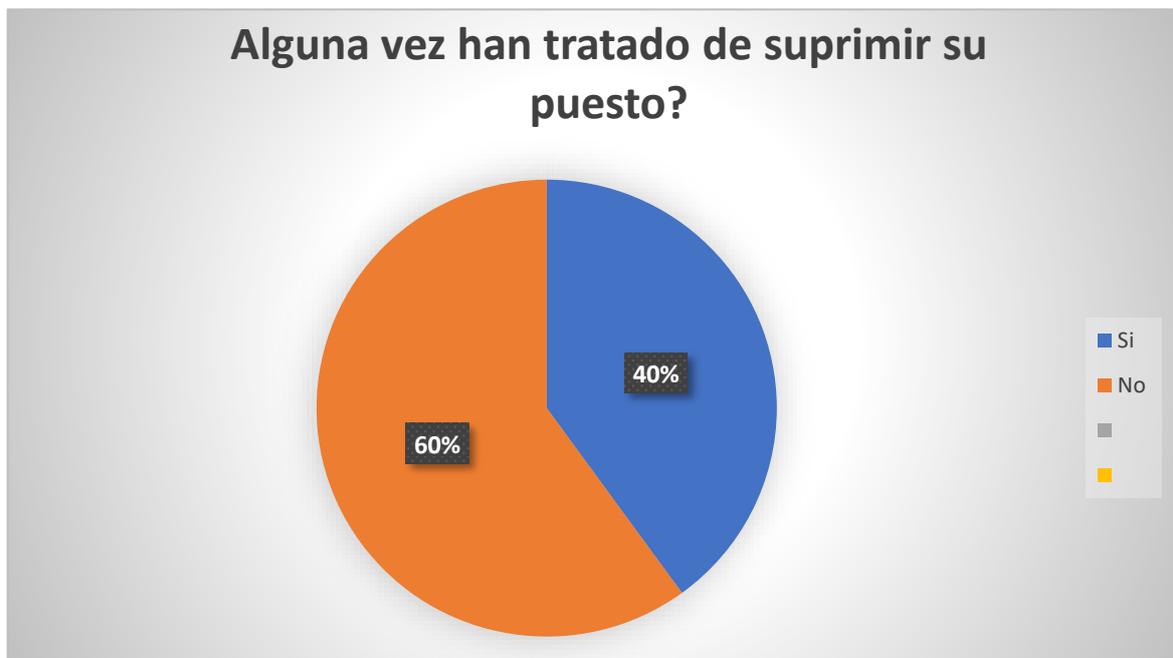
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	40%
NO	6	60%
Total	10	100%

Nota: Tabla de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Gráfico N° 4



Nota: Gráfica de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Interpretación:

De los resultados obtenidos, el 40% de los encuestados han manifestado que en algún momento en su trabajo como servidor público se le ha intentado suprimir el puesto por parte de la administración; mientras que el 60 % manifiesta que nunca han tenido que pasar por este procedimiento de supresión de puestos.

Pregunta 5.- ¿Sabe que es la estabilidad laboral reforzada?

Tabla 6

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	40%
NO	6	60%
Total	10	100%

Nota: Tabla de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Gráfico N° 5



Nota: Gráfica de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Interpretación:

De los resultados obtenidos, el 40% de los encuestados han manifestado que sí conocen el significado de estabilidad laboral reforzada; mientras que el 60 % podemos observar con claridad que desconoce la terminología y su significado.

Pregunta 6.- ¿Sabe qué consecuencias acarrea la supresión de puesto de una persona con estabilidad laboral reforzada?

Tabla 7

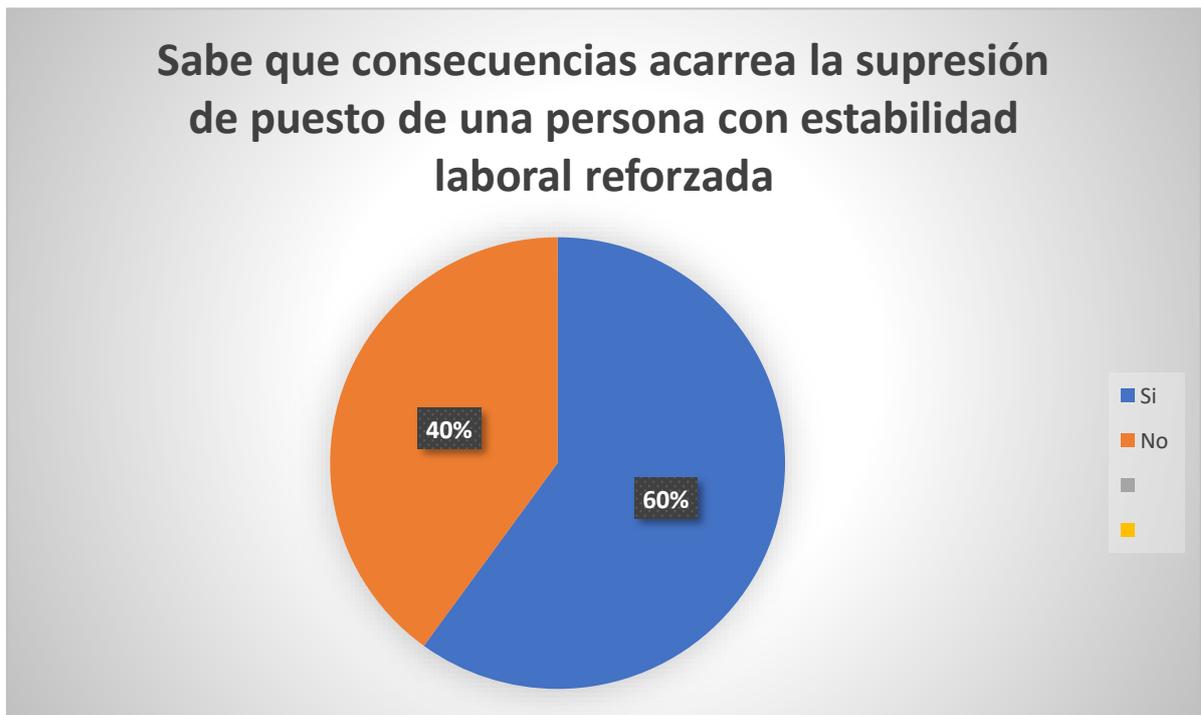
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	60%
NO	4	40%
Total	10	100%

Nota: Tabla de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Gráfico N° 6



Nota: Gráfica de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Interpretación:

De los resultados obtenidos, el 60% de los encuestados han manifestado que sí conocen las consecuencias que se producen por suprimir un puesto donde el servidor público goce de estabilidad laboral reforzada; mientras que el 40 % desconoce las consecuencias del mismo debido a la falta de capacitación por parte de la administración.

Pregunta 7.- ¿Goza de estabilidad laboral reforzada?

Tabla 8

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	30%
NO	7	70%
Total	10	100%

Nota: Tabla de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Gráfico N° 7



Nota: Gráfica de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Interpretación:

De los resultados obtenidos, el 30% de los encuestados han manifestado que sí gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a su condición; mientras que el 70% no tiene estabilidad laboral reforzada ya que no tienen discapacidades, enfermedades catastróficas o no son personas sustitutas a una que si posee.

Pregunta 8.- ¿En la institución se han presentado casos en los cuales suprimen puestos de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada?

Tabla 9

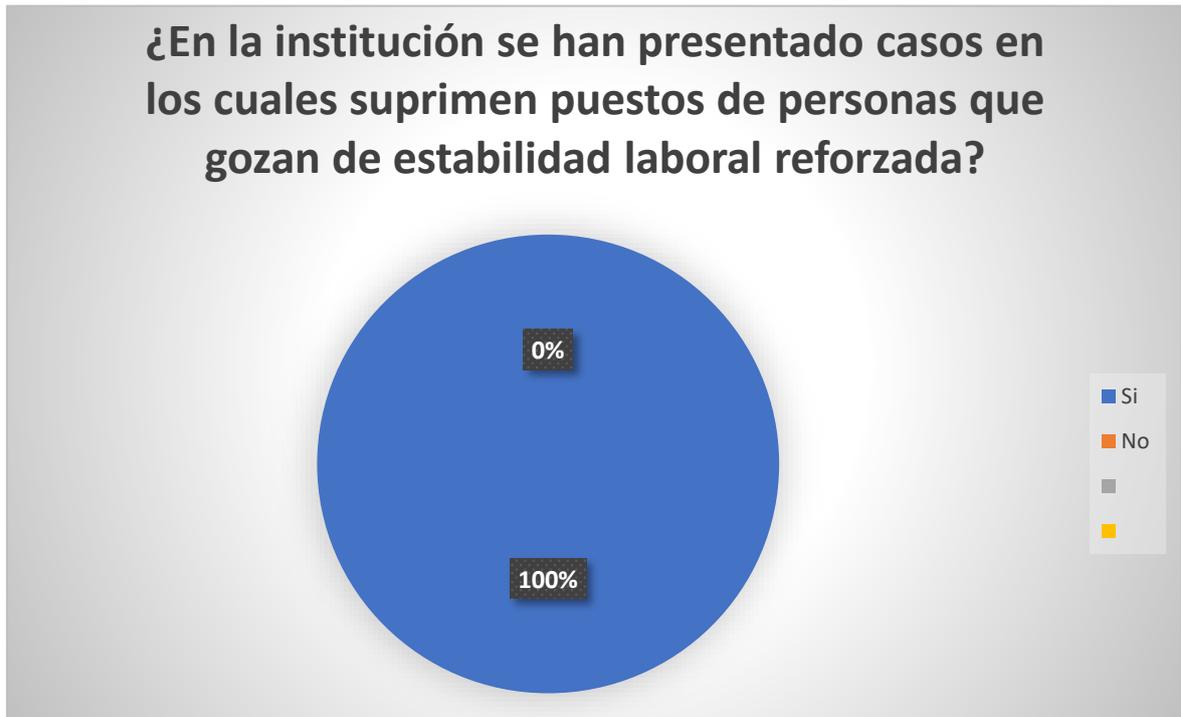
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	100%
NO	0	0%
Total	10	100%

Nota: Tabla de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Gráfico N° 8



Nota: Gráfica de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Interpretación:

De los resultados obtenidos, el 100% de los encuestados han manifestado que sí se han dado casos en la Institución Pública donde haya existido supresión de puestos donde el servidor público del cargo suprimido gozaba de estabilidad laboral reforzada; no existió respuestas negativas a la pregunta.

Pregunta 9.- ¿Considera que se respeta el derecho al debido proceso en procedimientos de supresión de puestos?

Tabla 10

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	30%
NO	7	70%
Total	10	100%

Nota: Tabla de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Gráfico N° 9



Nota: Gráfica de tabulación de datos

Fuente: Entrevistas

Autor: Asqui Alexander (2023)

Interpretación:

De los resultados obtenidos, el 30% de los encuestados han manifestado que sí se respeta el debido proceso en procedimientos de supresión de puestos, debido a que se lo realiza enmarcado a la ley; mientras que el 70% manifiesta que el procedimiento se lo realiza vulnerando derechos a los servidores públicos en procesos de supresión de puestos.

3.7.2. Análisis de los datos obtenidos de las entrevistas

Tabla 11 Datos relevantes de los profesionales entrevistados

NOMBRES	PROFESIÓN	CARGO/OCUPACIÓN
Lorena Freire	Abogado	Jueza de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Guano.
Cristina Insuasty	Abogada	Jueza de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Guano.
Carlos Calderón	Magister	Juez de la Unidad Judicial Penal del cantón Riobamba

Fuente : Entrevistas

Autor: Alexander Asqui (2023)

Tabla 12 Entrevista 1

Nombre:	Dra. Lorena Freire Jueza de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Guano.
PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Para usted qué es el derecho al debido proceso?	En el Ecuador es una garantía fundamental en todos los procedimientos en general, a través de esta todo actuar tiene que seguir una línea de orden donde no se debe violentar de ninguna manera las etapas de los procesos judiciales, nosotros los juzgadores debemos garantizar que se lleve a cabo una verdadera justicia efectivizada en todos sus niveles.
¿Para usted qué es la estabilidad laboral reforzada?	La estabilidad laboral reforzada es un derecho que nace de una sentencia constitucional, que además ha sido reconocida en diferentes países tanto como en Colombia y en la actualidad acogida por el Ecuador, que garantiza la continuidad de los trabajadores del sector público y privado, un ejemplo claro es cuando le despiden a una mujer embarazada o en periodo de lactancia que es el tiempo de hasta un año después de haber dado a luz ya que se encuentran dentro del grupo de atención prioritaria según nuestro ordenamiento jurídico.
¿En su despacho se han presentado casos en los cuales servidores públicos interponen garantías jurisdiccionales por supresión de puestos?	Si se han presentado varios casos mediante acciones de protección donde la mayoría de ellos por no decir todos, han sido víctimas de vulneración de derechos constitucionales, específicamente el derecho al trabajo.

¿Cree usted que se vulnera derechos constitucionales a los servidores públicos en el procedimiento de supresión de puestos?	La supresión de puestos se encuentra legislada en la LOSEP así que considero que no es un motivo para que se puedan vulnerar derechos constitucionales, si el proceso se realiza de una manera errónea tiene su propia vía que es el Contencioso Administrativo.
¿Cuáles son los efectos jurídicos para la Institución Pública que suprime un puesto a una persona que goza de estabilidad laboral reforzada?	El efecto jurídico más importante después de esta supresión que es ilegal sería el reingreso de la persona del puesto suprimido nuevamente a la Institución ese es el efecto positivo para aquella, valorando siempre que sea en un puesto con similares actividades y similar remuneración.

Fuente : Entrevistas

Autor: Alexander Asqui (2023)

Tabla 13 Entrevista 2

Nombre:	Dra. Cristina Insuasty Jueza de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Guano.
PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Para usted qué es el derecho al debido proceso?	El debido proceso es el cumplimiento de derechos y garantías que se cumplen al realizar un proceso, así como el derecho que tiene una persona al ser procesada en cualquier materia, donde limita su poder, protege a las partes, acata y desarrolla principios y se respeta los derechos fundamentales de la administración de justicia.
¿Para usted qué es la estabilidad laboral reforzada?	La estabilidad laboral reforzada es una garantía que tienen algunos servidores públicos que poseen algún tipo de discapacidad o enfermedad catastrófica, o a su vez estas sean sustitutas, que quiere decir que se encuentren a cargo de estas, tanto como hijos, padres o cónyuges, siempre y cuando estén reconocidos por el ministerio de trabajo y por el Consejo Nacional de Discapacidades.
¿En su despacho se han presentado casos en los cuales servidores públicos interponen garantías jurisdiccionales por supresión de puestos?	Si se han presentado muchos casos, la mayoría tienen que ver con supresiones de Gobiernos Autónomos Descentralizados, recuerdo hace un tiempo atrás tuve una acción de protección por una supresión de puestos a una persona con enfermedad catastrófica, esto es una falta gravísima de parte de la administración debido a que se encuentra dentro de un grupo de atención prioritaria.

¿Cree usted que se vulnera derechos constitucionales a los servidores públicos en el procedimiento de supresión de puestos?	Si el procedimiento abarca una serie de vulneraciones a derechos constitucionales demostrados, puede ser que sí, aunque la supresión es una figura legal, todo quedaría radicado en la forma de hacerla por parte de la administración, pero la supresión de puestos es adecuada si existiera cambios en la estructura de la entidad, obviamente deberían tener presupuesto para generar supresiones.
¿Cuáles son los efectos jurídicos para la Institución Pública que suprime un puesto a una persona que goza de estabilidad laboral reforzada?	La Institución que haya sido notificada que ha sido participe de la vulneración de derechos constitucionales directamente, tendría efectos jurídicos negativos debido a que deberían cancelar remuneraciones a esta persona, gastos procesales y la persona no abandonaría la Institución al contrario debería existir un nombramiento permanente para el administrado.

Fuente: Entrevistas

Autor: Alexander Asqui (2023)

Tabla 14 Entrevista 3

Dr. Carlos Calderón Juez de la Unidad Judicial Penal del cantón Riobamba	
Nombre:	
PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Para usted qué es el derecho al debido proceso?	El debido proceso es un derecho constitucional que está establecido en el artículo 76 de la constitución de la República del Ecuador que básicamente es una garantía para todas las personas que estén inmiscuidas dentro de un proceso judicial, que este proceso se lleve a cabo de manera transparente justa y equitativa y que se otorguen los beneficios y las garantías necesarias para que el proceso se lleve de la mejor manera conforme a derecho.
¿Para usted qué es la estabilidad laboral reforzada?	La estabilidad laboral reforzada como su nombre lo indica consiste en la seguridad al trabajo que se le da a una persona que tenga alguna condición médica física o psicológica se puede decir que la estabilidad laboral reforzada es la continuidad que se le dan a estas personas dentro de su lugar de trabajo para que sigan ejerciendo su derecho a trabajo pese a tener alguna discapacidad física psicológica o mental esto de la mano a que existen leyes en las que establecen que en las

	instituciones públicas debe existir un porcentaje mínimo establecido para que alguna persona que posea discapacidad pueda trabajar.
¿En su despacho se han presentado casos en los cuales servidores públicos interponen garantías jurisdiccionales por supresión de puestos?	No se han presentado acciones de protección sobre casos de supresión de puestos en mi despacho debido a que considero que esos procedimientos tienen su propia vía de impugnación.
¿Cree usted que se vulnera derechos constitucionales a los servidores públicos en el procedimiento de supresión de puestos?	Si se vulneran varios derechos entre estos el más importante es del derecho al trabajo el derecho a una vida justa a una vida digna y todos los derechos que devienen de la Constitución y tienen que ver a los grupos de atención prioritaria
¿Cuáles son los efectos jurídicos para la Institución Pública que suprime un puesto a una persona que goza de estabilidad laboral reforzada?	Existen muchos efectos jurídicos negativos para las instituciones públicas ya cuando se dan estos casos por parte de la institución pública hay que dar liquidaciones, a veces es una pérdida de tiempo para la institución por los largos procesos judiciales que se tienen que dar, bien sí hay varios efectos jurídicos negativos para la institución y cómo suele haber cada cierto tiempo las el cambio de autoridades casi es común que salga gente y se van acumulando estos procesos de supresión de puestos.

Fuente: Entrevistas

Autor: Alexander Asqui (2023)

Tabla 15 Resumen de resultados

CÓDIGO/CRITERIO	CONCORDANCIAS	RESULTADO
1. El debido proceso	3	Los entrevistados mencionaron que el debido proceso, es una garantía constitucional establecida en el artículo 76 de la C.R.E., que consiste en el respeto de las etapas dentro de un proceso judicial y respeto de los derechos y garantías de las personas, respondiendo a una verdadera justicia.
2. Estabilidad Laboral Reforzada	3	Los jueces entrevistados mencionaron sobre la estabilidad laboral reforzada que es una garantía que deviene del derecho al trabajo y de la estabilidad laboral, que asegura la continuidad de un servidor que tenga o sea sustituta a una persona que posea algún tipo de discapacidad, una enfermedad catastrófica o se encuentre en estado de gestación, es decir

		que se encuentren dentro del grupo de atención prioritaria.
3. Casos de supresión de puesto	2	Los entrevistados se manifestaron que si han llegado a conocer este tipo de casos debido a que las instituciones públicas cada cambio de autoridades optan por realizar estos procedimientos sin observación del debido proceso.
4. Vulneración de derechos constitucionales en la supresión de puestos.	2	Los jueces entrevistados han considerado que según los casos que han conocido la mayoría de ellos se han resuelto con una aceptación de los accionantes, una vez que ha sido analizado el caso se encuentran con un sin número de vulneraciones a derechos constitucionales, el derecho al trabajo es el principal derecho afectado en estos casos.
5. Efectos jurídicos institucional es por la supresión de puestos.	3	De las entrevistas realizadas a los jueces de primer nivel, llegaron a la conclusión que la Institución Pública que realiza una supresión de puestos donde el servidor goce de estabilidad laboral reforzada, la institución tiende a sobre llevar con efectos jurídicos negativos para ella, ya que debe restituir al servidor del puesto suprimido y además cancelarles una indemnización junto a las remuneraciones no percibidas durante el proceso judicial.

Fuente: Entrevistas

Autor: Alexander Asqui (2023)

CAPÍTULO IV.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Realizado un análisis minucioso y detallado de los resultados obtenidos en la investigación de campo, hemos deducido que es de conocimiento común por todas los servidores públicos y profesionales del derecho y magistrados lo que significa, cual es el procedimiento y las excepciones para que exista una supresión de puestos, con todo lo investigado tenemos que la supresión de puestos es una figura jurídica legal que tienen las Instituciones Públicas para realizar un cambio en su estructura funcional y organizada, que al realizarla está garantizada a la ley mientras el procedimiento sea enmarcada a la misma, cuando primero exista un informe detallado del puesto que se va a suprimir por parte de talento humano, donde al servidor que venía trabajando allí se le debe indemnizar y la administración debe contar con el presupuesto para ello, y siguiendo la normativa el puesto suprimido no puede volver a crearse durante dos años consecutivamente, esta supresión se encuentra establecido en el art. 60 de la LOSEP.

Hemos hablado sobre la supresión que es una figura legal, sin embargo, existe casos donde se realiza la supresión de puestos a servidores que gozan de estabilidad laboral reforzada, en la investigación llegamos mediante el análisis que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano existe supresiones sin previo análisis por parte de talento humano, así como lo indican sus propios servidores y administradores, como también los magistrados del cantón, también que todos concuerdan con la definición de estabilidad laboral reforzada en un servidor público, que es un derecho que gozan los servidores que se encuentren dentro del grupo de prioridad establecido en el art. 35 de la Constitución del Ecuador, o a su vez sean sustitutas de una personas al igual que se encuentre dentro de este grupo.

Como consecuencia de lo anotado en líneas anteriores es de fácil entendimiento que no se debe ni siquiera el pensar, en suprimir un puesto donde el servidor goce de estabilidad laboral reforzada debido a su naturaleza misma, teniendo en cuenta que al encontrarse dentro de un grupo de atención prioritaria y encima encontrarse con la supresión de su puesto y no tener una estabilidad económica si llegara a perderlo para conllevar su situación, se encuentra claramente en una situación de doble vulnerabilidad por parte de la administración pública.

Es así como desde el punto de vista de los magistrados entrevistados la supresión de puestos se debe llevar a cabo con un análisis significativo primero desde talento humano hasta que exista una resolución definitiva, y aquella debe existir la motivación correspondiente para así no exista una nulidad en la resolución, mucho menos vulneraciones a derechos constitucionales, en tanto a la estabilidad laboral reforzada en la supresión, es inaudito que se lo realice a aquellas personas porque vulneran derechos durante el procedimiento.

Según los datos obtenidos en la investigación, en los procesos de supresión de puestos donde exista de por medio personas que gozan de estabilidad laboral reforzada, llegan a vulnerar derechos constitucionales y dichos servidores al encontrarse en indefensión ante ello, proponen acciones jurisdiccionales para que sea declarada la vulneración de sus derechos, y en definitiva así sucede los casos que han llegado a litigio por parte de los accionantes la mayoría son aceptados ya que la administración vulnera derechos de los administrados, el derecho más vulnerado es el derecho al trabajo, al debido proceso y el derecho a la estabilidad laboral reforzada, seguido de esta declaratoria deben ser restituidos a un puesto de características similares y cabe en una decisión perjudicial para la Institución Pública.

Finalmente, es innegable que la supresión de puestos a servidores públicos con estabilidad laboral reforzada incide significativamente en la vulneración de derechos constitucionales y principios legales, y con antecedentes ya expuestos dentro de la misma Institución ya no debe existir este tipo de inconvenientes, sin embargo, lo siguen realizando sin observancia del debido proceso.

4.1. Comprobación de hipótesis.

La administración del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano en el proceso de supresión de puestos a servidores con estabilidad laboral reforzada efectivamente sí vulnera derechos constitucionales y principios establecidos en la misma y en la LOSEP, así lo hemos podido comprobar a través del trabajo investigativo donde después de los resultados desarrollados y en el análisis minucioso de casos prácticos que se sustanciaron en la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Guano, se llega a visualizar que notoriamente se vulnera el derecho al trabajo, el derecho al debido proceso y el derecho a la estabilidad laboral reforzada así también como los principios de seguridad jurídica y el principio de legalidad, quedando así comprobada la hipótesis planteada.

CAPÍTULO V.

5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.CONCLUSIONES:

- Como conclusión puedo decir que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que busca proteger a los empleados públicos o privados y promover condiciones laborales justas y equitativas, por decisiones unilaterales tomadas por empleadores o administrativos que podrían resultar en la pérdida de empleo, en este caso con la supresión de un puesto en alguna Institución Pública.
- Además, se concluye que la supresión de puestos es una figura de carácter legal, mientras que se realice enmarcada a la ley, respetando el debido proceso y el principio de legalidad; en las Instituciones Públicas al realizar supresiones de puestos a personas que gozan de estabilidad laboral reforzada afecta directamente a derechos constitucionales y principios legales.
- Finalmente se concluye que en estos casos específicos donde existe supresiones a servidores que gozan de estabilidad laboral reforzada, las garantías jurisdiccionales ayudan inmediatamente a la declaración de la vulneración de dichos derechos, porque aquellos servidores necesitan obligatoriamente ingresos económicos que son necesarios para su cuidado o el cuidado de la persona a cargo.

5.2.RECOMENDACIONES:

- Se recomienda el estricto cumplimiento de las normativas legales vigentes en el Ecuador tanto a administrativos como empleados, quienes deben conocer y cumplir rigurosamente con las disposiciones legales sobre estabilidad laboral y supresión de puestos. Esto incluye seguir los procedimientos adecuados para la terminación de contratos laborales y asegurarse de que cualquier decisión de supresión de puestos esté fundamentada en causas válidas y justificadas.
- Es muy importante recomendar a quien cumple la función de director de talento humano y personal del departamento jurídico en las instituciones públicas requieran mayor capacitación por parte del gobierno central, consultar previamente cuales son los procedimientos adecuados antes de proceder con la supresión de un puesto, los administrativos deben realizar consultas previas con los servidores que se encuentren dentro de este proceso para discutir alternativas y mitigar el impacto negativo a ambas partes.
- Finalmente se recomienda comenzar con un programa de capacitación jurídica permanente por parte de los estudiantes de los últimos semestres de la carrera de Derecho, a personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados sobre derechos constitucionales, derechos laborales y procedimientos legales, además sobre garantías constitucionales y derecho administrativo pues estoy muy convencido que la esperanza de las instituciones públicas y del Estado son los estudiantes y las Universidades.

6. BIBLIOGRAFÍA

Almanza Junco, J. E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 17-33.

Carrera Pallares, J. S. (2021). La estabilidad laboral reforzada en Ecuador, una garantía para las víctimas de riesgos del trabajo (Bachelor's thesis).

Motoa, B. D. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada: alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *Dixi*, 21(30), 1-20

Rombolá, N. D., & Reboiras, L. (2007). *Diccionario Ruy Diaz de ciencias jurídicas y sociales*. Argentina.

Sandoval Quintero, H., & Delacruz Giraldo, G. N. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11-34.

Vásquez, J. (2017). *Nuevo derecho laboral ecuatoriano*. Quito: Editorial Cevallos.

LEGISLACIÓN

Asamblea Nacional. (2010) *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito, Ecuador: LEXIS

Asamblea Nacional. (2012) *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito, Ecuador: LEXIS

Asamblea Nacional. (2018) *Código Orgánico General de Procesos*. Quito, Ecuador: LEXIS.

Asamblea Nacional. (2019). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador: LEXIS.

Asamblea Nacional. (2019) *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Quito, Ecuador: LEXIS.

JURISPRUDENCIA

Sentencia No. 172-18- SEP-CC