



OFICINA DE POSGRADOS

TEMA:

ESTABILIDAD LABORAL Y SU MOTIVACIÓN EN LA RESOLUCIÓN Nro.- 0055-2019 EMITIDA POR GADMASA DE COTACACHI

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en
Argumentación Jurídica y Litigación Oral

Línea de investigación:

Argumentación Jurídica

Autor:

Marco Vinicio Padilla Morales

Director:

Asdrúbal Homero Granizo Haro

Ambato – Ecuador

Mayo 2023

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

ESTABILIDAD LABORAL Y SU MOTIVACION EN LA RESOLUCION N.- 0055-2019 EMITIDA POR GADMASA DE COTACACHI

Línea de Investigación:

Argumentación jurídica.

Autor:

Marco Vinicio Padilla Morales

Asdrúbal Homero Granizo Haro, Ab. Mg.

CALIFICADOR

Linda de las Mercedes Amancha Chiluisa, Dra. Mg.

CALIFICADOR

Juan Carlos Manjarres Buenaño, Ab. Mg.

CALIFICADOR

Juan Carlos Acosta Teneda. P, PhD.

OFICINA DE POSGRADOS

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

ASDRUBAL
HOMERO
GRANIZO HARO
f.-----
Firmado digitalmente por
ASDRUBAL HOMERO
GRANIZO HARO
Fecha: 2023.05.12 15:20:02
-05'00'

f.-----

f.-----

f.-----



Ambato-Ecuador

Mayo 2023

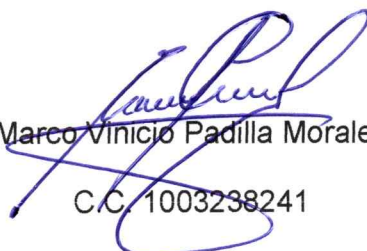
DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **MARCO VINICIO PADILLA MORALES** con CC. **1003238241** autor del trabajo de graduación titulado “ESTABILIDAD LABORAL Y SU MOTIVACION EN LA RESOLUCION N.- 0055-2019 EMITIDA POR GADMASA DE COTACACHI”, previa a la obtención del título profesional de **MAGISTER EN ARGUMENTACIÓN JURÍDICA Y LITIGACIÓN ORAL**, en la escuela de **DERECHO**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respeta los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respeta las políticas de propiedad intelectual.

Ambato, mayo 2023


Marco Vinicio Padilla Morales
C.C. 1003238241

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mi esposa Ana Daniela Yépez Rosero y a mis hijos, mis padres y familiares en general, quienes, con su apoyo incondicional, me han enseñado a comprender lo importante que es el apoyo de la familia en circunstancias difíciles y que siempre hay una luz en la oscuridad.

Marco

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por mi existir, a mi esposa, a mis hijos, a mis padres y toda mi familia por su apoyo constante e incondicional, y a mis docentes por su abnegada convicción y conocimientos impartidos; de manera especial quiero agradecer a mi tutor por su paciencia quien supo guiarme de la mejor manera hasta culminar mi trabajo.

Marco

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de mucha trascendencia, por ser un estudio relacionado con la realidad actual, ya que comprende un estudio de la estabilidad laboral y su motivación en las resoluciones administrativas, un análisis jurídico de la resolución Nro. 0055-2019 emitida por GADMSA de Cotacachi”; en tal sentido la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico determinó el rol del conocimiento de las garantías jurisdiccionales de los empleados públicos, estableciendo que ningún juez puede pronunciar que existe otra vía para conocer el caso, sino se ha comprobado si en el asunto concreto constó la vulneración de derechos constitucionales. El presente análisis investigativo tiene como objetivo el de establecer una postura jurídica sobre la motivación en la resolución administrativa N 0055-2019 en relación a la estabilidad laboral en GADMSA de Cotacachi. Este trabajo de investigación fue ejecutado bajo el enfoque cualitativo de alcance descriptivo – explicativo, el mismo que se utilizaron métodos teóricos y prácticos, y una bibliografía documental. Como resultados alcanzados está en confirmar que, entre los requisitos de la motivación están que debe ser expresa, clara, completa, legítima y lógica, debe existir una relación lógica de alcance material, donde cada requisito se constituye en condiciones necesarias, pero ninguno de ellos se justificaron, en la resolución emanada por la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico no fue motivada, lo que originó a que se dé una serie de acciones de protección y contencioso administrativo planteadas en contra de las mismas, por la violación de derechos y legalidad del acto administrativo.

Palabras claves: Derecho, estabilidad laboral, motivación, resolución administrativa.

ABSTRACT

This research work is of great importance, as it is a study related to the current reality, since it includes a study of job stability and its motivation in administrative resolutions, a legal analysis of resolution No. 0055-2019 issued by the GADMSA of Cotacachi"; In this sense, the Administrative Directorate and Technological Development determined the role of the knowledge of the jurisdictional guarantees of public employees, establishing that no judge can pronounce that there is another way to hear the case, if it has not been verified if the violation was established in the specific matter of constitutional rights. The objective of this investigative analysis is to establish a legal position on the motivation in administrative resolution N 0055-2019 in relation to job stability in the GADMSA of Cotacachi. This research work was carried out under the qualitative approach of descriptive - explanatory scope, the same one that used theoretical and practical methods, and a documentary bibliography. As results achieved is to confirm that, among the requirements of the motivation are that it must be express, clear, complete, legitimate and logical, there must be a logical relationship of material scope, where each requirement is constituted in necessary conditions, but none of them were justified, in the resolution issued by the Administrative Directorate and Technological Development was not motivated, which gave rise to a series of protection actions and administrative litigation raised against them, for the violation of rights and legality of the administrative action.

Keywords: Law, job stability, motivation, administrative resolution.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
1.1. La estabilidad laboral según la doctrina jurídica.....	5
1.2. Definiciones doctrinarias de estabilidad	10
1.3. Finalidad y características de la estabilidad laboral	14
1.4. Clases de estabilidad laboral	15
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	24
2.1. Teoría de Diego López Medina	24
2.2. Análisis resolución Nro. 0055-2019 emitida por GADMSA de Cotacachi..	26
2.3. La motivación	28
2.4. Análisis sucinto	33
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS	43
3.1. Presentación de resultados	43
3.2. Técnicas de Investigación de la Línea Jurisprudencial.....	44
3.3. Análisis de resultados.....	45
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Supresión de partidas presupuestarias	37
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Resolución Administrativa.....	47
---	----

INTRODUCCIÓN

La Constitución vigente reconoce el derecho al trabajo del empleado público de forma genérica y específica. Lo uno representa al derecho en que todo sujeto en calidad de trabajador puede acceder a un puesto de trabajo, por lo que el Estado ecuatoriano generará ciertos mecanismos para fomentar el empleo; el segundo se refiere a la estabilidad laboral como principio constitucional, fundamental e importante para garantizar derechos reconocidos en nuestra legislación.

La estabilidad laboral “consiste en el derecho del empleado público a conservar su puesto de trabajo para toda su vida laboral, siempre que no haya incurrido en causales estipuladas para su cesación” (Morales, 2019, p. 4). En este punto, ha sido preponderante considerar que el principio a la estabilidad laboral de todo servidor público admite la seguridad en su lugar de trabajo siempre que no se le atribuya una de las causas establecidas en la norma, que comprueben la terminación de la relación laboral, lo cual conlleva la protección a favor del empleado público frente a presuntos despidos.

La motivación es “un parámetro que permiten que las decisiones sean legítimas, no un requisito formal o dato explicativo de algún proceso; constituye una garantía de defensa y requisito indispensable mediante el cual los administrados pueden conocer las razones que justifican el actuar del poder público” (Bielsa, 2018, p. 12). La motivación constituye una garantía de los empleados públicos quienes deben saber los fundamentos jurídicos para determinar la resolución administrativa sobre asuntos laborales; motivo que es garantía constitucional ya sea administrativa o judicial, por lo tanto, es de responsabilidad absoluta motivar las resoluciones administrativas por medio de la aplicación de la ley, constitución y tratados internacionales.

La legislación establece que es la labor a ser realizada por el empleado público lo que le da el carácter de estable al servidor público; es decir, un puesto de trabajo es estable por la actividad que realiza, y, al vulnerar la estabilidad laboral como derecho, le justifica al trabajador a percibir indemnizaciones; y, ante la falta de

motivación en la resolución administrativa nace la interrogante: ¿Cuáles son los efectos jurídicos que conlleva la no debida motivación a las resoluciones administrativas para garantizar la estabilidad laboral?

En concordancia con lo destacado, en el análisis de la resolución administrativa Nro. 0055-2019, emitida por la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico del GADMSA de Cotacachi, mediante la cual se emite la supresión de puestos correspondiente a veinte servidores públicos. Al respecto, cabe recordar que la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico se había pronunciado anteriormente en base a los memorandos:

Memorando GADMSAC-DDSC - 001-2019, de la Dirección de Desarrollo Social y Culturas; Memorando Nro.010 - RMPYMCC-2019, del Registro de la Propiedad y Mercantil, Memorando Nro.126 - GADMSAC-S.P.O.E-2019 de la Dirección de Servicios Públicos y Obras Estratégicas, Memorando Nro. 037-DBTA-2019 de la Dirección de Desarrollo de la Zona Sub – Tropical, Memorando Nro. GADMSAC-PSM-2019-226-M de la Procuraduría Síndica del GAD Municipal Santa Ana de Cotacachi y, Memorando Nro. GADMSAC-DPDT-2019 de la Dirección de Planificación y Desarrollo Territorial.

La hipótesis del presente estudio consiste en determinar los efectos jurídicos que conlleva la falta de motivación de la resolución administrativa Nro. 0055-2019, o se vulneró el principio de estabilidad laboral establecido en la Constitución, instrumentos internacionales y la ley.

Objetivo general

- Establecer una postura jurídica sobre la motivación en la resolución administrativa N 0055-2019 en relación a la estabilidad laboral en el GADMSA de Cotacachi.

Objetivos específicos

1. Identificar los principales aspectos teóricos y jurídicos de la argumentación en las resoluciones administrativas
2. La determinar el tipo de argumentación empleada en la resolución administrativa N 0055-2019.
3. diagnosticar el derecho a la estabilidad laboral en el GADMSA de Cotacachi en relación a la motivación en la resolución administrativa N 0055-2019.
4. Analizar la argumentación en la resolución administrativa N 0055-2019 en relación al derecho a la estabilidad laboral en el GADMSA de Cotacachi.

Para lograr el objetivo general propuesto dentro de este trabajo de investigación, se desarrolló un análisis jurídico el mismo que está contenido en los 3 capítulos los mismos que son:

El primer capítulo, refiere a los elementos de la estabilidad laboral con el objetivo de determinar el marco teórico primordial de la estabilidad laboral y la motivación de las resoluciones administrativas. El primer elemento se refiere al análisis teórico a la estabilidad laboral de conformidad a la doctrina jurídica, el segundo elemento identifica la normativa constitucional y legal a nivel local referente a la motivación frente a la resolución administrativa y el tercer elemento permite identificar cuáles son los fundamentos que llevan a la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico a establecer parámetros respecto del procedimiento de la resolución administrativa.

El segundo capítulo, se refiere a la contextualización del problema, el mismo que se diagnosticará los parámetros establecidos por la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico respecto a la resolución administrativa de supresión de puestos, por medio del análisis de la evolución de la línea jurisprudencial para su

aplicación y conseguir el objetivo planteado en el trabajo de investigación el mismo que se realizará por medio del análisis jurídico.

En el tercer capítulo, se analiza y evalúa los criterios jurídicos derivados del segundo capítulo lo que permitirá ratificar la hipótesis propuesta.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. La estabilidad laboral según la doctrina jurídica

Antes de hablar de la estabilidad laboral, es importante considerar que, con la Constitución de la República del Ecuador actual se logró un cambio significativo en la estructura jurídica del Ecuador, incluyéndose ciertos derechos y garantías constitucionales con el propósito de consolidar las funciones del Estado ecuatoriano sobre los derechos de sus ciudadanos.

Una de las primordiales declaraciones de progreso en la doctrina del Estado, fue reconocer derechos humanos, obligaciones y responsabilidades al Estado de garantizar y proteger los mismos en conformidad con la Carta Magna y el respeto de los derechos reconocidos en ella como norma suprema. “Significó abandonar el principio de protección del Estado para pasar a la protección del empleado público como persona que presta su trabajo por necesidad, para obtener su sustento y el de su familia en general” (Bustamante, 2017, p. 67).

La protección a la estabilidad laboral del empleado público se instituyó como una garantía para impedir ilegalidades de la administración estatal; el Estado se hallaba impedido de suprimir la relación laboral que amparaba al empleado público por razones políticas o cambios de gobierno. Después de reconocer el derecho a la estabilidad laboral, la relación laboral podrá terminarse por medio de un procedimiento administrativo, comprobándose si el servidor público haya incurrido en alguna causa contemplada en la ley.

La plena vigencia de esa garantía beneficia también al mismo Estado, en cuanto ahora podrá contar con empleados profesionalizados y capacitados a través de una carrera administrativa, tal como lo han entendido todos los países más adelantados, que han consagrado la estabilidad del empleado público como la base de un mismo sistema administrativo moderno y eficiente (Arbeláez, 2016, p. 23).

Según lo citado, la doctrina jurídica establece que el derecho al trabajo es un derecho de todo sujeto de obtener un trabajo seguro y estable, frente a este contenido será el Estado el que tendrá que aplicar todos los mecanismos para la creación de empleo; así mismo al referirse al derecho del empleado público de mantener su trabajo cuando no se aplique alguna causa que demuestre su destitución arbitraria, para lo cual, el Estado deberá garantizar y proteger al trabajador en caso de generarse el despido arbitrario.

El derecho del trabajador “es de permanecer en su puesto de trabajo mientras no se le aduzca o compruebe una causa justa para la terminación de la relación laboral” (Arbeláez, 2016, p. 89).

Desde tal perspectiva, la estabilidad de hecho no es un derecho a la estabilidad ya que se requiere una norma jurídica que así lo garantice. Tampoco queda aprehendido en este concepto, la estabilidad propia porque en este caso si bien existe una norma legal de garantía efectiva de estabilidad, no puede obligarse a su cumplimiento efectivo, por lo que sólo genera el derecho del trabajador a cobrar salarios mientras dura el vínculo contractual de las partes.

Bale entonces preguntarse cómo en la actualidad se interpreta a la estabilidad laboral, cómo se aplica en las relaciones laborales del derecho privado y si existe un derecho a la estabilidad efectivo. Marin (2016) afirma “innegable coincidir en que siempre constituirá un punto en común respecto a la finalidad que persigue la estabilidad laboral el hecho de que constantemente propenderá, en mayor o en menor medida, a buscar y brindarle permanencia en el puesto de trabajo a la persona trabajadora” (p.90).

Afirmar que la doctrina considera que la estabilidad laboral del empleado público consiste en la continuación en su lugar de trabajo, mientras no se vulnere el derecho al trabajo, la terminación del vínculo laboral previsto en la ley, lo cual se garantiza o protege al servidor público ante un posible despido injustificado por parte del Estado.

Generalidades

El trabajo, es una de las actividades de todo trabajador. El hombre apareció y lo primero que hizo es dar todo su esfuerzo para la satisfacción de sus necesidades y lograr su bienestar en su entorno laboral. El abastecimiento para su sustento, la mejora de la vivienda, la elaboración de su vestimenta le permitió protegerse de las adversidades de la naturaleza, así mismo con el transcurrir de la historia se construyó su forma productiva, con las limitaciones de la época.

El derecho laboral tiene el carácter de proteccionista, “porque en la relación laboral el servidor público no tiene las mismas aptitudes para competir con el empleador, y ante cualquier clase de conflicto el perjudicado será el empleado público, y el Estado tiene la obligación de precautelar su bienestar” (Velaña, 2019, p. 20).

Para el tratadista, varias circunstancias han determinado que una parte de la población se apropien de los medios de producción, utilicen para su beneficio y empleen la fuerza de trabajo por una remuneración justa para la satisfacción de las necesidades personales y de su familia. Ante el aprovechamiento que soportaban las grandes masas de la población que disfrutaban como único bien, capaz de acceder a la obtención de necesidades satisfactorias para la vida, su fuerza de trabajo, favorece a los dueños de producción a lo largo de nuestra historia.

Fue necesario la participación del Estado hacia la regulación y protección a los trabajadores, por medio de la legislación y los organismos garantistas del derecho al trabajo, como la estabilidad laboral en su lugar de trabajo, que es el principio constitucional buscado por parte de los trabajadores y el más complicado por los reveses que enfrentan para lograr que esta institución quede establecida en la ley, constitución y tratados internacionales de forma específica.

Es incuestionable que toda persona tenga el derecho de trabajar como una necesidad para la subsistencia del derecho a la vida, en concordancia con la protección a sus familiares y luchar para conseguir la justicia, limitando la libertad

entre el empleador y trabajador y buscando la incorporación de los trabajadores en las empresas como elementos para garantizar la estabilidad laboral.

Al afirmar que todo trabajador tiene derecho al trabajo, García (2019), determina que “es el conjunto de normas que protegen los esfuerzos materiales e intelectuales de la vida humana” (p. 17).

El empleador poseerá la potestad de cambiar las actividades que el trabajador realiza, en razón a las varias circunstancias, como su capacidad intelectual, mejor remuneración, cuestiones técnicas, que beneficie a la empresa; en ocasiones el cambio de funciones o actividades en la misma empresa, los asensos significan un deseo de los trabajadores; es importante considerar que el derecho del trabajador se extiende si permanece la empresa, así cambie de dueño.

Para establecer el derecho del trabajador sobre la estabilidad laboral, Camacho (2017) afirma:

Parece lógico que si todos los hombres tienen derecho a la vida, a la existencia, debe obviamente reconocérseles el derecho al trabajo, es decir el derecho a incorporarse a una empresa mediante un contrato de trabajo y prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia, percibiendo, a cambio de la utilización de su fuerza de trabajo por el empresario, un salario que les permita satisfacer sus necesidades, su derecho a la vida en forma decorosa y en correspondencia con las exigencias sociales y económicas vigentes en cada momento. Infiere de lo dicho, que el derecho al trabajo comporta, intrínsecamente, el derecho a la estabilidad laboral (p.67).

Esta contextualización permite determinar la importancia de la estabilidad laboral, por lo que es necesario y oportuno transcribir una recomendación que al respecto Balestero (2019), quien dice:

Urge hacer ver lo mismo a los empresarios que a los trabajadores, la realidad de esta comunidad de trabajo; los primeros deben comprender que, en una leal colaboración de los segundos, obtendrán mayores beneficios. El trabajador se interesará por la empresa cuanto

más íntimamente se vea ligado a ella. Pero el hecho de que el trabajador se vea obligado a realizar las tareas que otros le ordenen, no significa que sea un elemento puramente pasivo. Por modesta y sencilla que sea una tarea, siempre repercutirá en el resultado total de la empresa (p.46).

La estabilidad laboral como principio e institución jurídica del Derecho Laboral se la entiende como una garantía o protección de otros derechos como: el derecho al trabajo dotándole al trabajador de un sentido práctico dentro del Derecho Comparado, y de ser un derecho universal en conformidad con los instrumentos internacionales que le confieren el carácter de eficaz y efectiva en el mundo laboral. Pero además se la puede entender a la estabilidad laboral como un principio, el mismo que desempeñará el rol de guía para observar el desarrollo del derecho positivo tanto sustantivo cuanto adjetivo en materia laboral. Desde su naturaleza jurídica la estabilidad laboral obedecerá a su consideración, de su categorización dentro del ordenamiento jurídico personal hasta una manifestación jurídica en respuesta a las necesidades de la sociedad.

Es importante considerar que, la estabilidad laboral, nació y evolucionó en un momento histórico, su evolución y crecimiento fue en cierta medida “irrefrenable del liberalismo económico, político y jurídico que se centraba en el tema de derechos y garantías de manera preminente o exclusiva en encontrar la esencia de los mismos, pero con una influencia individual como resultado de lo que significaba la libertad al derecho al trabajo” (Balestero, 2019, p. 23).

La estabilidad laboral es un derecho de los trabajadores, que según Vitteri (2018) “para su permanencia y continuidad ocupacional en el medio estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas o hechos que determinen la separación” (p.34).

Así sea que se le suponga a la estabilidad laboral como elemento de la relación laboral entre el trabajador y empleador, o se la considere como institución jurídica y garantista fundada en el interés social, desde la concepción de la empresa en la

que intervienen todos los factores de la producción, o que se apoye en otra motivación, se tiene que concluir que en el Estado de derecho social de nuestro país, debe tomársela en cuenta en la legislación nacional y así darle la protección al trabajador en su permanencia en el empleo.

1.2. Definiciones doctrinarias de estabilidad

El derecho al trabajo se estipula en la obligatoriedad y responsabilidad del Estado de proteger al trabajador para que no se encuentren en el desempleo, es decir, que el derecho al trabajo no es otra cosa que la protección contra el desempleo y subempleo; y es así que esa protección, unida al derecho del trabajo, sea el pilar fundamental en que se sustenta el derecho a la estabilidad laboral.

Actualmente, la estabilidad que constituye una de las tendencias del Derecho Laboral, existen posiciones doctrinarias diferentes que parten de diversos fundamentos, las mismas que tratan de respaldar el derecho al trabajo del trabajador, a permanecer en su lugar de trabajo; y del mismo modo, estudiar la legislación del derecho positivo de distintos países, se encuentra un diverso grado de desarrollo del derecho que tiene el trabajador respecto de la estabilidad laboral.

De acuerdo a la explicación mencionada, se analizará varias definiciones que han vertido diferentes autores sobre el derecho a la estabilidad laboral como institución jurídica, logrando valorar los fundamentos que se enuncian sobre este derecho, Viteri (2016) respecto a la estabilidad manifiesta que:

Es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación (p.67).

Dentro de la cita encontramos dos términos que tiene que ver con la estabilidad laboral como son: la permanencia y la continuidad. La permanencia dentro de la

estabilidad hace relación con la renovación del puesto de trabajo en el mismo lugar de trabajo, que da lugar a que se le haga un reconocimiento al trabajador, quien posteriormente pasaría a ser beneficiado de la pensión jubilar, una vez que haya entregado toda su fuerza de trabajo durante los 25 años que la ley considera para el efecto; pero para que un individuo pueda dedicar toda su fuerza de trabajo en una misma empresa se hace indispensable que esta le garantice la estabilidad laboral, caso contrario estaríamos en la inestabilidad.

Mientras que la continuidad, tiene un significado apropiado, apunta a lo que dura, a la prolongación, mantenerse estable, continuidad en el trabajo; lo que de alguna manera tiene que ver con la protección al trabajador de los despidos arbitrarios. El trabajador con su actuación dentro del entorno laboral, adquiere conocimientos, se capacita, y se gana el derecho a continuar con esa función, es decir, se merece el puesto. Si no ha incumplido en sus obligaciones, si el empleador no ha encontrado causas legales para su separación, el empleado público tiene todo el derecho de continuar en sus actividades, pues no existe ninguna razón para no hacerlo.

Desde un sentido positivo la estabilidad laboral en el Derecho del Trabajo, afirma la permanencia de la relación laboral, en tanto perduren los medios y formas de empleo en los que se desenvuelven los empleados, el derecho que la ley les otorga, el de tener la garantía de seguridad; seguridad que sirve para vivir libre, incertidumbre ante el aspecto de la desocupación.

Al ser el trabajo un derecho de carácter social, a la sociedad en general simultáneamente con los organismos del Estado, nos pertenece aportar en la creación de los medios idóneos para implantar mejores oportunidades de ocupación y de esta forma garantizar ingresos que, aunque no son los suficientes, pero si necesarios para la satisfacción de las necesidades de la familia ecuatoriana.

La unificación, mecanización, tecnificación y automatización, exigen la limitación de la estabilidad en beneficio de la economía de la nación, por ello es negativo tener una legislación detallista y una norma con causas que no pueda preverse ni conducir a confrontaciones entre el contenido de la Ley y los requerimientos reales.

La inclinación a fijar en las normas, no los lineamientos básicos, sino las aspiraciones, hacen en pocas ocasiones, que la regla sea un obstáculo para el desenvolvimiento, en países como los nuestros.

El derecho a una estabilidad laboral no está en la obligación de la estabilidad, más bien lleva a delimitar la autonomía y arbitrariedad patronal; más, no cabe destacar que la estabilidad no solo mira al trabajador, sino a la familia y a la sociedad y por otra parte, tiene interés para la empresa en orden a la especialización y tecnificación en el trabajo y es así que para Trujillo (2016),

La estabilidad es una aspiración permanente del trabajador, mayor aun del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la población económicamente activa del Ecuador. No obstante, ella nunca fue bien aceptada por el empleador y, en nuestros días, es vigorosamente combatida. Esta vez, a diferencia del pasado, con el apoyo del Estado, con el argumento de que su eliminación o reducción son necesarias para estimular la inversión y crear puestos de trabajo (p.87).

La Constitución de la República del Ecuador, desde su publicación hace referencia al acceso al empleo en igualdad de condiciones por lo que prescribe en el: “artículo 329, inciso. 5. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Desde todo punto de vista, el tratadista manifiesta respecto del empleador, en que se debe entender que, no todo lo que se establece en la ley es aceptada, siempre habrá varios criterios y opiniones, quienes estén de acuerdo y en desacuerdo, pero hay que entender que la Ley es obligatoria, sin embargo, los trabajadores que no están capacitados, el Estado por medio de sus ministerios deberían elaborar programas de capacitación técnica.

Otra forma de expresar lo que significa la estabilidad laboral lo manifiesta Jaramillo (2017) al decir que: la Estabilidad en el empleo por otra parte, garantiza también una eficacia en la producción, una

normalidad en el proceso de esa producción, una especialización o perfeccionamiento en las actividades que realizan los hombres, de tal manera que, es un factor importante para el desarrollo socioeconómico de los pueblos y para el propio beneficio de los empleadores (p.34).

Pues el trabajador que se desarrolla en un ambiente seguro, estable, se torna de mejores resultados que, aquel que vive en la preocupación de quedarse sin su trabajo, es un trabajador condicionado al criterio del empleador, quien puede despedir a su trabajador sin alguna explicación, es por esta situación que muchas legislaciones se han visto en la necesidad de adoptar la estabilidad laboral, para frenar un poco la arbitrariedad de que eran parte los trabajadores, aunque de forma relativa en nuestra legislación esta moderna garantía que beneficia a patronos como a trabajadores.

El trabajador que se siente seguro, consigue que su familia se mantenga protegida por una remuneración, que no solo cubrirá necesidades importantes como son alimentación, habitación, estudio, salud, recreación, si no que se incentivará en seguir preparándose, lo que trae beneficios para el mismo empleador, de esta manera el trabajador rendirá mejor por su desempeño gane un ascenso, obtiene un mejor nivel económico, motivación que servirá para que el trabajador, se identificara con su trabajo, siente que este es su medio para surgir por lo que entrega todo de sí con la visión de que con su esfuerzo unido al del resto es válido para llegar lejos.

Creo que en esta parte es importante manifestar que, tratándose de funcionarios de las instituciones del Estado, aquella situación de otorgarle estabilidad plena al servidor público resulta ser perjudicial para los intereses del Estado y de la ciudadanía en su conjunto, en vista de que muchos de esos funcionarios aprovechándose de su nombramiento, poco le interesa realizar con dedicación y esmero las funciones a él encomendadas.

Tengo que aclarar que no puedo generalizar a todos los funcionarios y mucho menos cuando el gobierno nacional ha establecido como política pública la llamada

meritocracia para elegir al personal más idóneo para el manejo de las instituciones estatales; en las empresas privadas no sucede lo mismo, porque en este caso el trabajador se encuentra a merced de su patrono. Lo dicho claramente se halla reflejado en nuestra Carta Magna, en su artículo 228 que dice: “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizará mediante concursos de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

1.3. Finalidad y características de la estabilidad laboral

La finalidad que persigue la estabilidad laboral es la protección contra el despido arbitrario, garantizando la permanencia y continuidad del trabajador en el medio laboral mientras esté en capacidad de trabajar, no se incapacite para hacerlo, accidente de trabajo o enfermedad, ni incurra en faltas sancionadas con la terminación del contrato individual de trabajo

La finalidad de la estabilidad laboral se funda en el derecho de toda persona de trabajar, por medio del trabajo logra su realización y dignificación, obtiene ingresos para sustentar sus necesidades, así como de quienes dependen del trabajador. La estabilidad laboral es una institución del derecho individual del trabajo, a tal punto, que Arias (2017) manifiesta: “la estabilidad se justifica por el hecho de considerar dotada la relación laboral de un atributo de permanencia a favor del trabajador”, por lo tanto, “el despido cuando no se base en causa legal no sólo se considere como excepcional sino como imposible” (p. 417).

La estabilidad laboral como institución jurídica tiene ciertas características que la diferencia de las demás instituciones del contrato individual de trabajo, y dentro de esta investigación son.

a) Es una limitación, o principio por el cual las partes no podrán dar por terminado la relación laboral sin indicar la causa de la terminación de la relación

laboral; es una limitación que la ley impone al empleador en el sentido de que éste no podrá despedir al trabajador, por su voluntad y sin explicación alguna.

b) Es unilateral por cuanto la limitación de no poder dar por terminado el contrato unilateralmente; es concerniente al empleador, pues de lo contrario, se estaría colocando al trabajador en un régimen de servidumbre perpetua.

c) No implica la inmovilidad en el puesto de trabajo, con el estímulo económico, se logra un mejor desempeño del trabajador en el desarrollo de sus actividades.

d) No es absoluto en el sentido de que el trabajador conserva su puesto de trabajo mientras lo desee y se halle en capacidad física como legal para desempeñar sus funciones. Por lo tanto, la ley garantiza la permanencia del trabajador.

1.4. Clases de estabilidad laboral

Nos centraremos en dos corrientes: la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa, es decir, en la clasificación clásica entre estabilidad absoluta y relativa; pero por considerarlas de interesantes en su planteamiento de particularidad, se analizará las formas que puede asumir la estabilidad, pone énfasis en los efectos que produce la violación por el empleador, respecto del derecho a mantener el empleo.

Según su forma

a) Estabilidad propiamente dicha o absoluta

Frente a un despido arbitrario, la estabilidad absoluta actúa de manera judicial la misma que procede en el restablecimiento al puesto de empleo sin solución de continuidad y el pago de todo lo dejado de percibir.

La ilegitimidad del despido trae la posibilidad de reincorporar al trabajador que ha sido despedido sin causa justa; es la efectividad del reingreso, lo que caracteriza a la estabilidad laboral absoluta, ya que, a la luz de los principios del derecho administrativo, toda forma arbitraria de rescindir el vínculo laboral tiene como consecuencia la declaratoria de nulidad del acto y la consecuente imposición de restablecer la situación anterior a la emisión del acto administrativo en cuestión legal. Barzallo (2017) define a la estabilidad absoluta como:

aquella que propugna la no disolución del vínculo contractual, mientras se mantengan las condiciones de trabajo estables, y por lo tanto se presente una prestación servicios adecuada, eliminado la posibilidad de dar por terminado el vínculo contractual por la sola voluntad del empleador, de hacerlo así se deberán pagar las indemnizaciones que establezcan las diferentes legislaciones, estableciéndose el hecho de que la terminación de las relaciones contractuales podrá hacerse solamente cuando exista causa justa y legal para hacerlo (p. 236).

Esta estabilidad limita la autonomía del empleador para disolver la relación laboral, la permanencia del trabajador tiene el carácter de definitiva, a no ser que por cuestiones adversas a su voluntad se separe del puesto de trabajo; en conclusión, sería el derecho que tiene el trabajador a permanecer indefinidamente en su lugar de trabajo, a no ser que su decisión implique dar por terminado la relación laboral en la empresa.

La estabilidad absoluta “es de carácter vitalicio, es decir el empleado público se mantendrá en su cargo hasta el momento de su jubilación, dentro de esta estabilidad los contratos podrán darse por terminados cuando se incurra en una de las causales establecidas en la ley” (Ojeda, 2018, p. 10).

La estabilidad absoluta garantiza indefinidamente la permanencia del trabajador o los trabajadores en su lugar de trabajo, quedando el empleador con la única opción de terminar la relación laboral por las causas establecidas en la ley; y, en el caso de producirse un despido arbitrario sin causa legal la consecuencia es mediante

orden de autoridad competente reintegrar al puesto de labores al trabajador con pago de las remuneraciones no pagadas por todo el tiempo de la ausencia ocasionada.

b) Estabilidad impropia o relativa

La acción efectiva de restablecimiento frente al despido arbitrario no procede en la estabilidad relativa. La doctrina ha establecido que la misma puede asumir dos formas: estabilidad relativa propia, la cual ocasiona que el despido arbitrario sea declarado ineficaz por lo que garantiza la subsistencia de la relación contractual pero no la efectiva reincorporación al puesto de trabajo; y la estabilidad relativa impropia, reconoce la validez del despido intempestivo, pero lo considera ilícito, por lo que el empleador está obligado a pagar una indemnización al trabajador.

Bajo las siguientes consideraciones conceptualiza a la estabilidad relativa “como aquella que genera a favor del trabajador, el derecho a una indemnización cuando es despedido por causa imputable a su empleador” (Cabanellas, 2018, p. 16).

En la estabilidad impropia o relativa se traduce en la garantía que tiene el trabajador para ser indemnizado, en el caso que haya existido despido injustificado, se le considera una limitación al derecho del despido, no significa otra cosa que una estabilidad protegida; es decir, una defensa al trabajador que se traduce en una indemnización que debe recibir por el daño sufrido.

Dentro de la estabilidad relativa, Roldán (2020) afirma que “el empleador podrá dar por terminada la relación laboral siempre que se realice la indemnización respectiva al trabajador” (p.89).

La estabilidad relativa es aquella en la que, si bien el trabajador adquirió alguna estabilidad, un derecho a permanecer en su lugar de trabajo; sin embargo, el empleador puede dar por terminada la relación laboral en cualquier momento y no en cumplimiento a causa legal, consecuentemente, el necesario pago de las indemnizaciones establecidas por la ley.

Según el origen

Mínima legal

Esta estabilidad está consagrada y protegida por la ley, circunstancia que lo hace operar de pleno derecho. Decimos porque las partes no pueden pactar o contradecir lo dicho por la ley. Debemos tener en claro que la estabilidad como la permanencia, tienen su origen en el derecho al trabajo y la estabilidad laboral como tal garantizada por nuestra Constitución de la República del Ecuador en el artículo 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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La estabilidad que se logra a través de convenios colectivos tiene el problema de no poderse considerar como fija, pues se tiene que renovar al vencimiento de la convención, lo cual origina irremediamente una lucha entre empleadores y empleados públicos al momento de volver a plantear que se ratifique la convención, si tal convenio no se ratifica, los trabajadores quedan desprotegidos, pues de alguna forma, servía de estabilidad del trabajador y de todos aquellos que se encuentran a cargo de él.

Derechos derivados de la estabilidad

Seguridad social

Incondicionalmente ligado al Derecho Laboral se encuentra la Seguridad Social, que constituye un servicio público de orden social y con eminente carácter obligatorio, por ende, se traduce en ser un deber del Estado y un derecho irrenunciable de los trabajadores en general, cuyos principios rectores se encuentran consagrados incluso en la Constitución de la República, pero que la organización y administración se encuentra a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS.

La seguridad social es un derecho humano que “tiene como fin proteger a todas las personas frente a las contingencias de la vida, derivadas de la falta de ingresos producidos por enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte. Está reconocido en los instrumentos internacionales y en la Constitución” (Carrillo, 2018, p. 45).

De esta forma el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador determina lo siguiente: El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Jubilación

La jubilación es un derecho establecido a favor de los trabajadores y nadie puede ser obligado a ejercer sus derechos en contra de sus propios intereses; es decir si

el patrón y el sindicato convienen jubilar al trabajador por su vejez sin que este haya otorgado el consentimiento, dicha jubilación no tiene validez. Con la jubilación, la relación de trabajo se termina e inicia otra en donde las contraprestaciones que se otorgan las partes ya no viene a ser la fuerza de trabajo a cambio de recibir una remuneración, sino que el patrón concede una pensión jubilar de todo trabajador, a lo largo de todo el tiempo acumulado de servicios durante su vida económicamente activa, conocida como antigüedad.

La jubilación “es la separación de un individuo de un empleo por el cual recibe remuneración, se le añade la condición de que recibe un ingreso en forma de pensión por los años trabajados, la jubilación ha sido usada para referirse al retiro” (Sánchez, 2018, p. 44).

No podemos considerar como estabilidad en sentido estricto, el derecho que solo se otorga después de cierta cantidad de años efectivos de servicio prestados en el mismo establecimiento, pues no es el trabajador quien determina si llegará a establecer los requisitos para obtener la estabilidad laboral; no dependerá del trabajador si podrá prestar, en el mismo establecimiento, servicios durante el tiempo necesario para adquirir ese derecho, aunque deseara vincular sus servicios siempre a la misma empresa, más bien el patrón es quien decide esta cuestión; pues si quiere evitar la estabilidad, está en circunstancias de hacerlo solo tiene que removerlo de sus funciones, despidiéndolo al trabajador. El bien jurídico protegido y los principios rectores del derecho al trabajo.

Dentro de la legislación laboral, que ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el Derecho Social, Cifuentes (2019) señala que “el bien jurídico protegido es el derecho al trabajo, que garantiza el Estado ecuatoriano a todos sus ciudadanos en general” (p.90).

La Constitución de la República del Ecuador en cuanto tiene que ver con el derecho al trabajo, consagra los principios de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; de tal manera que, para lograr una mejor comprensión del alcance de estos principios, analizaremos cada uno de ellos.

La estabilidad en el empleo

Con relación al derecho a la estabilidad en el empleo, algunas de las fuentes que determinan su existencia y posibilitan su ejercicio por parte del trabajador, son las mismas del Derecho Laboral y las ramas jurídicas, encontrándose limitado, su máximo alcance por los principios constitucionales en cuanto afecta otros derechos del empleador y de la sociedad que tiene idéntica protección; y su vigencia, por los principios de interés general y de orden público que la sociedad tutela a fin de garantizar la seguridad económica y tranquilidad del trabajador y su familia.

La estabilidad en el empleo es: “La permanencia de los servidores públicos se encuentra sujeta a evaluaciones anuales sobre el desempeño laboral, que debe corresponder a una calificación satisfactoria; de lo contrario será retirado del servicio y del registro de carrera administrativa” (Obando, 2021, p. 243).

Tradicionalmente, los usos y las costumbres eran la primera fuente del derecho, pero conforme la civilización ha venido modernizándose, aquellos han sido sustituidos por la ley escrita, que por lo mismo constituye en la actualidad, la principal fuente de normas generales. En el Derecho de Trabajo, otra fuente importante que da origen a disposiciones de aplicación general obligatoria son los contratos colectivos de trabajo.

Vista la estabilidad en el empleo como un derecho del servidor público, ésta se establece como una obligación a cumplir y respetar por parte del Estado; para que la estabilidad laboral se configure como tal, es preciso que el servidor público haya ingresado al lugar de trabajo, por medio del cumplimiento de las fases o procesos que componen un concurso público de méritos y oposición, determinadas en la ley que cuenten con un nombramiento definitivo.

Irrenunciabilidad de derechos laborales

La Constitución de la República del Ecuador en el número 2 del artículo 326, recoge el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en los

siguientes términos: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario, lo que equivale que un trabajador, así lo quisiera, no puede renunciar los derechos o beneficios que le otorga la ley; y, como intangible determina que no pueden ser tocados.

El principio de irrenunciabilidad “se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaría se impone aun frente a acciones del mismo empleado” (Moncayo, 2019, p. 20).

En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos constituye principio universalmente generalizado en tanto que la renuncia se valora como una excepción, la cual solo se admite en aquellos casos que la ley así los determine. El principio es la irrenunciabilidad y la renuncia es la excepción. En el derecho común la renuncia de derechos constituye el principio y la irrenunciabilidad la excepción.

De lo antes mencionado el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores nace, no solo de la histórica desigualdad de condiciones entre los trabajadores quienes han sido a lo largo del tiempo la parte más vulnerable y los empleadores, sino también del principio de Favorabilidad del Trabajador; siendo entonces un mecanismo de salvaguarda de sus derechos, dotándolos a estos con una muralla invulnerable de intangibilidad, inamovilidad e inembargabilidad.

La motivación de las resoluciones administrativas

Los legisladores constitucionales tratan el tema, en razón de su importancia y su aplicación, el legislador fue más allá, al destacar con mayor responsabilidad, cuando dice que las resoluciones administrativas no se encuentren motivadas serán anuladas.

Las resoluciones administrativas deben ser motivadas significa que deben figurar las razones en que se fundamente la resolución que es protegida al final del proceso administrativo. “La motivación en las resoluciones administrativas es un derecho constitucional que todo

empleado público puede exigir, además es una obligación de las autoridades cuya inobservancia acarrea la nulidad del acto y la imposición de una sanción al incumplidor” (Larrea, 2018, p. 12).

El requerimiento, es la debida motivación, el cumplimiento de los principios por parte de la administración de justicia, la imparcialidad, honestidad, rectitud, apego a la verdad procesal, que debe tener la autoridad administrativa.

Es evidente que el texto constitucional marca la pauta general de lo que se debe entender por esta exigencia, al advertir que no habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Sin duda, Pérez (2019) afirma, queda expuesto con absoluta claridad, que son dos las condiciones ineludibles para que una resolución cuente la motivación que le otorgue validez: “citar el fundamento legal y su adecuación a los hechos” (p.23).

Es preciso recalcar que la autoridad de que se trate, está obligada a consignar esta explicación de modo recto, directo, imparcial, honesto y sin forzamientos, porque eso es lo mínimo que toda persona cuyos derechos se encuentran sujetos a la decisión de un tercero. La manera más idónea para que autoridades y juzgadores puedan acatar el mandato constitucional; y, por ende, al momento de resolver lo hagan en términos justos.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

Para avanzar en el desarrollo de la investigación se realizará un análisis cualitativo de la resolución administrativa Nro. 0055-2019 emitida por GADMSA de Cotacachi, la misma que por medio de la metodología de tipo exploratorio se abordará la problemática desde un punto de vista diferente sobre una realidad que presenta el criterio y el rol de los miembros de la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico. Además, se aborda un enfoque descriptivo para lo cual se analizan la metodología sugerida en la teoría de Diego López Medina.

2.1. Teoría de Diego López Medina

El segundo capítulo indica la reflexión de la conceptualización del Derecho comparado, haciendo una discusión del ámbito de análisis de esta disciplina, por supuesto que se proyectan dos dificultades en el estudio de una teoría comparada del derecho.

La teoría establece una evolución del pensamiento jurídico latinoamericano durante el siglo XX, puntualiza la evolución que ha existido desde el clasicismo jurídico, reconocido con la escuela de la exégesis, hasta las nuevas lecturas anti formalistas del Derecho. Su Teoría Impura del Derecho, contiene varios apartados detallados a continuación: el primer capítulo “Producción, recepción y transformación de la teoría del Derecho”, el cual habla sobre cómo llevar una adecuada dinámica de aprobación de las ideas y teorías suscitadas en sitios desarrollados de producción académica (López, 2009, p. 34).

El tercer capítulo denominado “La conciencia jurídica clásica: Escuela de la Exégesis y Jurisprudencia de Conceptos en el derecho civil colombiano”, en la cual habla sobre el clasismo jurídico que existe en dicho país.

El cuarto capítulo: “Los tiempos modernos: Anti - formalismo jurídico para una época convulsionada”, el mismo que se centra en la influencia de las corrientes en

el derecho colombiano, como son la libre investigación científica en el Derecho Privado y el positivo solidarista en el Derecho Público. En el quinto capítulo llamado “Kelsen en Bogotá: Lecturas y usos locales de la Teoría Pura del Derecho”, hace evocación a la obra del autor citado, que resulta ser influyente en la evolución jurídica de nuestro continente, poseyendo diferentes usos e interpretaciones.

Y en su último capítulo el tratadista explica la acogida que se ha dado a las teorías transnacionales del Derecho durante el proceso de constitucionalización y judicialización de los últimos 25 años; estudio que se profundiza en su obra El Derecho de los Jueces en donde da un realce a los precedentes jurisprudenciales en su concepción del Derecho judicial con el fin de alcanzar la seguridad jurídica.

En este sentido, la obra Teoría Impura del Derecho de Diego López Medina hace notar el grado de perspicacia que se tiene acerca de la cultura jurídica hegemónica en Colombia y América Latina. Así mismo, es precedida de un largo proceso de investigaciones y es reconocida en varios países, que, según López Medina, al referirse al análisis de la jurisprudencia, tiene una característica destacada, ya que se logra de manera lenta y progresiva, constitucionalmente; menciona que, a todos los jueces o administradores de justicia les pertenece velar por la coherencia de sus fallos con la vigía de la Constitución de la República del Ecuador y los tratados internacionales.

Cabe mencionar que los jueces de instancias menores deben continuar una línea de argumentación que se adapte a la observancia de los preceptos constitucionales, incluye los principios que de ella se derivan. Para el efecto del presente trabajo de investigación, se analizará la evolución de la línea jurisprudencial marcada por Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico respecto a la forma de análisis y argumentación para determinar la resolución administrativa para supresión de puestos.

2.2. Análisis resolución Nro. 0055-2019 emitida por GADMSA de Cotacachi

La resolución administrativa

Al iniciar el presente estudio, queremos destacar que nuestra investigación también es de carácter técnico - práctico debido a la complejidad que resultan la actuación de la administración pública, dicha complejidad la vemos clarificada en la resolución administrativa, que es la que resuelve mediante un acto administrativo, resolución que se materializa como tal.

En el proceso administrativo como tal, nos concretaremos a realizar un análisis profundo del por qué la administración pública en el momento de emitir la resolución administrativa no motiva adecuadamente. Empezaremos mencionando que la actividad administrativa siempre tendrá prerrogativas superiores frente al administrado, esto porque existe un interés de por medio; el interés público al cual se lo interpondrá ante el particular.

La resolución administrativa debe estar suficientemente motivada con criterios que rebasen el ámbito objetivo. Que como bien lo señala Alonso (2018) “es necesario que la administración recurra a criterios materiales en las fundamentaciones” (p.67).

Naturalmente a nuestro criterio también debe existir una fundamentación basada en principios que conlleven a la lógica jurídica, esto es, de extraer la premisa mayor, la premisa menor y obtener una conclusión jurídica basada en fuentes del Derecho que como ha sido tradición se logre argumentar una motivación, donde exista el nexo causal. Como hemos mencionado anteriormente la noción del interés general es tan amplia, que el razonamiento administrativo es nulo en cualquier resolución administrativa aparecerá conforme al interés público, este razonamiento debería compensarse mediante una adecuada motivación.

La amplitud del interés general o público, hace que existan resoluciones y objetivos que, cuando la norma no predetermina explícitamente el fin del interés general al que sirve, o cuando da facultades a la Administración para que sus actuaciones sea

no abusivas, para introducir valores de interés general en sus actuaciones, se produce a nuestro criterio una desigualdad en la administración.

Existencia de arbitrariedad

Cuando un acto administrativo padece de vicios estamos hablando de una conducta antijurídica, por lo tanto, un acto administrativo debe ser razonable, en esto (Gordillo, 2018), expone el siguiente punto de vista:

El principio de razonabilidad es también aplicable a las leyes: pero lo que fundamentalmente interesa con los actos administrativos es fundamentalmente las resoluciones administrativas; porque su similar naturaleza formal aplicable justifica la aplicación analógica de los respectivos principios y caracteres del principio de razonabilidad.

Cuando una resolución administrativa tiene a nuestro criterio un cierto sentido de arbitrariedad y decimos en cierto sentido porque se debe cumplir lo que la Constitución de la República del Ecuador y las leyes ordenan, pues dichas actuaciones violentan los derechos de los servidores públicos porque deciden cosas no sometidas a decisiones y simplemente las omiten.

Actos ilógicamente motivados

Todo acto administrativo no puede ser objeto de arbitrariedad alguna o contradictorio a la lógica del derecho, quiere decir que, existe a nuestro criterio actuaciones por parte de la Administración Pública. Un acto administrativo fundado fuera de la lógica y sin razonamiento causal es un acto nulo y arbitrario. Nace así las falacias no formales, es decir, esos razonamientos que aparentan ser correctos cuando la realidad es que son falsos y sustenticos de ser actos anulables, es decir, no existe fundamento para esclarecer el acto administrativo, por lo cual sus efectos son inmediatos y directos contra el administrado y serán consecuencia de dichas actuaciones arbitrarias.

2.3. La motivación

El Ecuador como estado de Derecho se rige por normas, principios, reglas nacionales e internacionales bajo un ordenamiento jurídico; sin embargo, al existir controversias entre el Administrado y la autoridad judicial, la autoridad administrativa, debe estar sujeta bajo un ordenamiento jurídico que consta en nuestra legislación en el Código Orgánico de la Función Judicial, del cual emana sus obligaciones y deberes fundamentales.

En el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva (ERJAFE) en su artículo 122 menciona:

La motivación de los actos que pongan fin a los procedimientos se realizará de conformidad con lo que dispone la Constitución y la ley y la normativa aplicable. La falta de motivación entendida ésta como la enunciación de las normas y de los hechos particulares, así como la relación coherente entre éstas y aquellos produce la nulidad absoluta del acto administrativo o resolución (Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, 2016).

Siempre el nexo causal, esto es los antecedentes de hecho y los fundamentos de Derecho serán el cimiento de la administración de justicia tanto en vía contencioso administrativo; como en vía judicial, de manera concisa, el que las resoluciones administrativas deben ser motivadas significa que en ellas deben constar las razones en que se sustenta la decisión que es adoptada al final.

Nuestra Constitución de la República del Ecuador ampara y garantiza la siguiente libertad, como el derecho a dirigir quejas y peticiones individuales y colectivas a las autoridades y recibir atenciones o respuestas motivadas, por supuesto este derecho será el perfecto instrumento para atacar a las irregularidades que nos expresa la Administración Pública.

Por lo tanto, lo mencionado es una obligación constitucional, y está previsto en el literal I del numeral 7 del artículo 76 del mismo cuerpo legal, que establece: El

derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en una resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho.

La Ley de Modernización (2016), también fundamenta este principio en su artículo 31 y menciona: Motivación: Todos los actos emanados de los órganos del Estado, deberán ser motivados. La motivación debe indicar los presupuestos de hecho y las razones jurídicas que han determinado la decisión del órgano, en relación con los resultados del procedimiento previo. La indicación de los presupuestos de hecho no será necesaria para la expedición de actos reglamentarios.

Con los antecedentes expuestos, queda claro que la jerarquía de la Constitución es superior a una ley orgánica u ordinaria; por lo que el Administrado está en condiciones de realizar sus impugnaciones, interponer sus recursos ante la arbitrariedad que se presume existe en la administración. Un simple criterio de valoración objetivo no constituye un fundamento indispensable para interponer una pena pecuniaria, el manifiesto de un raciocinio común cae fuera de los principios tradicionales del Derecho; y más aún si existe suficiente normatividad como fuente para ser detallada, por lo tanto, creemos que existe un grave error legislativo y queremos hacer notar a los assembleístas que es necesaria una mayor valoración a lo que respecta el nexo causal.

Por lo tanto, la motivación constituye un derecho constitucional que todo trabajador puede solicitar, exigir, peticionar o accionar y es una obligación para la autoridad administrativa que debe acatar caso contrario su contravención acarrea la nulidad del acto y de acuerdo al texto constitucional una sanción inmediata al sancionador.

El texto constitucional tiene como premisa mayor que, las resoluciones administrativas que no se encuentren debidamente motivados serán nulas y el servidor público será sancionado, a nuestro criterio la responsabilidad es muy grande debido a que se establece el término debidamente motivado, que debe existir una motivación perfecta o sin error de parte de la administración; todo ello

acarrea la nulidad total de la actuación y nos hace notar que la motivación deberá ser clara, precisa y exacta.

Es evidente que el texto constitucional marca la pauta general de lo que se debe entender por esta exigencia, al advertir que “no habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Sin duda, esta parte es la de mayor relevancia, pues, “queda expuesto con absoluta claridad, que son dos las condiciones ineludibles para que una resolución cuente con la motivación que le otorgue validez: citar el fundamento legal y su adecuación a los hechos debidamente explicada” (Espinoza, 2017, p. 34).

Por lo tanto, el verdadero y completo requerimiento, es la debida motivación y con ello, la observancia de los principios que inspiran la administración de justicia, como la profesionalidad, la imparcialidad, la honestidad, la rectitud, el apego a la verdad procesal, que debe tener toda autoridad administrativa o judicial, se activa con mayor vigor y más fuerza, por tratarse de una orden expresa de la Carta Magna.

Queremos mencionar que la falta de motivación es un vicio de carácter formal y merecen una mayor enunciación de sanción a la administración; dado que tanto el texto constitucional como las respectivas leyes administrativas hacen una simple enunciación de la responsabilidad a los funcionarios o servidores administrativos, no así con el particular o administrado que deviene una serie de sanciones.

Como la motivación es una conducta racional de los hechos consideramos que es fundamental y necesaria en las resoluciones administrativas, es por ello que la motivación debe tener la característica de ser exigible. La falta de motivación traerá a lo largo del trabajo investigativo, la nulidad del acto, resolución emanada por la administración ya que padece de un vicio a nuestro parecer el más grave de la Administración, con ello queremos expresar que es indispensable la motivación en cada una de las resoluciones.

La garantía de la motivación dentro de normas o tratados internacionales

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en frecuentes ocasiones por medio de su Jurisprudencia al referirse a la motivación señala que es exigible para todas las autoridades públicas, sea administrativa, legislativa o judicial que cuando deban adoptar decisiones que afecten derechos de las personas, siempre deben observar las garantías del debido proceso legal.

La CIDH al referirse a la garantía de la motivación determina que es la demostración de la justificación bien razonada permite llegar a una conclusión. En consecuencia, el deber de motivar las resoluciones debe instituirse en una garantía vinculada con la administración de justicia, la cual debe garantizar la protección de los ciudadanos frente a las decisiones judiciales de los operadores de justicia.

Análisis constitucional de la garantía de la motivación

La Constitución de la República del Ecuador, refiere a la garantía de la motivación en el artículo 76 en el cual se contempla las garantías del debido proceso. El numeral 7, indica que:

Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados. (literal I).

Como se puede observar en la norma constitucional citada, al no aplicar la motivación en las resoluciones administrativas o que no se encuentren debidamente motivados trae consecuencias. El primero de orden procesal, que es la nulidad de la resolución. El segundo, de orden administrativo que implica una sanción para el funcionario responsable que tenga competencia para declarar la motivación.

La garantía de la motivación dentro de las resoluciones administrativas es un mecanismo de aseguramiento de la racionalidad en las decisiones de los organismos que ejercen potestades públicas; es decir, que la aplicación de esta garantía permite que la persona o personas que se sientan directamente afectados por una decisión tengan la certeza que esa decisión emitida por el respectivo órgano jurisdiccional tenga una justificación debidamente razonada.

Un aspecto importante en la Constitución del 2008 a diferencia de las anteriores es que la garantía de la motivación amplía su alcance a todos los poderes públicos y no la limita a las decisiones judiciales. En efecto, deben ser motivadas las resoluciones de los poderes públicos, cuyo fundamento es mencionar las normas o principios jurídicos que se relacionan con el caso, y además establecer un vínculo, una relación lógica de dichas normas con los antecedentes de hecho.

En este punto es trascendental destacar que la motivación no se relaciona con el hecho de que en una resolución administrativa tenga una argumentación, con citas extensas y con amplias referencias jurisprudenciales y doctrinales. La Constitución de la República es clara, la motivación exige la enunciación de las normas o principios jurídicos en que se funda y que estos se relacionen con los antecedentes de hecho.

Si bien, la norma constitucional es clara, desde que fue promulgada la Constitución, esto es desde 2008, la motivación tanto en las resoluciones de las autoridades públicas, así como de las propias decisiones judiciales han tenido poca observancia a esta garantía. Esta situación ha implicado que en algunas ocasiones se recurra a las garantías jurisdiccionales, como la acción de protección para corregir la falta de motivación en tal o cual resolución.

Análisis legal de la garantía de la motivación

El Código Orgánico de la Función Judicial determina que dentro de las facultades jurisdiccionales que tienen los jueces deben ejecutar las atribuciones jurisdiccionales respetan lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, las normas internacionales de derechos humanos y demás leyes.

El artículo 130, literal 4 del Código Orgánico de la Función Judicial establece que es obligación de los jueces:

4. Motivar debidamente sus resoluciones. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Las resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados serán nulos.

La norma constitucional sobre la garantía de la motivación guarda una normativa directa, adicionalmente, los principios y normas constitucionales guardan relación con todas las normas del ordenamiento jurídico. El Código Orgánico General de Procesos en el artículo 89 sobre la motivación establece que las sentencias y autos deben ser motivados, caso contrario se declarará la nulidad.

La forma de motivación de las sentencias debe contener los razonamientos fácticos y jurídicos, que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas como a la interpretación y aplicación del derecho. Es evidente que la motivación es un principio, favorable para quien busca justicia dentro de un proceso legal. Este principio ofrece una garantía de protección frente al poder del Estado.

2.4. Análisis sucinto

Fundamentos de hecho

De la presente resolución administrativa, se desprendió que la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico en cumplimiento al memorando Nro.

GADMSAC-A-2019-M, de fecha 22 de mayo del año 2019, mediante el cual se delega a la Dirección del Talento Humano; la elaboración y aplicación de la Estructura Orgánica Funcional del GAD Municipal Santa Ana de Cotacachi, para la nueva gestión municipal año 2019-2023:

1.- Mediante sesión de fecha 30 de agosto del año 2019, el Concejo Municipal de Santa Ana de Cotacachi aprobó el presupuesto general participativo para el ejercicio económico del año 2019 del GAD Municipal de Santa Ana de Cotacachi.

2.- El artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público en su parte pertinente manifiesta que: El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a 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. Los dictámenes de los ministerios no rigen para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, universidades y escuelas politécnicas públicas; y, las sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

3.- Las políticas, normas, metodologías e instrumentos de carácter general previstas en el artículo 157 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, se encuentran sustentadas en base a las disposiciones contenidas dentro de la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento en concordancia con lo dispuesto en el artículo 60, literal i) del Código Orgánico de Organización Territorial, que determina que le corresponde al alcalde o alcaldesa: expedir previo conocimiento del consejo, la estructura orgánico – funcional del gobierno autónomo descentralizado municipal; lo cual fue efectuado por el Ejecutivo el 13 de agosto del año 2019, y posteriormente sancionado con fecha 14 de agosto del año 2019, mediante resolución administrativa Nro. 045GADMSAC-A-2019.

4.- El artículo 157, literal b) y c), del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público la Dirección Administración y Desarrollo Tecnológico, efectuó el Manual de Descripción, Valoración, Clasificación, Puestos y Remuneración de los

servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado municipal de Santa Ana de Cotacachi.

5.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157, literal d), y f) ibídem se estableció la Estructura Orgánica Funcional del GAD Municipal Santa Ana de Cotacachi, con lo cual se determinó que son 20 puestos los cuales deben ser suprimidos en el GAD Santa Ana de Cotacachi, el cual se encuentra referido en el presente documento; mismos que serán asumidos en cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, en función del programa 110.6 Dirección Administración y Desarrollo Tecnológico, en el que constan las partidas presupuestarias 510702 y 710702 supresión de puestos, para cubrir los costos de indemnización por supresión de puestos a los funcionarios públicos.

6.- La supresión de personal previsto en el presente documento, cuenta con disponibilidad presupuestaria, certificación presupuestaria que fue emitida por la Dirección Financiera mediante Memo Nro. MC-DGF-2019-098-A. en cumplimiento a lo dispuesto en el literal e) del artículo 157 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

7.- En ejercicio de la autonomía prevista para los GAD Municipales, previstos en el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial COOTAD, en función de las disposiciones contenidas en el artículo 157 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en concordancia con lo dispuesto en las disposiciones contenidas en el artículo 60, literal i) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, procede la supresión del cargo con sus respectivas partidas presupuestarias previstas en el presente documento.

Tomando en consideración los antecedentes expuestos, y con el objeto de dar cumplimiento al memorando Nro. GADMSAC-A-2019-M, de fecha 22 de mayo 2019; y la resolución administrativa Nro. 054-GADMSAC-A-2019, con base a los memorandos:

Memo GADMSAC-DDSC - 001-2019, de la Dirección de Desarrollo Social y Culturas;

Memo Nro.010 - RMPYMCC-2019, del Registro de la Propiedad y Mercantil,

Memo Nro.126 - GADMSAC-S.P.O. E-2019 de la Dirección de Servicios Públicos y Obras Estratégicas,

Memo Nro. 037-DBTA-2019 de la Dirección de Desarrollo de la Zona Sub – Tropical,

Memo Nro. GADMSAC-PSM-2019-226-M de la Procuraduría Síndica del GAD Municipal Santa Ana de Cotacachi y,

Memo Nro. GADMSAC-DPDT-2019 de la Dirección de Planificación y Desarrollo Territorial.

Considerar la supresión de cargos previstos para la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico; por cuanto no constan dentro de la actual Estructura Orgánica Funcional del GAD Municipal Santa Ana de Cotacachi y el Distributivo de Sueldos del Personal con nombramiento LOSEP año 2019, dentro de la planificación efectuada corresponde suprimir los cargos con sus respectivas partidas presupuestarias que a continuación se detallan.

Tabla 1. Supresión de partidas presupuestarias

No.	PROGRAMA	NOMBRE DEL CARGO	PARTIDA PRESUPUESTARIA	IDENTIFICACION P.PI
1	220.2: Culturas y Deporte	Especialista de museo	220.2.710105	00352
2	110.5: Registro de la propiedad y Mercantil	Certificador/a	110.5.510105	00438
3	110.5: Registro de la propiedad y Mercantil	Certificador/a	110.5.510105	00413
4	310.2: Agua Potable y Alcantarillado	Analista	310.2.710105	00497
5	110.8: Administración Zonal de Intag.	Analista	110.8.510105	00443
6	110.8: Administración Zonal de Intag.	Analista	110.8.510105	00485
7	130.1: Procuraduría Síndica	Abogada de coactivas	130.1. 510105	00533
8	330.2: Avalúos y catastros	Analista	330.2.710105	00517
9	330.2: Avalúos y catastros	Analista	330.2.710105	
10	330.2: Avalúos y catastros	Especialista	330.2.710105	00523
11	330.1: Dirección Planificación Territorial	Jefe departamental de Gestión de Proyectos y Cooperación Internacional	330.1.710105	00358
12	230.1: Comunicación	Jefe departamental de comunicación	230.1.710105	00360
13	230.1: Comunicación	Camarógrafo	230.1.710105	00371
14	210.1: Derechos Humanos y Grupos Protegidos	Jefe de derechos humanos y grupos prioritarios	210.1.710105	00403
15	110.1: Alcaldía	Especialista de Alcaldía	110.1510105	00412
16	110.6: Gestión Administrativa	Jefe de unidad de transportes	110.6.510105	00430
17	110.3: Participación Social	Jefe de participación Social	110.3.10105	00431
18	110.1: Alcaldía	Jefe departamental de compras públicas	110.1.510105	00432
19	110.2: Concejo Municipal, Secretaria de Concejo, Administrativa y Archivo	Analista	110.2.510105	00435
20	210.1: Derechos Humanos y Grupos Prioritarios	Psicóloga	210.1.710105	00508

Elaborado por: Marco Padilla

Fundamentos de derecho

Para recabar lo que ya hemos indicado en este presente trabajo enunciaremos los fundamentos de derecho que jamás deben faltar al momento de una resolución; de esta manera el artículo 129 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva manifiesta claramente:

La motivación de los actos que pongan fin a los procedimientos se realizará de conformidad con lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador, la ley y la normativa aplicable. La falta de motivación entendida ésta como la enunciación de las normas y de los hechos particulares, así como la relación coherente entre éstas y aquellos produce la nulidad absoluta del acto administrativo o resolución. El acto deberá ajustarse a lo dispuesto en el Reglamento para el Control de la Discrecionalidad de los Actos de la Administración Pública y, por otra parte, la Ley de Modernización (Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, 2016)

Al referirnos a los principios constitucionales, establecemos dos que han sido vulnerados por parte de la administración pública, el principio de legalidad y tipicidad, relativo a la existencia de norma expresa. En la sustanciación de la resolución administrativa no existe la debida concatenación lógica, pertinencia y coherencia entre las normas, las causas y los efectos tienen que ir de la mano para establecer las correspondientes consecuencias; todo esto debido a la falta de responsabilidad, acatamiento de las normas establecidas en:

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: “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”.

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.

Que, el artículo 253 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 59 del COOTAD establecen que la máxima autoridad administrativa en cada cantón será el Alcalde y dentro de sus atribuciones de conformidad al artículo 60, literal i) del COOTAD establece que la máxima autoridad expedirá, previo conocimiento del concejo. La estructura orgánica funcional del gobierno autónomo descentralizado.

Que, el artículo 69, numeral 1 del Código Orgánico Administrativo señala: “Los órganos administrativos pueden delegar el ejercicio de sus competencias, incluida la gestión, en: 1. Otros órganos de la misma administración pública jerárquicamente dependientes”.

Que, el artículo 2 literal a) del COOTAD señala como un objetivo de la organización político – administrativo en el territorio la siguiente: “a) La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados, en el marco de la unidad del Estado ecuatoriano”.

Que, el artículo 5 del Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización, COOTAD, señala lo siguiente: “La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley”.

Que, el artículo 53 del Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización, ordena que: “Los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera”.

Que, el artículo 60 literal a) del Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización, establece que la representación legal del gobierno autónomo descentralizado municipal la ejercerá el alcalde.

Que, el artículo 60, literal l) del COOTAD establece que es atribución del señor Alcalde: “Designar a sus representantes institucionales en entidades, empresas u organismos colegiados donde tenga participación el gobierno municipal; así como delegar atribuciones y deberes al vicealcalde o vicealcaldesa, concejales, concejales y funcionarios, dentro del ámbito de sus competencias”

Que, el artículo 23 letra e) de la Ley Orgánica de Servicio Público dispone que: “Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley”;

Que, de conformidad al Estatuto Orgánico de Procesos vigente en el Gobierno Autónomo Descentralizado le corresponde a la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico la administración del Talento Humano a través de sus unidades administrativas subordinadas.

Que, dentro del procedimiento para llevar a cabo la Supresión de Puestos, el artículo 159 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, prescribe que: “La autoridad nominadora, en base al informe de la UATH, dispondrá mediante resolución la supresión de puestos y en la misma ordenará el pago de la indemnización a la o el servidor titular del puesto suprimido, en el término de 3 días”.

Que, la Disposición General Primera de la LOSEP, al referirse al monto de la indemnización por supresión de puestos, indica que se realizará conforme lo señalado en el artículo 129 de la ley antes mencionada, mismo que señala que la indemnización dará “(...) derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, (...) para cuyo efecto, se efectuarán

reformas presupuestarias en función de la disponibilidad fiscal existente. Se podrá pagar este beneficio con bonos del Estado (...)."

Que, para el cálculo de supresión de puestos, se considerará lo señalado en el artículo 287 de la indemnización por supresión de puestos, del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público en el cual manifiesta que "El monto para la indemnización por supresión de puestos establecida en la Disposición General primera de la LOSEP, se calculará desde el primer año de servicio en el sector público, para lo cual la UATH estructurará, elaborará y presentará la planificación del talento humano, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la LOSEP y la verificación de la disponibilidad presupuestaria para el pago de la compensación".

Que, el referido Reglamento General, en su artículo 160 determina que: "En el caso de proceso de supresión de partidas, se deberá comunicar previamente a la o el servidor de la cesación por la supresión, y posteriormente proceder al pago de la indemnización y la liquidación de haberes a la o el servidor. Cumplido el pago automáticamente quedará suprimida la partida presupuestaria correspondiente al puesto, remitiéndose inmediatamente al Ministerio de Finanzas la resolución, para la reforma presupuestaria";

Que, con el Memorando Nro. GADMSAC-A-2019-12-M, de 22 de mayo de 2019 el alcalde Econ. Auki Tituaña Males, delego a la Directora de Gestión Administrativa la Planificación de Talento Humano, la elaboración y aplicación de la Estructura Orgánica Funcional del GAD Municipal Santa Ana de Cotacachi, para la nueva gestión 2019 -2023.

Que, con el Memorando - GADMSAC-DGA-2019-207-M, de 2 de septiembre de 2019, Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico presenta el informe general para supresión de puestos, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público con el cual se informa a la máxima autoridad que se debe proceder a la supresión de las partidas: En uso de sus atribuciones legales:

RESUELVE

Primero. - APROBAR el informe general para la supresión de puestos emitido por la Dirección Administrativa y de Desarrollo Tecnológico como responsable de la administración del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Ana de Cotacachi.

Segundo. – APROBAR la supresión de puestos del GAD MUNICIPAL SANTA ANA DE COTACACHI de conformidad al siguiente detalle en la tabla inserta.

Tercero. - Disponer a la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico; Procuraduría Síndica; y Dirección Financiera y de Inversiones coordinar las acciones necesarias para la ejecución de la presente resolución.

Cuarto. - Disponer a la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico, notifique con las correspondientes acciones de personal a las y los funcionarios que cesarán en sus funciones a partir de la supresión de puestos y comunicar a la Dirección Financiera y de Inversión una vez ejecutada las notificaciones para que proceda al correspondiente cálculo y pago de los haberes correspondientes.

Criterio valorativo

De la resolución administrativa; no existe motivación alguna, situación preocupante para la Administración Pública. Las sanciones para los servidores públicos cesados de sus funciones a nuestro criterio están debidamente tipificadas, sin embargo, las mismas no reflejan la realidad social, política y económica; esto en consideración a las sanciones que se establecen al Administrado. Los principios constitucionales son vulnerados en primera instancia desde el momento en que se establece la arbitrariedad por parte de la Administración Pública. A nuestro criterio la resolución administrativa debería escapar del aspecto administrativo, es decir salir del concepto de la vía contenciosa administrativa e involucrarse más en la vía judicial debido a la complejidad que acarrearán los actos administrativos o de la misma resolución, así como la autoridad que no sea juez y parte.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Un análisis jurisprudencial plantea un espacio de deliberación entre el investigador y la interpretación del fallo o resoluciones, sean estos dados por las cortes o juzgados de instancias menores, para de esta manera poder determinar la coherencia de las mismas en cuanto a la motivación inmersa en la resolución administrativa; en tal sentido, el correspondiente análisis resulta del conjunto de aquellas resoluciones que guardan semejanza y no un análisis que considere a cada resolución individual. En el presente trabajo objeto de estudio se investiga dentro de la argumentación, qué hizo la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico con relación a las resoluciones administrativas.

3.1. Presentación de resultados

En cuanto al análisis de la jurisprudencia constitucional, López (2009) indica que, es necesario hacer una construcción de líneas jurisprudenciales para hacer un estudio de las mismas, partiendo de un problema jurídico. En este sentido, en la presente investigación se tiene como problema jurídico “la estabilidad laboral y su motivación en las resoluciones administrativas, un análisis a partir de la Resolución Nro. 0055-2019 emitida por el GADMSA de Cotacachi”; siendo la línea jurisprudencial, la vulneración o no de derechos constitucionales.

Utilizando las palabras de López (2009) una línea jurisprudencial es una idea abstracta, mediante la cual se abre un espacio abierto de potenciales respuestas. Por otro lado, el problema jurídico es la pregunta que conduce la línea de jurisprudencia y, que, en este caso, el investigador debe resolver, mediante la identificación y la interpretación de dinámicas de varios pronunciamientos judiciales, además de la relación de estos con otros materiales normativos, sean estos textos constitucionales o legales.

El acto administrativo surge como principal figura jurídica que parte del ámbito de la aplicación del derecho administrativo, para la determinación de la resolución administrativa de supresión de puestos, considerar que todos los servidores públicos, hacen uso de la norma legal, constitución e instrumentos internacionales

por medio de actos administrativos, que a priori gozan de principios de legalidad y legitimidad; con lo mencionado se plasma en la resolución administrativa Nro. 055 – GADMSAC, cese definitivo, por supresión de puestos de los servidores públicos, situación que no constituye mecanismo de protección jurídica del administrado, esto debido a falta de motivación, que en un procedimiento administrativo acarrea nulidad de lo actuado.

3.2. Técnicas de Investigación de la Línea Jurisprudencial

López (2009) sugiere en su libro, las Técnicas de Investigación de la Línea Jurisprudencial, esta metodología comprende tres pasos que ha denominado de la siguiente manera:

El punto arquimédico de apoyo: El punto arquimédico, meramente una resolución administrativa con la que el investigador tratará de dar solución a las relaciones estructurales entre varias resoluciones, en la presente investigación es la resolución Nro. 055 – GADMSAC de supresión de puestos.

Ingeniería reversa: Es el estilo de la estructura de citas del "punto arquimédico", en este sentido, las resoluciones administrativas usualmente tienen una adecuada comprensión, por lo cual, en esta investigación, la resolución administrativa de estudio está conforme a este paso.

La telaraña y los puntos nodales de jurisprudencia: Finalmente, en el tercer paso, el investigador estudiará este "nicho citacional" formado mediante el análisis de la resolución administrativa Nro. 055 – GADMSAC de supresión de puestos. Ahora bien, es significativo destacar que una adecuada formulación del encabezamiento de la línea, favorece marcadamente a la correcta caracterización de la *ratio decidendi* de las resoluciones. Abarcando más los contenidos mencionados, se presentan los respectivos resultados del análisis de la resolución de estudio.

En relación a la resolución administrativa, el problema nace cuando la autoridad administrativa (Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico) no tiene claro que la motivación no es una simple explicación, fundamentar una decisión es diferente, pues para fundamentar es necesario justificar los motivos que conducen a razonamiento, mediante el examen de presupuestos fácticos y normativos, la explicación solo requiere de indicación de motivos o antecedentes causales de una acción.

Con la falta de motivación a la resolución administrativa estamos frente a una violación de un Derecho Constitucional, en tal virtud se genera la violación al debido proceso que tiene el administrado. Por consecuencia si en el momento de solucionar un expediente administrativo no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se fundamenta, o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho, el acto administrativo se considerara nulo.

La falta del cumplimiento de los requisitos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador genera la falta de motivación en la resolución administrativa; así mismo el acto administrativo difiere del hecho administrativo; el acto produce efectos jurídicos que modifican un orden jurídico creando derechos o deberes. Con lo cual mencionamos algunas de las características del acto administrativo: Efectos jurídicos, partimos que todo acto que produzca efectos jurídicos es susceptible de impugnación, de hecho, consideramos que si no existe efectos no existe actos jurídicos, más bien serían simples actos administrativos.

3.3. Análisis de resultados

Para establecer la existencia de una línea jurisprudencial, se analizará igualmente con la metodología de López (2009) detallada en su libro el “El derecho de los jueces”; en este sentido para el análisis de la línea jurisprudencial se ha determinado el siguiente escenario constitucional. Fundamentado el acto administrativo como la figura jurídica que parte desde del ámbito de la aplicación del derecho administrativo, para la determinación de la resolución administrativa Nro. 055 – GADMSAC de supresión de puestos.

Que los servidores públicos en calidad de administradores del GAD de Santa Ana de Cotacachi, hacen uso de la norma legal, constitución e instrumentos internacionales por medio de actos administrativos, que a priori gozan de principios de legalidad y legitimidad; con lo mencionado se plasma en la resolución administrativa Nro. 055 – GADMSAC, cese definitivo, por supresión de puestos de los 20 servidores públicos, situación que no constituye mecanismo de protección jurídica del administrado, esto debido a falta de motivación, que en un procedimiento administrativo acarrea nulidad de lo actuado.

Además, el problema se origina cuando la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico procede el acto administrativo al no tener en claro el contexto de protección y garantía para los servidores públicos por medio de la motivación, establece que no es una simple explicación, y que fundamentar en hecho y derecho una decisión es totalmente diferente, pues para fundamentar era necesario justificar los motivos y razones que condujeron a un razonamiento, a través del examen de presupuestos fácticos y normativos, la explicación solo requería de la indicación de motivos o antecedentes causales de una acción.

Frente a la falta de motivación a la resolución administrativa Nro. 055 – GADMSAC, cese definitivo, por supresión de puestos, estamos reconociendo una violación de un Derecho Constitucional, en tal virtud se generó la violación al debido proceso. Como consecuencia de la resolución administrativa, si en el momento de resolver el expediente administrativo no se enunciaron las normas o principios jurídicos en que se funda la resolución, además, no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho, por lo tanto, el acto administrativo se considerara nulo.

Al no cumplir con los requisitos determinados en la Constitución de la República del Ecuador genera la falta de motivación en la resolución administrativa; así mismo el acto administrativo difiere del hecho administrativo; entonces el acto administrativo produce efectos jurídicos que modifican un orden jurídico si partimos de que todo acto administrativo produce tales efectos jurídicos es susceptible de impugnación.

CONCLUSIONES

- La identificación de los principales aspectos teóricos y jurídicos de la estabilidad laboral en el ámbito público, lo que implica que los servidores públicos no pudieron ser cesados en razón de: para ingresar a la carrera administrativa los aspirantes deben ganar un concurso público de méritos y su desempeño debe ser evaluado periódicamente; su estabilidad optimiza la organización administrativa en términos de eficacia y eficiencia; el principio transversal de la carrera administrativa es la estabilidad por lo tanto el cese definitivo por supresión de puestos de los servidores públicos fue arbitraria, nula por lo que procede la reincorporación; todos los actos que emanan del poder público deben estar debidamente motivados; y la estabilidad laboral es una forma de proteger al servidor.
- La determinación del tipo de argumentación empleada en la resolución administrativa N 0055-2019 se consideró los artículos 228 y 229 de la Constitución de la República del Ecuador donde fija la existencia de un régimen de carrera administrativa, el cual deberá regirse en base a principios de ingreso a través del concurso de méritos y oposición, profesionalización, capacitación, régimen disciplinario y estabilidad laboral. Si bien el derecho a la estabilidad laboral no se halla exhaustivamente desarrollado, su sola enunciación en el artículo 229 de la Carta Magna, es ya una manifestación de que el constituyente quiso efectivamente adoptarlo como principio rector del servicio público de carrera.
- El diagnosticar el derecho a la estabilidad laboral en el GADMSA de Cotacachi en relación a la motivación en la resolución administrativa N 0055-2019 se comprobó que, entre los requisitos de la motivación: expresa, clara, completa, legítima y lógica y la motivación debida, existe una relación lógica de implicación material, donde cada uno de dichos requisitos constituyen condiciones necesarias, pero ninguno de ellos, suficiente por sí mismos, para justificar la resolución. Por lo tanto, la resolución emanada por la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico no fue motivada en forma suficiente, lo que ha originado que exista una serie de acciones de protección y contencioso

administrativo planteadas en contra de las mismas, por la violación de derechos y sobre la legalidad del acto administrativo que fue dictado contra norma expresa.

- El análisis de la argumentación en la resolución administrativa N 0055-2019 en relación al derecho a la estabilidad laboral en el GADMSA de Cotacachi, se utilizó la teoría de Diego López Medina, el cual menciona que es necesario realizar un análisis temporal y estructural de varias resoluciones que se relacionan entre sí, ya que, esto resulta crítico para entender la contribución del derecho de origen judicial a todas las ramas del derecho. Además, señala que, es necesario hacer una construcción de líneas jurisprudenciales para hacer un análisis de las mismas, partiendo de un problema jurídico. En este sentido, en la presente investigación se tiene como problema jurídico la estabilidad laboral y su motivación en las resoluciones administrativas, un análisis a partir de la Resolución Nro. 0055-2019 emitida por GADMSA de Cotacachi siendo la línea jurisprudencial, la vulneración o no de derechos constitucionales.
- Una vez concluido el análisis de la resolución administrativa Nro. 055 – GADMSAC, cese definitivo, por supresión de puestos de los servidores públicos, a continuación, instituiré las conclusiones y que en el desarrollo se fundamentó argumentos legales que permitieron emitir criterios personales enfocados al tema. Las conclusiones son producto del desarrollo del tema de la motivación en la resolución administrativa.

RECOMENDACIONES

- Si se identificó los principales aspectos teóricos y jurídicos de la estabilidad laboral en el ámbito público, se recomienda a la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico quien emitió la resolución a futuro debe buscar que las decisiones a tomarse estén legalmente justificadas sobre la base de premisas que fundamenten doctrinalmente y jurídicamente su razonamiento lógico, válido y verdadero, que las resoluciones deben responder a advertencias que forman parte del conocimiento mismo de la vida, denominadas máximas de la experiencia, que incluso, abarquen principios y reglas de psicología y la política.
- Al determinar el tipo de argumentación empleada en la resolución administrativa N 0055-2019 y considerado los artículos 228 y 229 de la Constitución de la República del Ecuador, se recomienda que dentro del GAD de Santa Ana de Cotacachi, exista una cultura de respeto a la Constitución de la República del Ecuador, y sus autoridades dicten resoluciones administrativas motivadas, es necesario que puedan potenciar aptitudes institucionales a más de la disciplina y lealtad, como son la ética y la moral, y el respeto a la norma, pero ante todo el respeto a los derechos del servidor público, como lo establece la Carta Magna que es protectora de derechos, libertades y garantías.
- El diagnóstico del derecho a la estabilidad laboral en el GADMSA de Cotacachi en relación a la motivación en la resolución administrativa N 0055-2019 se recomienda considerar los requisitos de la motivación de los textos impresos o las relaciones motivadas, consideramos que la autoridad pública al igual que los jueces deben guiarse en criterios uniformes y sistemáticos que se han repetido en el tiempo, al momento de expedir resoluciones, pero sin que se descuide la introducción de consideraciones y razonamientos propios de cada caso específico, correlacionando los principios, reglas, normas y jurisprudencia, con las premisas lógicas de cada resolución, caso contrario estaríamos frente a una elaboración mecánica y pre impresa en las cuales la motivación estaría reducida a su máxima expresión, puesto que conservarían un modelo que limitan la racionalidad aplicada al caso concreto.

- Si para el análisis de la argumentación en la resolución administrativa N 0055-2019 en relación al derecho a la estabilidad laboral en el GADMSA de Cotacachi, se utilizó la teoría de Diego López Medina, se recomienda aplicar en otras investigaciones por ser una teoría que está dirigida a cómo y de qué manera se deben motivar dichas actuaciones, estableciendo para ello dentro del marco constitucional, la necesidad de que dichos actos estén expresados en forma clara, expresa, legítima y lógica, con la finalidad de evitar inconvenientes a futuro, que desdigan de la actuación idónea, imparcial, objetiva y verás de las autoridades y organismos para con sus servidores públicos.

BIBLIOGRAFÍA

Almanza, F. (2015). *Manual de Argumentación Jurídica*. Lima: Diagramación Montoya Velazco.

Alonso, M. (2018). *La Solución Justa*. España: Edit. Tirant to Blanch.

Arbeláez, J. (2016). *Derecho Administrativo Laboral Principios, Estructura y Relaciones Individuales*. Bogotá: Editores Legis S.A.

Arias, R. (2017). *Estabilidad laboral*. México: Primera Edición.

Atienza, M. (2014). *Las Razones del Derecho*. México: Cuarta Edición.

Ávila, R. (2018). *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano*. Quito: Abya Yala.

Balestero, M. (2019). *Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica*. Dialnet, 97-116.

Barzallo, M. (2017). *Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Ediciones Carpol.

Betancur, C. (2014). *Derecho Procesal Administrativo*. Colombia: Señal Editora.

Bielsa, A. (2018). *La Solución Justa en las Resoluciones Administrativas*. Valencia: Edit. Tirant to Blanch.

Bonnin, C. (2017). *Principios de Administración Pública*. México: Fonco de Cultura Económica.

Bustamante, C. (2017). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: ARA Editores.

Cabanellas, G. (2018). *Contrato de Trabajo*. Buenos Aires: Heliasta.

Camacho, R. (2017). *De la estabilidad laboral relativa, a la estabilidad laboral absoluta. Estabilidad laboral reforzada en el empleo*. Bogotá: Editorial Universidad de Rosario. Vlex.

Carrillo, I. (2018). *Derecho a la seguridad social*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Chanamé, R. (2014). *Técnicas de Argumentación Jurídica*. Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.

Cifuentes, J. (2019). *El derecho del trabajo objeto de protección*. Guayaquil: Advocatus.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Derecho al trabajo*. Quito: Registro Oficial 449, de 20 de octubre.

Díaz, E. (2019). *El principio de progresividad en el derecho Colombiano*. Bogotá: Criterio Libre.

Eemeren, F. (2014). *Argumentación, Comunicación, Falacia*. Santiago: ANDROS.

Espinoza, G. (2017). *La más práctica enciclopedia jurídica*. Quito: Ediciones Instituto de Informática Legal.

Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva. (2016). *La motivación*. Quito: Registro Oficial 536 de 18-mar.-2002 de fecha 08-abr.-2015 última actualización.

García, P. (2 de Septiembre de 2019). *Derecho Laboral*. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>

Gordillo, A. (2018). *El acto administrativo*. Buenos Aires: Editorial Abeledo.

Guerrero, F. (2019). *Nueva Visión del Derecho Administrativo*. Ecuador: Editora Jurídica Cevallos.

Herrera, J. (2018). *La Reivindicación de los derechos humanos*. Sevilla: Atrapasueños.

Jaramillo, F. (2017). *Derecho al trabajo*. Revista del Instituto del Derecho del Trabajo, 23-24.

Jaramillo, H. (2015). *La Justicia Administrativa en el Sistema Oral*. Quito: Segunda Edición.

Jaramillo, H. (2017). *El Servicio Público*. Quito: Primera Edición.

Larrea, C. (2018). La motivación en resoluciones administrativas. *Revista Jurídica*, 12-14.

Ley de Modernización. (2016). *La Motivación*. Quito: Registro Oficial 349 de 31-dic.-1993 de fecha 12-sep.-2016 última actualización.

López, D. (2009). *El Derecho de los Jueces*. Bogotá: Colombia 2000.

Marin, F. (2016). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*. Buenos Aires: Primera Edición.

Molina, A. (2017). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, Volúmen 6.

Moncayo, V. (2019). La no prescripción del derecho a la jubilación. *Revista Jurídica*, 20-24.

Morales, F. (2019). La estabilidad laboral. *Revista Jurídica*, 4-6.

Obando, J. (2021). *Tratado de derecho administrativo laboral*. Bogotá: Doctrina y Ley.

Ojeda, P. (2018). *Principales características del derecho al trabajo*. Quito: PREX.

Pérez, E. (2012). *Manual de Derecho Administrativo*. Quito: Segunda Edición.

Pérez, R. (2020). *Derecho Administrativo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Pérez, V. (2019). Motivación del Acto Administrativo. *Revista Jurídica*, 2-4.

Roldán, F. (2020). *Derecho al trabajo*. Quito: Dédalo.

Rosales, H. (2013). *Guía de argumentación con perspectiva de derechos humanos*. México: Primera Edición.

Sánchez, M. (2018). *Las fases de adaptación a la jubilación*. Barcelona: Primera Edición.

Shecaira, F., y Struchiner, N. (2019). *Teoría de la Argumentación Jurídica*. Perú: GRIJLEY. .

Toyama, J. (2015). *Instituciones del derecho laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Trujillo, J. (2016). *Derecho del trabajo*. Quito: 3ra Edición.

Velaña, B. (20 de Julio de 2019). *La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador*.
Obtenido de https://revistas.uta.edu.ec/erevistab/index.php/bco_yu/article/view/720

Villán, C. (2016). *Manual sobre el sistema universal de protección de los derechos humanos*. Buenos Aires: Primera Edición.

Vitteri, J. (2018). *Derecho colectivo de trabajo*. Quito: Produgrafil.

ANEXOS


ANEXO 1: Resolución administrativa


20	Concejo, Archivo	Administrativa	Y			
	210.1 Derechos Humanos y Grupos Prioritarios			Psicóloga	210.1.710105	00508


Tercero. - Disponer a la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico; Procuraduría Sindica; y Dirección Financiera y de Inversiones coordinar las acciones necesarias para la ejecución de la presente Resolución.

Cuarto. Disponer a la Dirección Administrativa y Desarrollo Tecnológico, notifique con las correspondientes acciones de personal a las y los funcionarios que cesarán en sus funciones a partir de la supresión de su puesto y comunicar a la Dirección Financiera y de Inversiones una vez ejecutadas las notificaciones para que proceda al correspondiente cálculo y pago de los haberes correspondientes.

Dado en la ciudad de Cotacachi el 2 de septiembre de 2019.
Comuníquese y cúmplase,


 Econ. Auki Tituaña Males
ALCALDE DE COTACACHI


 MUNICIPAL DE SAN RAMÓN DE COTACACHI
 PROCURADURÍA SINDICA
 CERTIFICA:
 QUE ES FIEL COPIA DEL ORIGINAL
 Fecha: 02/09/2019


 UNIDAD JUDICIAL
 MULTICOMPETENTE
 DE COTACACHI