UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Derecho

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

Tema:

Los derechos del servidor público frente al cambio de la actividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda en el año 2022

Investigadora:

Mercedes Jakeline Lema Rojas

Tutor

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda - Ecuador

Año 2025

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN** , en mi calidad de tutor del proyecto de investigación designado por disposición de Consejo Directivo, **CERTIFICO**: que la egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido los requerimientos del caso en lo que respecta al Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, con el tema **"LOS DERECHOS DEL SERVIDOR PÚBLICO FRENTE AL CAMBIO DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2022 "**, habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo del mismo en la investigación constatando que el trabajo realizado es de autoría de la tutorada por lo que se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada, hacer uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del Tribunal respectivo.

Atentamente,

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, MERCEDES JAKELINE LEMA ROJAS, egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto de Investigación, con el tema: **"LOS DERECHOS DEL SERVIDOR PÚBLICO FRENTE AL CAMBIO DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2022 "**, ha sido realizado por mi persona con la dirección de mi tutor **DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, por lo tanto, es de mí autoría, así como las expresiones vertidas en la misma que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.



Atentamente,

MERCEDES JAKELINE LEMA ROJAS

Investigadora

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Mercedes Jakeline Lema Rojas, portador de la Cédula de Identidad No 0202046629, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Tema: Los derechos del servidor público frente al cambio de la actividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda en el año 2022,** modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Mercedes Jakeline Lema Rojas
Autora

DEDICATORIA

A mis queridos hijos, padres y hermanos

Mi presente proyecto de investigación va dedicado con mucho amor a mis preciosos hijos quienes hoy en día son mi mayor inspiración para culminar la carrera de derecho que un día me propuse y que hoy lo estoy cumpliendo ser abogada de los tribunales del Ecuador, de igual manera les dedico a mis padres quienes fueron parte de este sueño que con la bendición de Dios lo estoy culminando “viejitos de mi alma como no dedicarles este esfuerzo que no solo fue mío si no de ustedes quienes sabían todo el sacrifico que teníamos que hacer para poder cubrir el costo de mi matricula”, con mi alma y corazón les dedico a mis amados padres Wilson(+) y Esthercita.

De igual manera les dedico a mis hermanos quienes estuvieron presentes en el trayecto de este caminar.

AGRADECIMIENTO

Como buena católica primero le doy gracias a nuestro padre Jehová que con sus bendiciones he logrado culminar la carrera de derecho.

A mis padres y exesposo quienes hicieron el esfuerzo de apoyarme económicamente, de manera especial a mi hermana Lady Diana, quien con su esfuerzo económico me ayudo a la culminación de mi carrera ya que sin su apoyo no hubiese podido lograr lo que un día fue un sueño y que hoy es una realidad.

Mi agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar, que en sus aulas y en el diario vivir fueron enriqueciendo mis conocimientos para ser una profesional del derecho.

Mi efusivo agradecimiento a mi tutor y catedrático Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, quien con su paciencia a guiado paso a paso mi carrera y el trayecto de este trabajo de investigación.

El abogado debe ser y no parecer

“LOS DERECHOS DEL SERVIDOR PÚBLICO FRENTE AL CAMBIO DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2022”

INDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA 2

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA 3

DEDICATORIA 4

AGRADECIMIENTO 6

RESUMEN 10

GLOSARIO DE TÉRMINOS 11

CAPÍTULO I: PROBLEMA 15

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15

1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 17

1.2 OBJETIVOS 17

1.2.1OBJETIVO GENERAL 17

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS 17

1.3 JUSTIFICACIÓN 18

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 19

2.1 ANTECEDENTES 19

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA 20

2.2.1 Servicio público en el Ecuador 20

2.2.2. Derechos de las servidoras y servidores públicos 21

2.2.3. Contrato de servicios ocasionales 27

2.2.4. Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Guaranda 34

2.3. HIPÓTESIS 36

2.4. VARIABLES 36

CAPITULO III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 37

3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO 37

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN 37

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN 38

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 39

3.5 POBLACIÓN – MUESTRA 40

3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 41

3.7. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS 42

3.7.1 PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN 42

3.7.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS 42

CAPÍTULO IV: RESULTADOS 52

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 52

4.2 Beneficiarios 52

4.2.1 Directos 52

4.2.2 Indirectos 53

4.3 Impacto de la investigación 53

CONCLUSIONES 55

RECOMENDACIONES 57

BIBLIOGRAFÍA 58

ANEXOS 61

RESUMEN

Dentro del estado ecuatoriano, según lo dispuesto por nuestra norma suprema, la Constitución de la República del Ecuador, se conceptualiza claramente que dentro de la legislación ecuatoriana se desarrolla al trabajo como un derecho y deber de carácter social. El presente estudio tuvo como objetivo identificar los derechos vulnerados del servidor público con contrato de servicios ocasionales frente al cambio de actividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda en el año 2022. La metodología que se utilizo fue doctrinaria, histórica, documental, explicativo, descriptivo, cuantitativo, jurídico, inductivo, deductivo y sintético, donde la población estuvo conformada por 30 servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda. Se concluyo que el estado garantiza los derechos de los trabajadores, asegurando el respeto total a su dignidad, una vida digna, remuneraciones y retribuciones justas, estabilidad laboral para los servidores públicos, sin embargo, a los servidores públicos bajo la modalidad de contrato ocasional no se garantiza el goce efectivo y progresivo de derechos tales como de igualdad, no discriminación y trato prioritario.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

In dubio Operario. _ Instituye que, en caso de duda, se debe interpretar la norma o contrato a favor del trabajador o la parte más débil.

Contrato de Trabajo. _ Es el acuerdo que se establece entre una persona física (el empresario) y una persona física o jurídica (el empleador) por el medio del cual se detallan las condiciones para la realización de determinado trabajo o prestación de algún servicio por cuenta o subordinación del empleador y con su dirección, a cambio de una retribución dineraria o sueldo.

Estabilidad Laboral. _ La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el o candidato de asegurar su participación en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Nombramiento Provisional. _ El nombramiento provisional es aquel en el cual el personal cubre una vacante temporal por un tiempo menor a seis meses (Grupo Gerard, 2021)

Servidor Público. - Es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias

privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo (Defenicionde.com,2021).

Gobierno Autónomo Descentralizado. _ Es un gobierno que actúa como facilitador de los esfuerzos de la comunidad en la planificación, ejecución, generación, distribución y uso de los servicios que hacen posible la realización de sus aspiraciones sociales (Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito, 2020).

Cesación de Funciones. _ Dejar de desempeñar un cargo o un empleo. (Real Academia de la Lengua Española, 2021)

Nombramiento Definitivo. _ El nombramiento definitivo es aquel de base que se da por un tiempo indeterminado en términos de la ley y la legislación laboral. (Grupo Gerard, 2021)

Liquidación. _ Es la acción y el resultado de liquidar, que significa, entre otras cosas, concretar el pago de una cuenta, ajustar un cálculo o finalizar un cierto estado de algo. (Defenicionde.com,2021)

INTRODUCCIÓN

Dentro del estado ecuatoriano, según lo dispuesto por nuestra norma suprema, la (Constitucion de la República del Ecuador, 2008), se conceptualiza claramente que dentro de la legislación ecuatoriana se desarrolla al trabajo como un derecho y deber de carácter social, el cual representa el acceso a un desarrollo personal íntegro y se proclama como los cimientos de la economía.

Es así como el ordenamiento jurídico del estado ecuatoriano establece y reconoce garantías con respecto al derecho al trabajo en todas las formas que esta pueda proclamarse, teniendo como finalidad la consecución de una vida digna a los ciudadanos estableciendo de este modo derechos y obligaciones conforme a lo proclamado por la ley (Velaña, 2020).

La (Constitucion de la República del Ecuador, 2008), en su artículo 11, determina que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: en sus numerales 4 que “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales” .5 “En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia”. 6 “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual

jerarquía”.9 “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución” (Ibarra, Gaspar, & Robles, 2021).

La (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016), en su artículo 23, ratifica la irrenunciabilidad de los derechos de las servidoras y servidores públicos, considerando de entre estos el derecho a la estabilidad y a conservar su puesto.

Con estos antecedentes, se manifiesta que en la presente investigación se efectúa un análisis jurídico del contrato de servicios ocasionales y los derechos del servidor público que permitirá identificar la normativa jurídica más relevante relacionada al tema en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda y así acceder a la doctrina jurídica y jurisprudencia.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Derecho Laboral es producto de un proceso histórico de la sociedad ecuatoriana que forma parte del Derecho Social puesto que su orientación es la de proteger al actor económico "fuerza laboral" que no posee el capital (Chiriboga, Jiménez, & Toscanini, 2021, pág. 227)

El derecho de estabilidad en el ámbito laboral se desarrolla como un beneficio legal de toda persona garantizado por la carta magna del Ecuador que consiste en la capacidad de desarrollar su trabajo permanentemente, y el mismo debe desarrollar mayor énfasis en los empleados que trabajan para instituciones del Estado. Sin embargo, existen conflictos y vulneración de los derechos constitucionales al respecto (Franco, 2020) plantea lo siguiente:

> Ya que en los últimos años ha habido conflictos dentro de las instituciones públicas, porque hay personas que laboran con contrato de servicios ocasionales, y ellos viven en una ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral, debido a que no pueden permanecer estable en su puesto de trabajo, porque dicho contrato de servicios ocasionales, no le garantiza el derecho de estabilidad laboral que es una garantía constitucional que tienen los servidores públicos, desde que sus derechos son irrenunciables (Franco, 2020, pág. 14)

En materia jurídica, la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020), establece la modalidad de contratación ocasional como una tipología contractual, que no puede exceder de 12 meses, y estos pueden darse en casos de necesidad de la institución pública pudiendo ser renovado una única vez por el mismo período de tiempo, y una vez culminado este lapso temporal, sin tener en cuenta ningún tipo de desempeño o derecho la relación laboral deberá terminar.

A través de la modalidad de contratación ocasional, el vínculo laboral se debilita considerablemente, puesto que este tipo de contratación dan la potestad al empleador (Instituciones del estado), terminar esta relación contractual en cualquier momento.

la carta magna ecuatoriana, reconoce el derecho al trabajo como una fuente de realización personal y que es el Estado el encargado principal de hacer respetar los derechos del trabajador, por todo ello, la mera existencia de la figura jurídica de contratación ocasional, es un atentado directo en contra de todos los derechos laborales que la constitución proclama para todas las personas que forman parte del territorio ecuatoriano (Franco, 2020)

Por lo tanto, la problemática existente dentro de la contratación ocasional en el Gobierno Autónomo Descentralizado es de extrema importancia, pues es notorio que la ley regulatoria de trabajadores de este sector de Ecuador, transgrede completamente los principios regulatorios del derecho laboral en lo correspondiente al trabajo y a la estabilidad que proclama la constitución del Estado, puesto que a raíz del nacimiento de este tipo de contratación se ha generado una problemática social y jurídica dentro del marco laboral en el país, por lo que en base a este precepto jurídico se pierde la garantía de estabilidad laboral al que por mandato constitucional tienen derecho todos los ecuatorianos residentes dentro del territorio nacional.

1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los derechos del servidor público que son vulnerados frente al cambio de la actividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda en el año 2022

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar los derechos vulnerados del servidor público con contrato de servicios ocasionales frente al cambio de actividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda en el año 2022.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar jurídicamente el contrato de servicios ocasionales y los derechos del servidor público.
- Explicar los derechos vulnerados del servidor público cuando opera un cambio de actividad laboral.
- Establecer recomendaciones para que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda no afecte derechos laborales de sus servidores públicos.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Según establece el Art. 33 de la (Constitucion de la República del Ecuador, 2008) "El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (…)" esto indica que las personas desarrollaran sus actividades en un ambiente de seguridad, salud, higiene y bienestar para resguardar la calidad de vida laboral, además de respetar sus derechos.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, a veces ha sido utilizada con fines políticos, para desvincular a servidores que no están alineados con una determinada administración y en otras veces se aplica por motivos de optimización del recurso humano conforme.

Generalmente, en las instituciones públicas se vulneran los derechos del servidor público porque puede ser separado de manera inmediata; en ocasiones dejando de lado que fue el ganador de un concurso de merecimientos y oposición; y, consecuentemente quedarse sin una remuneración que le permita sostener sus necesidades personales y familiares.

A través de esta investigación en beneficio al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, se identificó los derechos vulnerados cuando opera un cambio de actividad laboral. Por tanto, surgió la necesidad de analizar jurídicamente el contrato de servicios ocasionales y los derechos del servidor

público, además de establecer recomendaciones para que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda no afecte derechos laborales de sus servidores públicos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

En nuestra legislación el servicio público remota lo mismo que el servicio administrativo público y se refiere al órgano que comprende a los servidores públicos sometidos a La ley Orgánica de Servicio Público. Los estudiosos señalan que desde 1926 el Ecuador dio un salto cualitativo en cuanto al reconocimiento de los servidores públicos, catalogándolos como integrantes de una clase importante, comprometida con el desarrollo nacional.

Se señala también como importante para el servicio público, la carrera administrativa y los servidores públicos la promulgación de la Ley Orgánica de Hacienda el 27 de septiembre de 1928, la que en su Título V trata de "Los Funcionarios y Empleados Públicos" y regula su nombramiento, cauciones, sueldos, viáticos, licencias y responsabilidades.

El servicio público ecuatoriano comprende a los ciudadanos que ejerzan funciones públicas remuneradas en las instituciones, entidades y organismos del Estado, corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y sociedades en las cuales las Entidades del Estado tengan mayoría de acciones o un apoyo total o parcial de capital o bienes de su propiedad de por lo menos en un cincuenta por ciento.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Servicio público en el Ecuador

El artículo 227 de la (Constitucion de la República del Ecuador, 2008), establece que: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”, si bien el servicio público presupone usualmente una organización de esos elementos y actividades para un fin, por lo que, la idea de organización es inseparable de la noción de servicio público.

Los términos, “servicio” implica una actividad, acción; y “público” porque quien realiza tal actividad es el Estado, en su contexto para el tratadista (Gordillo, 2020), “el servicio público no es cada acción o prestación considerada en sí misma, sino en todo caso la actividad tomada como conjunto, consustanciada con la organización que efectúa tales acciones o prestaciones”, por lo que, el objetivo final de un servicio público es la satisfacción de las necesidades generales de la colectividad.

El doctor (Morales, 2021) en su libro Manual de Derecho Administrativo señala que el “el servicio público es uno de los objetivos o materiales de la administración pública y es la herramienta para la consecución de sus objetivos, los servicios y prestaciones públicas por tanto no son políticas ni cometidos, sino tan solo operaciones que realizan para alcanzar la consecución de los mismos”. En ese contexto el administrado, en la actualidad no demanda tan solo acción a los gestores públicos, sino que el servicio público que recibe sea de calidad, por lo que la organización del Estado

ha de responder con mayor eficiencia, empleando la mayor eficiencia. Por ello, es de entender que el control debe ir ligado a la juridicidad y a la calidad del servicio público.

Al hablar de los servicios públicos, el tratadista (Dromi, 2021) señala que:

> Se refiere a las prestaciones que cubren necesidades públicas o de interés que explicitan las funciones-fines del Estado, de ejecución perse o por terceros, mediando concesión licencia, permiso, autorización o habilitación, pero siempre bajo fiscalización estatal. Es decir, puede tratarse de la provisión de agua, luz, gas, teléfonos, como de la prestación de servicios de educación, salud, transporte, seguridad (Dromi, 2021)

El servicio público está compuesto de diversas instituciones, en todos los poderes del estado, no puede tomarse la relación social laboral cómo parte del sistema administrativo, pues el mismo artículo 225 de la (Constitucion de la República del Ecuador, 2008) manifiesta lo siguiente: El sector público comprende:

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

2.2.2. Derechos de las servidoras y servidores públicos

El servidor público es una persona trabajadora, está desarrollando sus actividades laborales, independiente del tipo de institución sea pública o mixta, está realizando

actividades para asegurar su derecho a la dignidad humana, lo cual rebasa los límites que pudieran ser colocados por medio de interpretaciones inferiores al texto de derechos humanos y constitucionales.

La (Constitucion de la República del Ecuador, 2008) señala en el artículo 33:

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

El Art. 3 del mismo texto normativo indica que:

> "Son deberes primordiales del Estado: Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes."

En el presente estudio es necesario constatar que derechos fundamentales protegen a los servidores públicos, teniendo en cuenta la vigencia de cuerpos legales donde existe una diferenciación entre los servidores públicos y privados, una es la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo respectivamente.

La (Constitucion de la República del Ecuador, 2008), en la Sección tercera señala:

> Servidoras y servidores públicos Art. 229.-Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. 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 .La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia (Constitucion de la República del Ecuador, 2008).

Determina el artículo mencionado que la ley definirá un organismo rector en materia de recursos humanos donde se establece una serie de derechos que van acorde a garantizar estabilidad, ascenso, promoción, incentivos, profesionalización, capacitación, es una garantía pro derechos humanos que pone en condiciones favorables la progresividad y evolución del derecho de los servidores públicos dentro de la esfera de la administración pública, todo está encaminado a asegurar el Sumak kausay o el derecho al buen vivir, lo que comprende asegurar el mencionado régimen de desarrollo en la Constitución.

Derechos fundamentales que rigen las relaciones laborales en el Ecuador, tal como lo cita la carta magna:

> Formas de trabajo y su retribución. -
>
> Art. 325.-El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustentó y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Constitucion de la República del Ecuador, 2008).
>
> Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo. -

a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.
b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva
c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio
d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional
e. La seguridad e higiene en el trabajo

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

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

La estabilidad entonces es un principio que no pone barreras, está regida a derechos pertenecientes al ser humano, los mismos que corresponden a los derechos Fundamentales (Medina, 2021).

El artículo 231 hace referencia a la obligación que tienen todos los servidores públicos, de presentar tanto al inicio como al final de su gestión una declaración patrimonial juramentada sobre sus activos y pasivos, así como la autorización para que en caso necesario pueda levantarse el sigilo de sus cuentas bancarias.

La (Constitucion de la República del Ecuador, 2008), señala:

> Art. 231.- Las servidoras y servidores públicos sin excepción presentarán, al iniciar y al finalizar su gestión y con la periodicidad que determine la ley, una declaración patrimonial jurada que incluirá activos y pasivos, así como la autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; quienes incumplan este deber no podrán posesionarse en sus cargos

El Código del Trabajo ampara los derechos de los trabajadores frente a los atropellos de sus empleadores, en la actualidad estos derechos están siendo respetados, el Ministerio de Relaciones Laborales en cada una de las provincias tiene una dependencia donde los trabajadores podrán acudir donde el Inspector de Trabajo de su Jurisdicción para informar de cualquier anormalidad que estuviera en su trabajo o que mantengan sus discrepancias con sus empleadores al ser objeto de humillaciones y atropellos a sus derechos consagrados no solo en el Código del Trabajo sino en nuestra Carta Magna.

Con esta serie de normas internacionales y nacionales, vale tener en cuenta que el trabajo es un derecho que debe ser tutelado y promovido por los estados partes que suscriben los convenios internacionales y los derechos humanos, los mismos que se encuentran en nuestro cuerpo constitucional, los cuales son parte del bloque

constitucional de derechos, teniendo en cuenta que protegen al ser humano y su derecho a la dignidad, misma que se encuentra protegida, teniendo en cuenta que existe la progresividad de los derechos y no la regresión de los mismos (Medina, 2021).

Al hablar de estas garantías, señalamos la obligación que tienen los estados de asegurar su plena vigencia, en concordancia con la necesidad de que no pueda existir derecho al trabajo sin que exista la dignidad humana, pues el trabajo es una consecuencia del desarrollo de la dignidad, lo que representa la protección a la vida, y a todas sus derivaciones que deben ser cubiertas por la legislación y los estados, quienes están obligados a generar herramientas y leyes que estén acordes al respeto de los principios internacionales de tutela de los derechos humanos y no pueden leyes inferiores dejar en la vulneración los derechos y garantías del ser humano.

Es por lo tanto importante dejar claro entonces que el derecho al trabajo es un derecho fundamental, nacido del derecho a la dignidad humana, protegido internacionalmente de manera única sin distinción de ser del servicio público o privado, es fuente del desarrollo humano y de la familia, para asegurar otros derechos derivados de la dignidad humana, los mismos que tienen que ser respetados y aplicados por la legislación ecuatoriana.

Derecho administrativo

La (Constitucion de la República del Ecuador, 2008) establece en el art. 226 que todas las instituciones del estado, sus organismos, dependencias, servidoras y servidores públicos y las personas que actúan en virtud de la potestad estatal ejercerán solamente las competencias que le faculte la constitución y la ley, por eso es fundamental colocar una línea divisoria entre lo que busca en sí el derecho administrativo, es buscar el buen servicio y administración de las necesidades de la población, en este caso de todos los

administrados por las distintas funciones del estado, cómo un mecanismo práctico de aplicación de las normas constitucionales, de garantías progresivas de derechos, donde la principal razón del servicio es la población.

Esa es la finalidad de la administración pública, garantizar servicios y el desarrollo del país, por medio de sus ejecutores inmediatos, los servidores públicos.

En un país donde se va desarrollando el crecimiento de población, donde las necesidades van en aumento, cómo son: salud, educación, vivienda, alimentación, trabajo, es el sistema administrativo el llamado a fortalecerse en el servicio que se brinda a los administrados.

Entonces la línea límite que debe establecerse es por un lado la finalidad de la administración pública y por otro los derechos humanos de los funcionarios, quienes brindan ese servicio a la sociedad.

Las relaciones laborales en el servicio público deben ser vistas, no cómo una relación administración pública – administrado, pues ese tipo de vínculo existe desde la función pública hacia los beneficiarios del servicio público, más casa adentro existen derechos irrenunciables que no pueden ser minimizados so pretexto de que nos encontramos bajo las normas de la administración pública, las mismas que no pueden contravenir las garantías de estabilidad.

2.2.3. Contrato de servicios ocasionales

Fundamento jurídico y doctrinario del contrato de prestación de servicios ocasionales.

En cierto modo es el Reglamento a la ley de Servicio Público, la que regula o establece las formas de terminación de los contratos ocasionales en su artículo 146:

a) Cumplimiento del plazo;

b) Mutuo acuerdo de las partes;

c) Renuncia voluntaria presentada;

d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;

e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;

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

g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;

h) Destitución; e

i) Muerte

Solo queda excluida la terminación unilateral por parte de la autoridad nominadora, el resto de causales quedan vigentes, y en este caso los literales a), d), g), h), no dejan en igualdad de condiciones a los servidores públicos con discapacidad, quedan sin estabilidad (Medina, 2021).

Es muy clara la Constitución a referirse que el derecho al trabajo es un deber social, ya que con este se desprende el derecho económico de las personas, que será una remuneración justa por su trabajo, con el que se podrán sostener en el diario vivir y también el soporte para la familia, obteniendo como consecuencia una vida decorosa.

Según (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016) dentro del Art. 58, se estipula que:

> La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin (págs. 29-30)

Para que exista este tipo de contratación de las instituciones es indispensable que la misma realice un informe en donde conste de forma escrita y detallada que es necesario para el organismo satisfacer una necesidad específica, para proceder a la suscripción del personal por parte del funcionario de la administración del personal.

En el inciso segundo, artículo 58, describe criterios muy específicos como la totalidad del personal que puede regirse bajo este tipo de contrato, así como también el periodo máximo de duración y la manifestación de acerca de la estabilidad laboral:

> La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016, pág. 30)

Es importante recalcar que, por su esencia, el contrato ocasional de prestación de servicios no genera estabilidad laboral, debida a que la duración no puede exceder por más de doce meses y la contratación del personal bajo esta modalidad no pude sobrepasar el 20% en las instituciones, ya que si sobre pasa este tiempo es obligación por parte del organismo a que el personal pueda acceder al concurso de méritos y oposición

Los beneficios económicos que gozan los servidores públicos que se encuentran bajo este tipo de contrato de prestación de servicios ocasionales, se establece en la misma normativa en el inciso tercero:

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad, tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016, pág. 30).

Los derechos que tienen los servidores que se rijan bajo el contrato ocasional de prestación de servicios son los mismos derechos que tiene el personal con nombramiento, fuera de las indemnizaciones ya sea por supresión de partidas o incentivos para jubilación; esto tiene mucha razón debido a que este tipo de contratos es de una duración especifica (doce meses).

El inciso cuarto del mismo artículo de la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016) imposibilita la permanencia del empleado en su cargo, esto es: “Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.”

Si bien el personal de la institución que se rija bajo esta modalidad no podrá ingresar a la carrera del servicio público, también mientras dure su contrato nada impedirá a que pueda presentarse a un concurso público de méritos y oposición.

También imposibilita al empleado de prepararse en un futuro en sus estudios, estipulado en el inciso quinto, que dice:

"Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público." (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016)

El personal que se encuentra mandada bajo esta modalidad no puede acceder a ninguna licencia de servicios con o sin remuneración, ya sea este para solicitar estudios universitarios o de posgrado dentro o fuera del país, ni tampoco están habilitados a proporcionar sus servicios para otra institución.

Otro punto a tomar en cuenta cuando se trata del contrato de prestación de servicios ocasionales acerca de la estabilidad laboral que estipula el artículo 58 (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016) que afirma:

Inciso sexto. - "Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos."

La aspiración de tener un nombramiento en el sector público por parte del personal es imposible, dado que este tipo de contratación no ofrece ninguna forma de estabilidad laboral, ni derecho adquirido, ya que la finalidad es de satisfacer una necesidad institucional para una actividad laboral específica.

En lo que refiere acerca de las remuneraciones que percibirán las personas contratadas por esta modalidad lo establece en el inciso séptimo, artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, y afirma:

"La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente." (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016)

En cuanto a las especificaciones del contrato de prestación de servicios ocasionales y la responsabilidad administrativa que este tuviese está estipulada en el artículo 58, inciso octavo de la Ley Orgánica de Servicio Público, que determina:

"El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley, será causal para la conclusión automática del mismo y originará en consecuencia la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley." (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016)

Si no cumple con los requisitos que determina el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público acerca de los contratos ocasionales de prestación de servicios serán causales para la terminación automática, originando responsabilidades como son civiles, penales.

Análisis jurídico del contrato de prestación de servicios ocasionales en el sector público y privado

En el Ecuador, el contrato de prestación de servicios ocasionales ha sido motivo de análisis jurídico y doctrinario, basándonos en la Constitución como norma suprema y que las leyes tienen que recoger una relación dentro de nuestro ordenamiento jurídico, de ningún modo se puede contradecir los preceptos y principios constitucionales.

El trabajo es un derecho que tienen todas personas y es una obligación por parte del Estado ecuatoriano garantizar la protección del mismo, asegurando el respeto a su dignidad, a una existencia decorosa, y a la justa remuneración por los servicios brindado, y que estos cubran las necesidades, así como también la de su familia (Maldonado, 2021).

Este tipo de contrato tiene que reunir varios aspectos que para una mejor comprensión la desglosaremos parte por parte; así que esta modalidad empieza con la obligación de una de las partes para realizar un servicio al otro, este tiene que ser una prestación determinada y limitada; otro elemento que debe cumplir es el pago de honorarios, es decir, la remuneración establecida y acordada por los contratantes, por el servicio prestado; y por último el tiempo de duración del contrato, el cual solo se dará por la ejecución del servicio del labor específico, y este no puede ser superior a dos años, como lo establece la Ley Orgánica de Servicio Público.

Al hablar de las características de esta modalidad empezaremos con la obligación recíproca que tiene al prestar un servicio y que por consecuencia debe ser retribuida económicamente por el mismo, es decir la bilateralidad de las partes; las prestaciones entre las partes se entienden como similares, siendo los contratantes los que establecen el precio que otorgan a las obligaciones recibidas, así pues, manifestando la voluntariedad de todos los que resulten obligados (Chávez, 2021).

Los trabajadores que se rigen bajo esta circunstancia de labor son aquellas que prestan una actividad orientada a satisfacer necesidades momentáneas o extraordinarias de una institución ya sea esta pública o privada, este tipo de diligencias la desarrollan durante un breve lapso y esta debe justificar la brevedad de su vinculación.

Para que resulte efectivo el contrato de prestación de servicio ocasional este debe tener de manera justificada la necesidad de satisfacer determinadas situaciones

institucionales; otro aspecto de tomar en cuenta es que se solicita previa aprobación por parte de la administración de Talento Humano; además debe constar la aprobación de la partida presupuestaria.

En una institución pública el personal no puede exceder más de un veinte por ciento bajo este tipo de contratos ocasionales de prestación de servicios; el periodo máximo no puede exceder de los doce meses, y extenderse por un máximo de doce meses adicionales, limitando el tiempo de vigencia y duración de este tipo de contratos, generando una incertidumbre con lo que respecta al futuro laboral, no teniendo acceso a reclamo alguno (Gavilanez, 2020)

2.2.4. Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Guaranda

San Pedro de Guaranda es la capital de la Provincia de Bolívar, en la República del Ecuador, América del Sur. Está ubicada a 2.668 msnm., a solo 220 km. de Quito, la capital del país, y a 150 km. de Guayaquil, puerto principal (Municipio de Guaranda, 2023).

Se la conoce como “Ciudad de las Siete Colinas”, por estar rodeada de siete colinas: San Jacinto, Loma de Guaranda, San Bartolo, Cruzloma, Tililag, Talalag y el Calvario.

Guaranda es una ciudad pequeña, muy pintoresca, multicolor, enclavada en la Cordillera Occidental de los Andes. Con una vista espectacular del volcán Chimborazo. Cuenta con un clima muy agradable que oscila entre los 15 y 21 grados centígrados.

Guaranda tiene una infraestructura única y llamativa, sus edificaciones llegan máximo a tres pisos, sus calles angostas son adoquinadas. Es una ciudad apacible, tranquila, sosegada, llena de calma, con gente muy amable y acogedora. Tiene el encanto

de las ciudades idóneas para un buen descanso, en donde la cercanía y la camaradería es un plus que le da un encanto particular (Municipio de Guaranda, 2023).

El régimen jurídico que se aplica en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón del Guaranda

Según (Maldonado, 2021), el régimen jurídico, se conceptualiza como aquel conjunto de normas que se encarga de regular ciertas actividades dentro de un ambiente específico, básicamente es aquella normativa jurídica que dirige a un determinado grupo de personas que se encuentran laborando dentro de una determinada empresa o institución pública.

El régimen jurídico que se aplica al personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda es específicamente la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General para todos aquellos funcionarios que se encuentran en el área administrativa, sea que hayan ingresado al sector público por intermedio de un contrato ocasional o a través del concurso de méritos y oposición todos estos funcionarios se regirán bajo esa normativa.

En lo que respecta a los demás trabajadores municipales que se encargan de áreas, que no sean administrativas cómo la recolección de basura, mantenimiento de alcantarillados y obras públicas se regirán bajo todas las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo.

2.3. HIPÓTESIS

El cambio de actividad laboral del servidor con contrato de servicios ocasionales afecta los derechos laborables.

2.4. VARIABLES

Variable Dependiente:

Derechos del servidor público

Variable Independiente:

Cambio de actividad laboral

CAPITULO III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO

El proyecto de investigación tuvo como ámbito de estudio, el derecho administrativo, enfocado en el contrato de servicios ocasionales, en relación a los derechos del servidor público frente al cambio de la actividad laboral, dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación Doctrinaria

La investigación fue doctrinaria, porque se requirió de cierta información expuesta y concreta de tratadistas, quienes ilustraron sus ideas para la mejor comprensión del tema a investigar.

Investigación Histórica

Las investigaciones históricas permiten conocer y reflexionar sobre un fenómeno, considerando resaltar los conceptos e hipótesis y la comprensión de las relaciones de la Historia con el Tiempo, con la memoria o con el Espacio (Sanchez & Murillo, 2022)

Con el empleo de la investigación histórica, se dio a conocer los antecedentes sobre el contrato de servicios ocasionales, en el sector público, de este modo se realizó una investigación partiendo desde el pasado hasta la actualidad, lo cual permitió identificar la evolución de las normas jurídicas en materia laboral.

Investigación Documental

Para (Hernandez Sampieri, 2014) la investigación documental consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que parten de otros

conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realizada, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio.

Se empleó la investigación documental, misma que permitió la recolección de información proveniente de distintas fuentes de investigación entre las cuales se encuentran, libros físicos, digitales, códigos, leyes normativas, artículos científicos, proyectos de investigación, páginas web entre otras fuentes bibliográficas con las cuales se desarrolló el marco teórico del proyecto de investigación.

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Nivel explicativo

Está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables (Hernandez Sampieri, 2014)

El nivel explicativo permitió dar de manera adecuada una explicación sobre el fenómeno jurídico investigativo sobre los derechos del servidor público frente al cambio de la actividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, con un enfoque especifico en el contrato de servicios ocasionales.

Nivel descriptivo

Para (Hernandez Sampieri, 2014) busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Mediante el nivel descriptivo se efectuó la descripción de la incidencia que tiene al cambio de la actividad laboral sobre los derechos del servidor público en el Gobierno

Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, ante la suscripción del contrato de servicios ocasionales en dicha entidad.

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método Cuantitativo

Según (Hernandez Sampieri, 2014) el enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas.

Se utilizó el método cuantitativo en el desarrollo de la investigación para la recolección datos e información de carácter numéricos o estadísticos sobre el fenómeno investigado, en este caso siendo los derechos del servidor público frente al cambio de la actividad laboral, en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, de este modo se pudo plasmar los resultados mediante el análisis toda la información estadística recolectada.

Método Jurídico

Se utilizó el método jurídico en la investigación, debido a que se estudiaron las normas jurídicas como son la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica del Servicio Público, Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, Código del Trabajo y demás normas internacionales relacionan con el tema investigativo.

Método Inductivo

Para (Hernandez Sampieri, 2014) el método inductivo se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios.

Se empleó el método inductivo, por cuanto se efectuó un análisis lógico sobre el derecho al trabajo, cambio de la actividad laboral, contrato de trabajo, derechos de los

servidores públicos, el contrato de servicios ocasionales, entre otros temas que permitieron fundamentar la investigación.

Método Deductivo

El método deductivo permite inferir nuevos conocimientos a partir de leyes más generales mediante deducciones lógicas (Hernandez Sampieri, 2014).

El método deductivo facilitó partir desde lo general, hacia lo particular, puesto que los datos generales dieron la orientación necesaria para realizar el razonamiento lógico, por ello se identificó los derechos del servidor público frente al cambio de la actividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, tema que fue descompuesto en distintas partes para una adecuada comprensión.

Método Sintético

Se aplicó el método sintético, con el cual se pudo distinguir los elementos del problema a investigarse a fin de lograr un análisis del objeto del mismo para llegar a una síntesis de las afectaciones jurídicas por el cambio de la actividad laboral mediante el contrato de servicios ocasionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

3.5 POBLACIÓN – MUESTRA

Población. Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.

La población de la presente investigación fue de 30 servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, no se estableció la necesidad de aplicar una formula estadística debido al reducido número de la población.

3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

Las técnicas de investigación son las herramientas y procedimientos disponibles para un investigador cualquiera, que le permiten obtener datos e información (Zubiran, Zubiran , & Garcia, 2022)

Se empleó la técnica de la encuesta para la recopilación de la información y datos de manera directa, sobre el tema y problemática de investigación, que trata sobre el cambio de la actividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, relacionado con el contrato de servicios ocasionales, por ende la encuesta se realizó de forma presencial a los servidores públicos que pertenecen al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, quienes al encontrarse en funciones en la entidad pública tiene conocimiento sobre el tema investigado.

Instrumento

Los instrumentos de investigación son los recursos que el investigador puede utilizar para abordar problemas y fenómenos y extraer información de ellos (Zubiran, Zubiran , & Garcia, 2022)

Se utilizó el cuestionario de preguntas previamente estructuradas y aprobadas por el docente tutor en conjunto con la investigadora, el cual permitió la recolección de información necesaria dirigida a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

3.7. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

3.7.1 PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

Tabulación de datos. - consiste en la cuantificación y cualificación de los resultados e información recopilada en los instrumentos de investigación.

Procesamiento de la información. - es una actividad estadística que permite establecer tablas y gráficos estadísticos. Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete informático contable Excel.

3.7.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Análisis de resultados. - La interpretación de la información y de los datos estadísticos se realizó a través de la utilización de la técnica de inducción.

Discusión de resultados. - para la realización de esta tarea investigativa se empleó el análisis y la síntesis cuyo objetivo fue confortar los resultados de la presente investigación con los resultados del estado del arte.

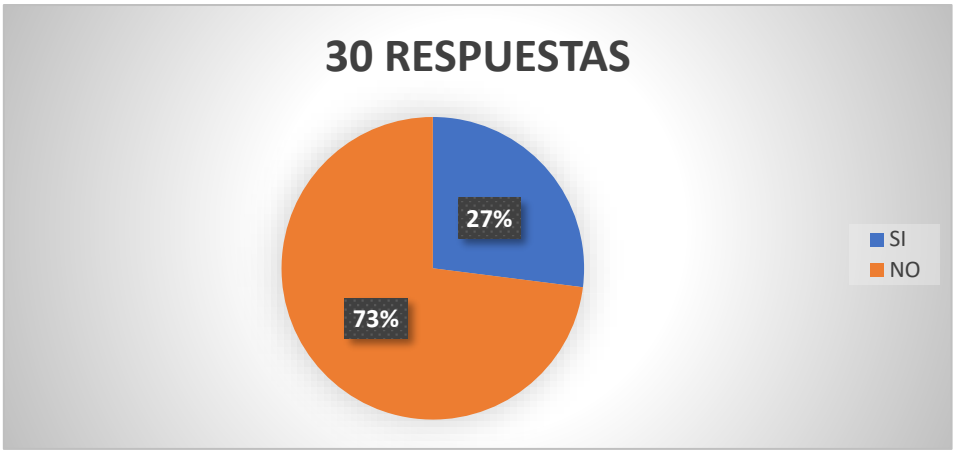
A continuación, se analiza los resultados del cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda**.**

Pregunta 1: ¿Usted conoce los derechos que protegen a los servidores públicos?

Tabla 1. *Conocimiento de los derechos que protegen a los servidores públicos*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	27 %
NO	22	73 %
TOTAL	**30**	**100 %**

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
Elaboración propia (2023)



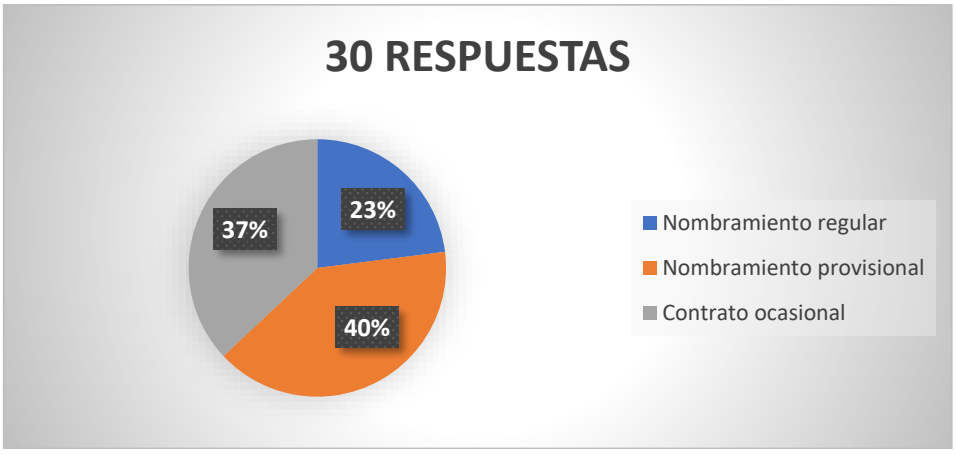
Discusión de resultados: Del 100% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, el 73% indica que, desconocen los derechos que protegen a los servidores públicos, mientras que el 27% afirma tener conocimiento sobre dichos derechos, lo cual indica que los servidores deben tener capacitaciones donde logren conocer acerca de sus derechos.

Pregunta 2: Su relación laboral con el GAD municipal de Guaranda es mediante

Tabla 2. *Relación laboral con el GAD municipal de Guaranda*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nombramiento regular	7	23 %
Nombramiento provisional	12	40 %
Contrato ocasional	11	37 %
TOTAL	**30**	**100 %**

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
Elaboración propia (2023)



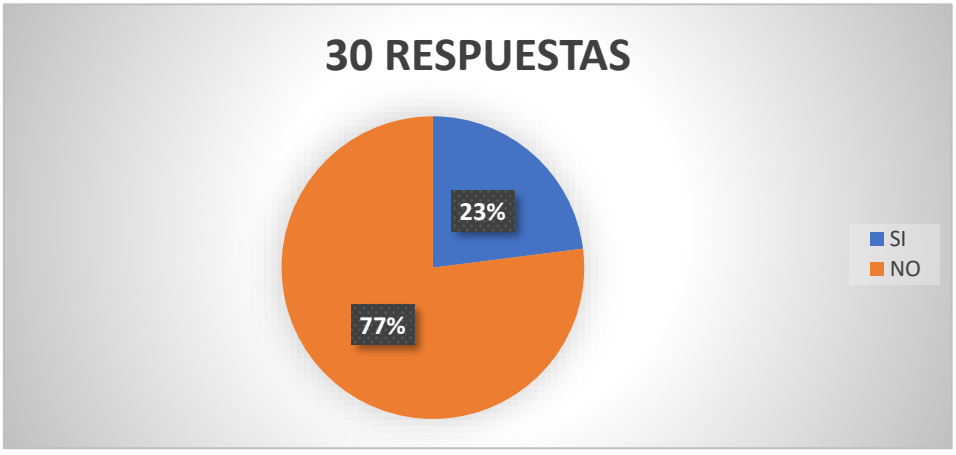
Discusión de resultados: Del 100% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, el 23% indica que su relación laboral con el Gobierno Autónomo Descentralizado es mediante nombramiento regular, mientras que el 40 % es bajo nombramiento provisional y el 37% trabaja mediante un contrato ocasional, esto indica que no tienen una estabilidad laboral con relación al Gobierno Autónomo Descentralizado del canto Guaranda.

Pregunta 3: ¿Usted mantienen estabilidad en su puesto de trabajo?

Tabla 3. *Estabilidad en el puesto de trabajo*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	23 %
NO	23	77 %
TOTAL	**30**	**100 %**

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
Elaboración propia (2023)



Discusión de resultados: Del 100% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, el 77% indica que, no mantienen estabilidad en su puesto de trabajo, mientras que el 23 % afirma que, si la mantiene, es decir por diferentes motivos, por lo que se identifica que no existe estabilidad en el puesto de trabajo. Por lo cual la mayor parte los servidores sienten inseguridad laboral, y esto es porque puede deberse a varios factores, conteniendo cambios frecuentes en las diligencias laborales, la falta de precisión en los contratos y la exactitud de las políticas claras no permite la permanencia laboral. Y es importante que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda efectué medidas para brindar la estabilidad laboral

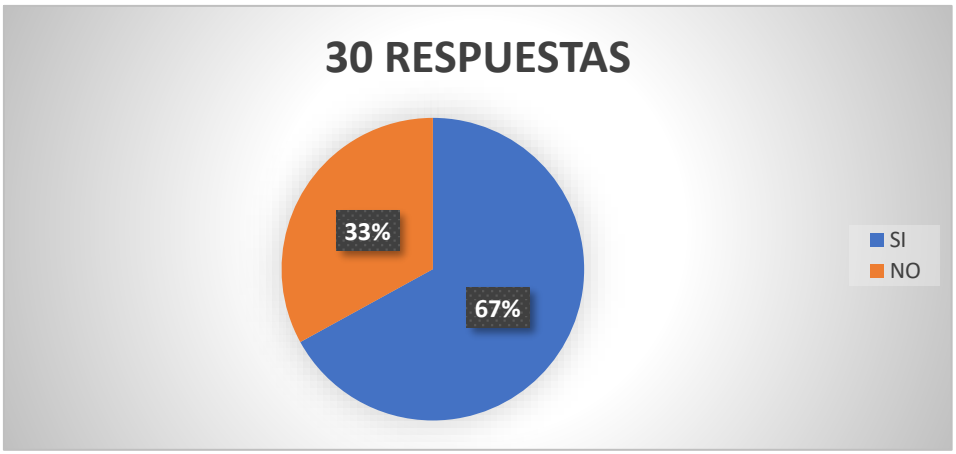
y de esa manera los servidores públicos gocen de contratos claros y sus derechos laborales sean respetados y protegidos.

Pregunta 4: ¿Ha sido cambiado de actividad laboral por disposición de la máxima autoridad?

Tabla 4. *Cambio de puesto*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	67 %
NO	10	33 %
TOTAL	**30**	**100 %**

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
Elaboración propia (2023)



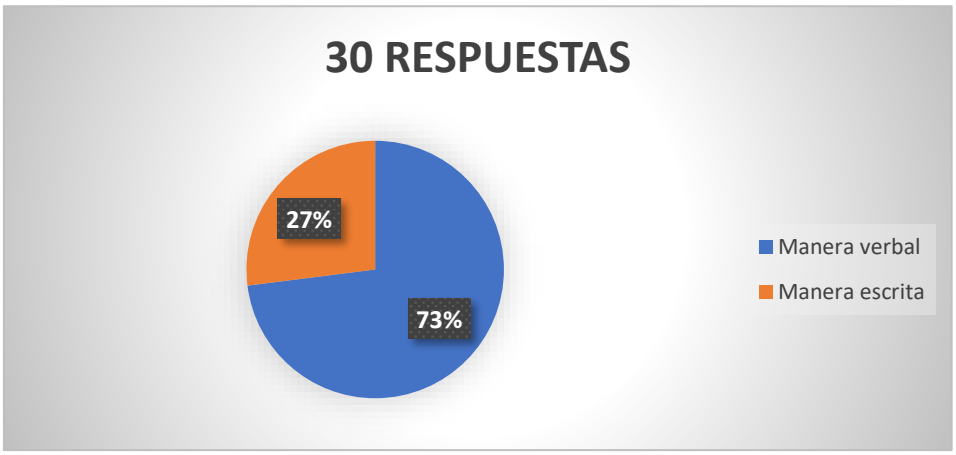
Discusión de resultados: Del 100% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, el 67% indica que, si han sido cambiado en cuanto a la actividad que realizaban en sus servicios públicos por parte de la máxima autoridad, mientras que el 33 % afirma que no han tenido ningún cambio, Esto nos da a conocer que la mayor parte de los servidores públicos si han ejercitado cambios en sus servicios laborables, lo que ha reflejado una estrategia de restructuración internamente en la organización laboral. Es importante considerar el impacto de los cambios en la satisfacción y desempeño laboral de los servidores públicos, de igual manera es necesario mantener conversaciones claras y apoyo durante las evoluciones laborables.

Pregunta 5: En el caso de haberse dado el cambio de actividad, la disposición se lo ha emitido cómo

Tabla 5. *Notificación de cambio*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Manera verbal	22	73 %
Manera escrita	8	27 %
TOTAL	**30**	**100 %**

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
Elaboración propia (2023)



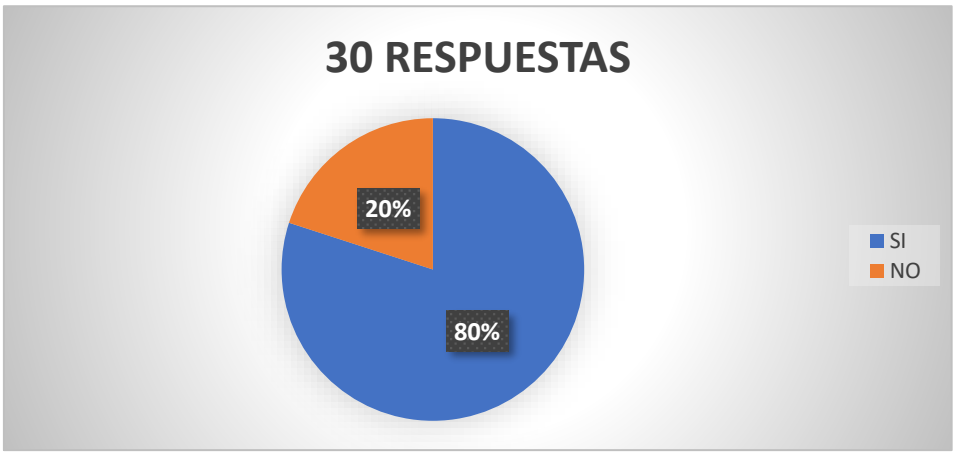
Discusión de resultados: Del 100% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, el 73% indica que cuando se les ha cambiado de actividad, ha sido notificado de manera verbal, mientras que, el 27 % afirma que se los ha notificado mediante un documento escrito, estos resultados nos permite verificar los cambios de las actividades laborables que se han llevado a cabo de manera verbal sin un respaldo escrito, con lo cual se ha dado paso a la confusión y a la falta de claridad en las disposiciones asignadas a los servidores públicos, motivo el cual surge la necesidad de plantear estrategias formales y documentales para la notificación de los cambios de las actividades laborables.

Pregunta 6: Asido afectado por un cambio de actividad laboral siente que se afectado sus derechos laborables.

Tabla 6. *Afectación a sus derechos laborales*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80 %
NO	6	20 %
TOTAL	**30**	**100 %**

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
Elaboración propia (2023)



Discusión de resultados: Del 100% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, el 80% indica que sienten que han sido afectados por el cambio de actividad, debido a que deben realizar actividades que no habían hecho antes o a su vez les toca aprender nuevamente desde cero, mientras que, el 20 % afirma no son afectados. Es evidente la vulneración de derechos que siente los servidores públicos al ser cambiados de actividad laboral, siente la vulneración de sus derechos porque han tenido que realizar actividades laborables que no se encuentra bajo sus contratos o nombramientos ocasionales o provisionales, razón por la cual han sentido la sensación de vulneración de sus derechos, esto a punta a la necesidad de revisar y mejorar las políticas de reasignación de tareas para garantizar los derechos laborables.

Pregunta 7: Ha presentado usted algún reclamo de carácter legal cuando se le ha cambiado de actividad laboral.

Tabla 7. *Reclamo de carácter legal*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	3 %
NO	29	97 %
TOTAL	**30**	**100 %**

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
Elaboración propia (2023)



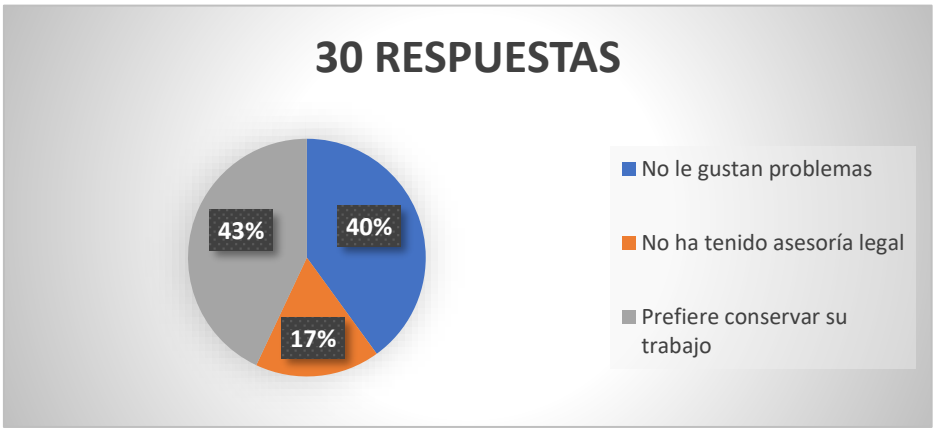
Discusión de resultados: Del 100% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, el 3% indica si han presentado algún reclamo de carácter legal cuando se le ha cambiado de actividad laboral, mientras que el 97 % afirma no han presentado ningún reclamo, lo cual indica que la gran mayoría de los cambios de actividad no han sido comunicados o gestionados de manera que los servidores sientan la necesidad de recurrir a instancias legales, o puede reflejar una falta de conocimiento o recursos para emprender acciones legales.

Pregunta 8: Las razones para no haber reclamado su cambio de actividad laboral son

Tabla 8. *Razones para no haber reclamado su cambio de actividad laboral*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No le gusta problemas	12	40 %
No ha tenido asesoría legal	5	17 %
Prefiere conservar su trabajo	13	43 %
TOTAL	**30**	**100 %**

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
Elaboración propia (2023)



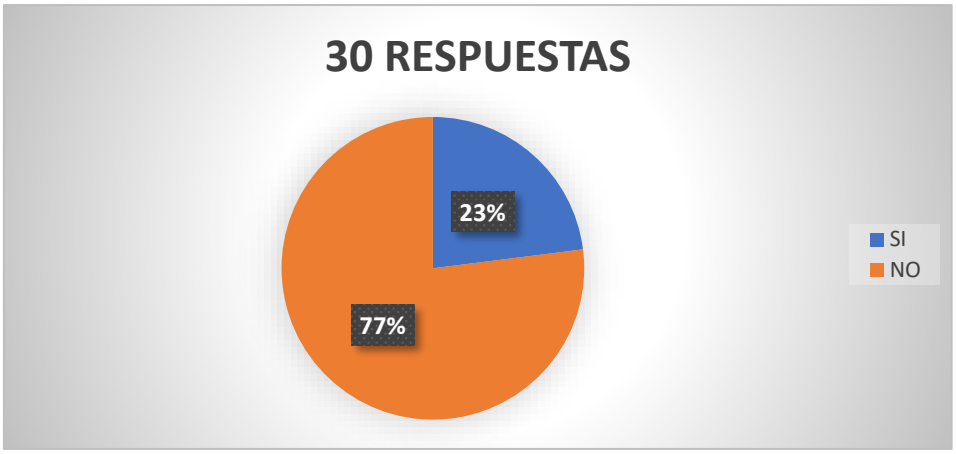
Discusión de resultados: Del 100% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, el 40% indica que la razón por la que no han realizado algún reclamo de carácter legal en cuanto refiere al cambio de su actividad laboral es porque no les gusta tener problemas, mientras que el 17% ha querido presentar un reclamo, pero no tienen asesoría legal y el 43% prefiere conservar su trabajo, por tal motivo no han realizado alguna actividad en contra de las autoridades. Se a evidenciado la principal razón para no presentar ningún tipo de reclamo laboral lo cual es no les gusta tener complicaciones laborables, falta de asesoría legal y el deseo de conservar sus puestos de trabajos.

Pregunta 9: Cree tener seguridad en su trabajo

Tabla 9. *Seguridad en el trabajo*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	23 %
NO	23	77 %
TOTAL	**30**	**100 %**

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
Elaboración propia (2023)



Discusión de resultados: Del 100% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, el 23% indica que, si sienten tener seguridad en su trabajo, mientras que el 77 % afirma no tener esa seguridad, lo cual indica que no se provee seguridad o estabilidad a los servidores públicos en el ambiente en el que desarrollan sus actividades. Esto revela una percepción predominante de inseguridad laboral entre los servidores, lo cual puede afectar negativamente su desempeño y bienestar, y subraya la necesidad de implementar medidas que fortalezcan la confianza en la estabilidad y seguridad laboral.

Pregunta 10: Considera que existe discriminación entre los servidores con nombramiento regular y los de nombramiento provisional junto con los de contrato ocasional.

Tabla 10. *Discriminación entre tipos de contrato*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83 %
NO	5	17 %
TOTAL	**30**	**100 %**

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
Elaboración propia (2023)



Discusión de resultados: Del 100% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, el 83% indica que si existe discriminación entre los servidores según el tipo de contrato que manejan, mientras que el 17 % afirma no existe algún tipo de discriminación, por lo que es evidente que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda si existe discriminación entre los servidores públicos. Esto indica que, en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, hay una percepción significativa de discriminación entre los empleados, especialmente en función del tipo de contrato, lo que puede crear un ambiente laboral divisivo y afectar la moral y cohesión del equipo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación nos permite identificar los derechos vulnerados del servidor público con contrato de servicios ocasionales frente al cambio de actividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda en el año 2022. En el Gobierno Autónomo Descentralizado se produce una vulneración a los derechos laborales de los servidores públicos bajo contrato ocasional como consecuencia del abuso de este tipo de contratos por parte de los organismos de la administración pública que extienden la contratación superando el tiempo establecido por ley.

El 37% de servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda trabaja mediante un contrato ocasional, dando como resultado una inestabilidad laboral, el porcentaje restante está distribuido en nombramiento regular o provisional. Mantener una contratación de este tipo es una forma de precariedad laboral, por lo que destaca la importancia de implementar la norma técnica del subsistema de selección de servidores públicos. Del total de servidores públicos, el 73% afirma desconocer los derechos que protegen a los servidores públicos; la adopción de medidas de austeridad en el Ecuador produjo entre otros la vulneración de los derechos de los servidores públicos, en especial los relativos al derecho al trabajo y la remuneración justa.

4.2 Beneficiarios

4.2.1 Directos

Las autoridades, docentes y estudiantes de la escuela de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar pueden acceder directamente al proyecto, quienes serán los beneficiarios directos.

4.2.2 Indirectos

La población en general, empleados, trabajadores y abogados en ejercicio podrían tener interés en aprovechar los resultados obtenidos con el presente proyecto, aunque no participen directamente en el desarrollo del mismo.

4.3 Impacto de la investigación

El derecho al trabajo ha sido abordado por la Corte Constitucional del Ecuador que mediante sentencia Nº 093-14-SEP-CC (2014) lo catalogó como un derecho económico y social, que cuenta con una categoría especial al tutelar la parte débil de la relación laboral, enfatizan el reconocimiento de la renuncia habilidad e intangibilidad del derecho de los trabajadores que al igual que el principio del in dubio pro operario forman parte de las conquistas sociales de mayor importancia reconocida expresamente por la Constitución

Entre en la normativa constitucional se puede identificar la prohibición de toda forma de precarización, de tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa, la contratación laboral por horas o cualquier otro tipo de actividad que afecte los derechos de los trabajadores ya sea de manera individual o colectiva, con ello la Constitución busca proteger los derechos laborales en consonancia con la normativa del derecho internacional.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental para la vida del ser humano, parte de su dignidad y que se extiende hasta la familia, por ende, todos los servidores públicos que laboran bajo las diferentes modalidades de contrato incluidos los contratos de servicios ocasionales son sujetos de protección laboral y cuentan con las garantías que la Constitución les reconoce a todos los trabajadores. Adicional a los derechos la Constitución establece garantías para la protección de estos. Las

garantías jurisdiccionales están diseñadas para la protección de los derechos constitucionales, estos son la acción de protección, acción extraordinaria de protección, hábeas corpus, hábeas data, acción de acceso a la información pública, acción por incumplimiento.

La investigación se realizó con el objetivo de analizar los derechos laborales vulnerados de los servidores públicos con contrato ocasional de acuerdo al marco jurídico vigente. Los principales derechos vulnerados de los servidores públicos bajo contrato ocasional fueron la estabilidad laboral, el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

CONCLUSIONES

Los servidores públicos bajo la modalidad de contrato ocasional no gozan del derecho de estabilidad laboral. Los contratos de prestación de servicios ocasionales al no ofrecer estabilidad laboral provocan que los funcionarios públicos pongan poco interés en el desarrollo de sus actividades normales, entendiendo que al ser parte de la administración pública se espera recibir una atención rápida, eficaz y de calidad y que una de las formas de conseguir la misma seria motivando al trabajador con la estabilidad laboral y que el mismo tenga en mente que podría perder su trabajo por falta de diligencia en el mismo previo sumario y mas no por una terminación unilateral en cualquier instante.

La incorrecta interpretación o ambigüedad en materia de derechos humanos por parte de las autoridades administrativas ha provocado la vulneración a los derechos del servidor público cuando opera un cambio de actividad laboral, por otra parte, el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, no garantiza el goce efectivo y progresivo de derechos tales como de igualdad, no discriminación y trato prioritario. En el caso de la terminación de los contratos ocasionales tras ser estos desnaturalizados, vulnera el derecho a la estabilidad laboral dejando sin empleo a muchos servidores públicos, provocando graves y profundos problemas sociales y económicos.

Además, acerca del análisis jurídico del contrato de servicios ocasionales, se observa que los mismos, aunque legalmente resultan válidos, ofrecen menos estabilidad y protección en relación a los nombramientos regulares. Los derechos del servidor público, como la estabilidad laboral, el respeto a sus funciones y la capacitación adecuada, son frecuentemente vulnerados cuando se realizan cambios de actividad sin previo aviso o justificación adecuada. Estos cambios pueden violar derechos fundamentales como la dignidad, la estabilidad en el empleo y la seguridad laboral. Para evitar estas afectaciones, se concluye que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda

implemente procedimientos claros y transparentes para cualquier cambio de actividad laboral, garantizando notificaciones formales y por escrito, y brindando el soporte necesario para la adaptación de los servidores públicos a sus nuevas funciones. Asimismo, es crucial fomentar un ambiente de trabajo donde se respeten los derechos laborales y se ofrezca asesoría legal accesible a todos los servidores para evitar situaciones de abuso y discriminación.

RECOMENDACIONES

Recomendar al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda el respeto absoluto a la normativa legal y a los contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales para que se respete la estabilidad laboral de cada servidor del municipio de Guaranda.

Recomendar al director de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda realizar un estudio adecuado del requerimiento de personal para que envase a esto se contrate el personal necesario y se evite cambios intempestivos de funciones.

Recomendar a los empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda una permanente recapacitación en cuanto a sus derechos laborables para así evitar afectación a los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: LexisFinder.

Chávez, S. (2021). *El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador.* Repositorio Uniandes. Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5338/1/PIUAMCO023-2016.pdf

Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (2021). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad, 10*(1), 226-231. Obtenido de https://n9.cl/rj74l

Conceptos Juridicos. (2019). *ConceptosJuridicos.com*. Obtenido de https://www.conceptosjuridicos.com/ec/contrato-de-trabajo/

Dromi, R. (2021). Derecho Administrativo. En R. Dromi, *Derecho Administrativo* (pág. 693). Buenos Aires: Editorial de Ciencia y Cultura.

Franco, T. (2020). *La falta de estabilidad laboral del trabajador público respecto de los contratos de servicios ocasionales en el Hospital del Día Jacobo y María Elena Ratinoff del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil, en el año 2017.* Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Gavilanez, A. (2020). *El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público.* Ambato: Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27466/1/FJCS-DE-1959.pdf

Gordillo, A. (2020). *Tratado de Derecho Administrativo.* Buenos Aires: Ediciones Macchi.

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la investigacion.* Interamericana editores. Obtenido de https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf

Ibarra, A., Gaspar, M., & Robles, G. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, VII*(1), 383-393. doi:10.35381/cm.v7i1.541

Ley Orgánica de Servicio Público. (2020). *Ley Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010.*

LOSEP. (2016). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO.* Lexis. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

Maldonado, A. (2021). *"Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores.* Riobamba. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9999/1/Maldonado%20Jara%2C%20A%20%282022%29%20Los%20contratos%20ocasionales%20de%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20y%20la%20precarizaci%C3%B3n%20de%20los%20derechos%20de%20los%20trabajadores%28Tesis%20de%20Pre

Medina, E. (2021). *Estabilidad de los servidores publicos bajo la modlidad de contratos ocasionales.* Guayaquil. Obtenido de http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4561/1/TM-ULVR-0357.pdf

Morales, M. (2021). Manual de Derecho Procesal Administrativo. En M. M. Tobar, *Manual de Derecho Procesal Administrativo* (pág. 394). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Municipio de Guaranda. (2023). Obtenido de https://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/

Real Académia de la Lengua Española. (2021). Obtenido de https://dle.rae.es/cesar

Sanchez, A., & Murillo, A. (2022). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia, 9*(2). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-29562021000200147#B6

Velaña, B. (2020). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 20-23. doi:http://dx.doi.org/10.31164/bcoyu.22.2019.720

Zubiran, P., Zubiran , M., & Garcia, A. (2022). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Horizonte de la Ciencia, 12*(22), 189-202. doi:https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.403

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta aplicada a los servidores públicos del Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Guaranda










PROHIBIDO FUMAR
EPSON


INFANTO JUVENIL
BOSTON

Anexo 2. Reporte de turnitin

turnitin Página 2 of 67 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::10159:32987751

5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Fuentes de Internet
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

0% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

Texto oculto
65 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc.Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

rio...

N° ESCRITURA 20240201003P03501

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR: LEMA ROJAS MERCEDES JAKELINE

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS

H.R.

Factura: 001-006- 000007256

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolivar, República del Ecuador, hoy día doce de Diciembre del dos mil veinticuatro, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señora LEMA ROJAS MERCEDES JAKELINE, de estado civil divorciada de ocupación estudiante, domiciliada en la ciudad de Guaranda, cantón Guaranda provincia Bolivar, con celular número [0986168678], su correo electrónico es lema.jakeline@yahoo.com, por sus propios y personales derechos, a quien de obligarse y de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidas por mi el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "LOS DERECHOS DEL SERVIDOR PÚBLICO FRENTE AL CAMBIO DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2022", Es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, previo a la obtención del título de Abogada de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolivar, Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mi el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

LEMA ROJAS MERCEDES JAKELINE

C.C. 0202046629



AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

EL NOTA...

Factura: 001-006-000007256

20240201003P03

NOTARIO(A) HENRY OSWALDO ROJAS NARVAEZ

NOTARÍA TERCERA DEL CANTÓN GUARANDA

EXTRACTO

Escritura N°:	20240201003P03501
ACTO O CONTRATO:	
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL	
FECHA DE OTORGAMIENTO:	12 DE DICIEMBRE DEL 2024, (13:41)

OTORGANTES

OTORGADO POR

Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	LEMA ROJAS MERCEDES JAVELINE	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CEDULA	0203046523	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	

A FAVOR DE

Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa

UBICACIÓN

Provincia	Cantón	Parroquia
BOLIVAR	GUARANDA	ANGEL POLIVIO CHAVEZ

DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:	
OBJETO/OBSERVACIONES:	
CUANTÍA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA

NOTARIO(A) HENRY OSWALDO ROJAS NARVAEZ

NOTARÍA TERCERA DEL CANTÓN GUARANDA

Anexo 3. Formato de la encuesta aplicada

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO.

Encuesta: Los derechos laborables frente al cambio de la actividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda 2022.

1. **¿Usted conoce los derechos que protegen a los servidores públicos?**

   SI

   NO

2. **Su relación laboral con el GAD municipal de Guaranda es mediante.**

   Nombramiento regular

   Nombramiento provisional

   Contrato ocasional

3. **¿Usted mantienen estabilidad en su puesto de trabajo?**

   SI

   NO

4. **¿Ha sido cambiado de actividad laboral por disposición de la máxima autoridad?**

   SI

   NO

5. **En el caso de haberse dado el cambio de actividad, la disposición se lo ha emitido cómo.**

   Manera escrita

   Manera verbal

6. **¿Asido afectado por un cambio de actividad laboral siente que se afectado sus derechos laborables?**

   SI

   NO

7. **Ha presentado usted algún reclamo de carácter legal cuando se le ha cambiado de actividad laboral.**

   SI

   NO

8. **Las razones para no haber reclamado su cambio de actividad laboral son:**

   No le gusta problemas

   No ha tenido asesoría legal

   Prefiere conservar su trabajo

9. **¿Cree tener seguridad en su trabajo?**

   SI

   NO

10. **Considera que existe discriminación entre los servidores con nombramiento regular y los de nombramiento provisional junto con los de contrato ocasional.**

    SI

    NO

GRACIAS

Nota: La presente encuesta tiene fines exclusivamente académicos