

**Inconstitucionalidad de la compra de renuncia
obligatoria: implicaciones y alcance de las resoluciones**

**Unconstitutionality of the mandatory purchase of
relinquishment: implications and scope of the resolutions**

Mateo Napoleón García-Fierro¹
Universidad Bolivariana del Ecuador
mngarcíaf@ube.edu.ec

Holger Geovanny García-Segarra²
Universidad Bolivariana del Ecuador
hggarcias@ube.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2025.4.3210

V10-N4 (jul) 2025, pp 573-595 | Recibido: 07 de abril del 2025 - Aceptado: 17 de julio del 2025 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6417-2981>. Estudiante de la maestría de derecho procesal en la universidad Bolivariana del Ecuador.
2 Docente de la maestría en Derecho Procesal de la Universidad de Bolivariana del Ecuador

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El propósito del presente documento es analizar la inconstitucionalidad de la Compra de Renuncia Obligatoria, así como las implicaciones y el alcance de las resoluciones establecidas por el Decreto Ejecutivo 813, que se enfoca en el derecho laboral, el cual es inalienable e innegociable, ya que bajo ninguna circunstancia se puede exigir a los trabajadores que renuncien, dado que disfrutan de estabilidad laboral, tal como lo establece la Constitución de la República del Ecuador. En la actualidad, la falta de previsibilidad en las regulaciones contraviene el principio de estabilidad normativa, que es esencial para la estabilidad laboral, la seguridad jurídica y los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, los cuales están protegidos por la Constitución y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), ante la violación sistemática de los derechos humanos de los funcionarios públicos del Estado ecuatoriano, en el contexto de una figura legal establecida por un decreto ejecutivo conocido como "compra de renuncia obligatoria", que ha llevado a la escasa efectividad de los mecanismos destinados a resistir. Esto se debe a que los derechos de los trabajadores son vulnerados por el empleador al exigir la renuncia, lo que evidencia la inconstitucionalidad de obligar a un trabajador a abandonar su puesto de trabajo. Es fundamental recordar que la renuncia debe ser un acto voluntario; el trabajador tiene el derecho de renunciar, pero no la obligación de hacerlo, lo cual está reconocido como un derecho fundamental en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador.

Palabras claves: Renuncia obligatoria; vulneración; derechos; servidores públicos.

ABSTRACT

The purpose of this document is to analyze the unconstitutionality of the Mandatory Resignation Purchase, as well as the implications and scope of the resolutions established by Executive Decree 813, which focuses on labor law, which is inalienable and non-negotiable, since under no circumstances can workers be required to resign, given that they enjoy job stability, as established by the Constitution of the Republic of Ecuador. Currently, the lack of predictability in regulations contravenes the principle of regulatory stability, which is essential for job security, legal certainty, and the principles of non-waivability and inviolability of labor rights, which are protected by the Constitution and the Organic Law of Public Service (LOSEP). This is due to the systematic violation of the human rights of Ecuadorian public officials, within the context of a legal concept established by an executive decree known as "mandatory resignation purchase," which has led to the limited effectiveness of the mechanisms intended to resist it. This is because the employer violates workers' rights by demanding their resignation, which demonstrates the unconstitutionality of forcing a worker to leave their job. It is essential to remember that resignation must be a voluntary act; the worker has the right to resign, but not the obligation to do so, which is recognized as a fundamental right in Article 33 of the Constitution of the Republic of Ecuador.

Keywords: Mandatory resignation; violation; rights; public servants.

Introducción

El principio de continuidad en la obtención de renunciaciones en las empresas se refiere a la práctica de ofrecer indemnizaciones a los trabajadores. Se considera una herramienta para desvincular a los trabajadores y, de esta manera, afectar sus derechos laborales. El derecho al trabajo es un derecho macro, lo que significa que a través de él se garantizan otros derechos relacionados.

El artículo 352 de la Constitución asegura el derecho al trabajo y reconoce todas las formas de empleo. Por otro lado, el Convenio Nro. 158 de la Organización Internacional del Trabajo especifica claramente las circunstancias bajo las cuales se puede finalizar la relación laboral, las cuales solo pueden ocurrir por causas justificadas y vinculadas a la capacidad o conducta del trabajador. Además, la Constitución menciona la progresividad de los derechos; un ejemplo de esto se encuentra en el artículo 11, numeral 8, segundo inciso, que establece que será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo, como las renunciaciones obligatorias en las empresas.

La cuestión que orienta esta investigación está vinculada a los derechos laborales irrenunciables, tal como se menciona en el artículo 326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador. Por otro lado, el principio de continuidad es uno de esos derechos. No obstante, la figura de la compra de renunciaciones fue introducida mediante el Decreto Ejecutivo No. 813, emitido en 2011, lo que resultó en la desvinculación laboral de los funcionarios públicos, argumentando que dicho Decreto Ejecutivo contribuiría a reducir la burocracia en la función pública en Ecuador.

La violación del principio de continuidad en la ejecución de la compra de renunciaciones en las empresas se enfoca en evidenciar si este principio es efectivamente infringido en este contexto. Por lo tanto, se establece como objetivo general realizar un estudio que determine si el principio de continuidad es vulnerado o afectado al momento de realizar la compra de renunciaciones en las empresas. Así, para alcanzar este objetivo,

en primer lugar se fundamenta doctrinalmente el principio de continuidad dentro del marco jurídico ecuatoriano; posteriormente, como segundo objetivo, se realiza un análisis sobre la aplicabilidad de la compra de renunciaciones en la legislación laboral ecuatoriana. Finalmente, se definen criterios jurídicos que buscan fortalecer el principio de continuidad en el sistema jurídico ecuatoriano en el ámbito de las empresas.

El principio de continuidad sirve como un fundamento de protección para los derechos esenciales de todos los trabajadores, tanto en las empresas como en el privado. Este principio garantiza la estabilidad laboral, lo que a su vez protege más derechos. Un claro ejemplo es el acceso a una buena calidad de vida, que favorece al trabajador en general y, de manera particular, al empleado de las empresas.

El principio de continuidad se interpreta como un sinónimo de estabilidad, subrayando la importancia de que el individuo permanezca en su puesto laboral. Es innegable que la Constitución de la República del Ecuador, al ser protectora de derechos, protege los derechos de toda la comunidad, que cada día recurre más a la vía constitucional. (Valdeiglesias, 2018), señala que:

Se conoce como estabilidad, permanencia y representa la seguridad que tiene el trabajador para llevar a cabo su labor de forma continua e indefinida o, en su defecto, por el tiempo requerido para las actividades para las que fue contratado (p.6).

El principio de continuidad en el ámbito del derecho laboral, representa la estabilidad laboral que tiene el trabajador; las únicas formas de finalizar su contrato serán aquellas que se ajusten a la legislación vigente y a la materia correspondiente, respetando la norma suprema y los tratados internacionales de derechos humanos relacionados con el tema, como los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los principios de continuidad y estabilidad laboral son similares, en la práctica

esto no es correcto. La razón de esto es que el principio de continuidad es un principio macro, mientras que la estabilidad laboral se considera un subprincipio que protege al principio rector, que es el principio de continuidad. Por lo tanto, (Garín & Puga, 2013), afirman que: “A través del Principio de Continuidad Laboral se busca mantener la paz social y esto se logra mediante la permanencia de la relación laboral; en cambio, la estabilidad en el empleo tiene como objetivo limitar los abusos del derecho” (p.7).

Es crucial reconocer que este principio tiene una gran relevancia para persuadir a un juez en el ámbito laboral. Así, como es bien sabido en la justicia ecuatoriana, todo juez o funcionario judicial en la actualidad actúa de acuerdo con la constitución y, ante cualquier duda sobre un hecho o la violación de derechos, su tendencia siempre favorecería al trabajador. Este último es el ciudadano en una situación de vulnerabilidad, ya que su proyecto de vida se vio afectado en el momento en que se comprometió su estabilidad laboral, bajo la figura arbitraria de la renuncia.

Según, (Valdeiglesias, 2018), indica que: La fundamentación legal del principio se basa en que, por lo general, el trabajo constituye la principal fuente de ingresos económicos. Por lo tanto, el contrato debe ser lo más extenso posible para favorecer al trabajador en la consolidación de su situación legal vinculada al empleo (p.6).

Esto subraya la gran importancia del principio de continuidad en las relaciones laborales. Por esta razón, se examina previamente la relación entre el principio de continuidad y el proyecto de vida del trabajador. Esto se debe a que, a través de su empleo, él o ella y su familia logran sobrevivir. Sin olvidar que la legislación ecuatoriana asegura una serie de derechos al trabajador, siendo uno de los más relevantes la afiliación inmediata y obligatoria que el empleador debe realizar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, garantizando así la protección inmediata del derecho a la salud mediante sus contribuciones mensuales.

Por lo tanto, la continuidad se refiere a la protección de los trabajadores en las empresas,

con el propósito de que permanezcan en una empresa el mayor tiempo posible. Esto se lleva a cabo con el fin de que puedan contribuir en dicha empresa.

La continuidad, como un principio esencial en el ámbito del derecho laboral, proporciona una visión más amplia, ya que al referirse a un estado que garantiza derechos, se establece que los derechos laborales están diseñados para beneficiar al trabajador. Esto implica que el contrato de trabajo se considera con una duración adecuada. La razón detrás de esto es que el trabajo representa la principal fuente de ingresos para el trabajador. Por lo tanto, el principio de continuidad fomenta la extensión del contrato laboral, incluso dentro del marco de principios y derechos. En todos los casos, se prefiere la ampliación del contrato a tiempo indefinido.

De este modo, el principio de continuidad no se verá comprometido. Así lo establece la normativa; no obstante, en el sistema laboral de Ecuador existen situaciones, como la aceptación de renuncias en las empresas, que afectan el adecuado ejercicio de derechos y principios.

En este contexto, el principio de continuidad otorga el privilegio de la permanencia en el empleo. Se manifiesta de forma contundente en apoyo a este principio. Se entiende que el contrato laboral se prolongará por un período más extenso y no será temporal. Por supuesto, este principio restringe las acciones del empleador para que, conforme a la ley, gestione esta relación jurídica con sus empleados en total respeto a la normativa. En este sentido, el principio de continuidad impacta en la decisión de un juez en casos de litigio laboral. Además, orienta a los jueces en situaciones donde existan vacíos legales; en caso de duda, se favorecerá al trabajador.

Para (Ortega & Cabrera, 2023), señalan que: La continuidad laboral protege a la persona que ha conseguido un empleo, quien tiene el derecho de seguir desempeñando indefinidamente las funciones que le han sido asignadas por el empleador, a menos que surja

una causa legal que justifique la finalización de su validez legal (p.5).

Con lo mencionado, se pone de manifiesto la relevancia y el efecto del principio de continuidad en el ámbito laboral, asegurando la estabilidad en su totalidad, y permite un rendimiento laboral sin restricciones por parte del empleador que confía en la normativa. Es tan esencial que un estado de derecho en el ejercicio de las atribuciones estatales, este organismo garantice los derechos de sus ciudadanos.

Las consecuencias legales de la continuidad darían lugar a la creación de estabilidad en su trabajo y al cumplimiento del artículo 326 de la Constitución de la República.

El principio de la continuidad en el Ecuador, Como primer aspecto, es esencial aclarar qué se entiende por un principio en el ámbito del Derecho. Una definición adecuada podría ser que son todas las directrices que facilitan la búsqueda de soluciones a problemas legales concretos. (Yangora, 2017), menciona que “Los Principios del Derecho del Trabajo son vistos como pautas, ya que sobre la base de estos principios se han creado nuevas normativas legales que han beneficiado a los trabajadores en los sectores social y económico” (p.11).

El principio de continuidad en el empleo establece que el trabajador tiene el derecho de permanecer en su puesto de trabajo durante el tiempo que la ley lo permita. Esto otorga a los empleados los derechos que les garantiza la Constitución, tales como tener un trabajo digno, disfrutar de vacaciones, recibir un salario justo, contar con seguridad social y otros derechos que están establecidos en la legislación ecuatoriana.

Por consiguiente, la estabilidad en el empleo se considera un principio fundamental dentro de cualquier marco normativo, debido a su significativo impacto legal en la protección de los derechos laborales. Según (Yangora, 2017), “La permanencia en el trabajo implica una serie de contrataciones con la misma persona, quien, gracias a su rendimiento favorable y a la

disponibilidad del puesto, es seleccionada para prestar sus servicios” (p.28).

La (Constitución de la República del Ecuador, 2011), en su última modificación asegura el derecho al trabajo. En el artículo 326 se especifican los principios que regulan este derecho, resaltando entre ellos los más relevantes en relación con este tema.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2011) establece que los derechos laborales se fundamentan en los siguientes principios donde el Estado fomentará el empleo pleno y trabajará para erradicar tanto el subempleo como el desempleo.

Los derechos laborales son inalienables e intangibles. Cualquier disposición que sugiera lo contrario será considerada nula.

En caso de dudas sobre el alcance de las normativas legales, reglamentarias o contractuales en el ámbito laboral, se interpretarán de la manera más beneficiosa para los trabajadores.

A trabajo de igual valor le corresponde una remuneración equivalente.

Toda persona tiene el derecho de realizar sus actividades en un entorno adecuado y favorable, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (art. 326).

Es esencial implementar estos principios del derecho laboral que promueven el adecuado desarrollo de las relaciones laborales en el país, tanto en las empresas públicas o privadas. Si bien es cierto que la normativa permite diferentes modalidades de contratos, estas regulaciones salvaguardan los principios laborales y los derechos consagrados en la Constitución. La continuidad, como su nombre indica, se refiere a la permanencia del trabajador durante el mayor tiempo posible. Por supuesto, hay un periodo de prueba, pero si el empleado muestra un buen rendimiento, su continuidad será indefinida a través de un concurso de méritos y oposición, lo que le permitirá conseguir un nombramiento

permanente; en el caso del sector privado, se le ofrecerá un contrato a tiempo indefinido.

En un Estado que asegura derechos y justicia social, se intente limitar derechos fundamentales y dañar principios consagrados en la legislación. La progresividad de estos derechos es lo que actualmente está en auge a nivel mundial. Sin embargo, se ha evidenciado que, a causa del Decreto Ejecutivo 813, las empresas se encuentran atrapado en esta completa arbitrariedad.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2011), al abordar los principios laborales, no menciona explícitamente el principio de continuidad como uno de ellos; sin embargo, esto no implica que no deba ser implementado en el país. Sin duda, no es la primera ocasión en que la Constitución omite ciertas disposiciones legales, ya que la norma proporciona directrices generales que abarcan tanto la parte orgánica como la dogmática del Estado. Por lo tanto, es la norma técnica la que debe ser desarrollada en profundidad en cada área, este cuenta con varias características; así, este principio laboral representa la extensión del trabajo en beneficio del empleado, limitando las arbitrariedades que podrían surgir en caso de un despido intempestivo.

Para (Ortega & Cabrera, 2023), afirman que: La duración de la relación laboral, en términos generales, debe ser indefinida. Solo en circunstancias excepcionales se podrá establecer una relación laboral con trabajadores mediante contratos de duración determinada, entre los cuales se incluyen los siguientes: contratos por obra cierta (art. 14 Código de Trabajo), contratos por obra o servicio determinado dentro del ámbito del negocio (art. 16.1 C.T.), contratos eventuales u ocasionales (art. 17 C.T.), contratos de trabajo emergentes (art. 19 LAH), contratos de aprendizaje (art. 157 C.T.). Si las causas que originaron la relación laboral continúan, estas determinarán la extensión de la relación laboral hasta que se cumpla el objetivo propuesto, sin importar la existencia de una fecha prevista para su finalización. En términos generales, las personas trabajadoras no pueden ser desvinculadas sin una

causa justificada; de lo contrario, tendrían derecho a solicitar indemnizaciones o la reinstalación (reintegro). Los empleadores no pueden negarse a reincorporar al trabajador despedido, a menos que se trate de un caso excepcional al principio de estabilidad (p.6).

Estos dos eventos excepcionales en Ecuador, a simple vista, representan situaciones en las que se ha vulnerado el principio de continuidad según las premisas previamente mencionadas. No se ajustan en absoluto a las características del principio de continuidad. Por esta razón, en la investigación se ha señalado la infracción del principio de continuidad debido a la inestabilidad del trabajador. Según (Porras & Zúñiga, 2019), “La relación laboral tradicional de dependencia, que permitía a un trabajador comenzar su carrera en una empresa con la expectativa de jubilarse allí, es cada vez menos común; en la actualidad, el riesgo, la incertidumbre y la movilidad son las características del trabajo” (p.316).

Protección de los derechos laborales en las empresas Es fundamental retroceder no solo al inicio de la continuidad, sino que también es crucial examinar la historia del derecho laboral en un breve resumen. De esta manera, el Derecho laboral, como una rama del Derecho, surge bajo un concepto de protección. El primer indicio de la existencia del derecho laboral se encuentra en Egipto, específicamente en el Código de Hammurabi, que considera el trabajo como una relación jurídica que conecta a una persona con otra.

Este fenómeno es conocido como el comienzo del Derecho Laboral se divide en varias etapas, siendo la primera la etapa de prohibición. “En la Roma Clásica, el trabajo era visto como algo exclusivo para animales y objetos; el trabajo de las personas, al ser esclavos, se consideraba denigrante y despreciativo” (Criollo, 2025). Un aspecto relevante a destacar durante la Antigua Roma es que aquí comienzan a aparecer cambios en favor del empleado, ya que se le reconoce una cualidad humana; se infiere que a través del trabajo podrá sustentar a su familia.

La segunda fase se clasifica como la fase de la tolerancia. Según (Criollo, 2025), se indica que: Desde 1810, en Inglaterra, surgen los primeros movimientos laborales. En 1824, se derogaron las Combination Acts y se instauró la libertad de asociación. Por otro lado, en 1864, en Francia, se eliminó la normativa que penalizaba la formación de asociaciones profesionales y se reconoció el derecho a la huelga (p.24)

Las luchas sociales han llevado al reconocimiento de todos los derechos humanos. Debido a la gravedad de las violaciones que se han cometido a lo largo de los años, los derechos laborales representan una victoria tras las arbitrariedades sufridas por las minorías. En 1829, el filántropo Robert Owen fundó las primeras cooperativas de trabajadores. En 1830, se establecieron las organizaciones obreras, que agrupaban a los trabajadores según su oficio, marcando un hito histórico con las primeras de estas. Los primeros sindicatos, cuyo nombre proviene del término francés “syndicat”.

En la misma línea de pensamiento, en 1848, Europa experimenta el surgimiento de movimientos revolucionarios, especialmente en naciones como Inglaterra y Francia. Estos movimientos plantean demandas tanto políticas como sociales, abogando por los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo (Criollo, 2025).

Así concluye la era de la tolerancia, dando paso a la tercera fase conocida como la reglamentación, en la que se da prioridad a la asociación sindical. Un ejemplo de esto es la Asociación Internacional de Trabajo en Londres, donde en 1866 se realizó la primera Asamblea con la participación de trabajadores de diversas partes del mundo. Como resultado, las naciones, a través de esta Asociación Internacional, comenzaron a preocuparse por los derechos de los trabajadores, lo que llevó a la promulgación de leyes en su beneficio. De este modo, en 1871, se otorgó personalidad jurídica a las asociaciones profesionales. Otro aspecto clave es el cambio radical en la relación entre amo y siervo a la de obrero; Inglaterra fue el primer país en implementar esta transformación.

Francia, por su parte, estableció en 1874 la Federación Nacional de Sindicatos, cuyo legado al mundo fue su primer congreso realizado en 1889, una fecha emblemática que proclamó el 1 de mayo como el día internacional de los trabajadores, una celebración que todavía se conmemora a nivel global.

Finalmente, el avance en el ámbito del derecho laboral se volvió inevitable, y en 1919 se estableció la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el respaldo de diversos estados, sindicatos y empleadores. Esta entidad internacional reconoció la necesidad de proporcionar protección legal a los empleadores, fundamentando su estructura en la justicia social, las difíciles condiciones laborales que amenazan la paz mundial, un régimen de trabajo humano, la regulación de horarios laborales justos, la prevención del desempleo, salarios equitativos, la protección laboral de niños, jóvenes y mujeres, así como el reconocimiento del principio de igualdad y libertad para la integración en sindicatos.

La Organización Internacional del Trabajo es la organización internacional que tiene como objetivo principal, desde su fundación, salvaguardar el derecho al trabajo y las relaciones laborales a nivel global. En el momento de su creación, se definieron dos ejes fundamentales: regular las condiciones laborales adecuadas a nivel internacional mediante la ampliación de los derechos laborales y mitigar las severas repercusiones que dejó la Primera Guerra Mundial, que concluyó en 1918.

La ONU también salvaguarda los derechos laborales de manera más específica a través del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 establece que:

Todo ser humano tiene el derecho al empleo, a elegir libremente su ocupación, a condiciones laborales justas y satisfactorias, así como a la protección frente al desempleo.

Cada persona tiene el derecho, sin ninguna forma de discriminación, a recibir un salario justo por un trabajo equivalente.

Todo trabajador tiene derecho a una compensación justa y satisfactoria que garantice, tanto a él como a su familia, una vida digna, la cual será complementada, si es necesario, por otros medios de protección social.

Cada individuo tiene el derecho de formar sindicatos y unirse a ellos para la defensa de sus intereses. (art. 23).

En el párrafo anterior se destaca el artículo 23, que describe el surgimiento de los derechos laborales con mayor claridad y progreso, ya que surge tras múltiples injusticias y atrocidades contra los derechos humanos. En este contexto, la Declaración proporciona un documento destinado a la protección de derechos dentro de los niveles que posteriormente se integraron. Sin embargo, el derecho al trabajo fue uno de ellos, bajo la premisa de que todas las personas tienen el derecho a acceder a un empleo y, por supuesto, a recibir una remuneración justa que les permita satisfacer las necesidades de su familia. Este fue, en esencia, el inicio del derecho al trabajo, que sin duda facilitó una mayor evolución, alcance y protección a futuros documentos internacionales. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) establece que:

Ninguna cláusula de este artículo permite a los Estados Parte del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, que trata sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación, implementar medidas legislativas que puedan debilitar las garantías que se establecen en él, ni aplicar la ley de tal manera que comprometa dichas garantías. (art 22, num3).

Por lo tanto, el principio de continuidad, al no estar claramente definido en la Constitución, no implica que deba ser ignorado. El Estado, al haber ratificado los tratados internacionales de derechos humanos, tiene la responsabilidad de cumplir con las disposiciones que estos

establecen, dado que es un estado que garantiza derechos.

A partir de esta premisa, se introduce el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Este documento internacional, comenzando desde el artículo 6, reconoce a los estados parte el derecho al trabajo, “que incluye el derecho de cada persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para asegurar este derecho” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, art.6).

Lo mencionado anteriormente es únicamente el primer párrafo del artículo en cuestión; los párrafos subsiguientes analizan en profundidad ciertos conceptos que permiten, de manera clara, oportuna y adecuada, la correcta interpretación y alcance jurídico del derecho laboral. El párrafo siguiente señala qué tipo de medidas adoptarían cada uno de los estados firmantes para garantizar efectivamente el derecho. Por lo tanto, la formación técnico-profesional se considera una de estas medidas. Además, se contempla la elaboración de programas y normas que contribuirían al desarrollo económico, social y cultural. Todo esto con el objetivo claro de asegurar las libertades políticas y económicas de los seres humanos. Sin duda, esto no está especificado en la Declaración Universal; este tratado internacional solo garantizaba el derecho y permitía la formación de sindicatos.

En Ecuador, se establece el Código de Trabajo en 1938, siendo el primer texto normativo que finalmente reguló las relaciones entre trabajadores y empleadores, definiendo de manera clara la protección social, el despido y la jornada laboral. Durante la época juliana en Ecuador, cuando la revolución militar derrocó al presidente Gonzalo Córdova, esta normativa fue promulgada, marcando un hito en el país al ser pionera en las regulaciones laborales. Constituye la base del Código de Trabajo que aún está vigente. A pesar de que ya existía cierta normativa que garantizaba el trabajo como un derecho, como la ley de policía, que regula los

movimientos indígenas que laboran en el campo, y la ley de la semana inglesa, que limitaba la jornada laboral, estas fueron las fuentes fundamentales para promover el derecho laboral ecuatoriano. Sin embargo, se hace un mayor énfasis en el código de trabajo que modificó de manera definitiva todo lo relacionado con una relación laboral.

La legislación establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deben seguir los establecimientos industriales. La compensación por accidentes laborales es obligatoria y se llevará a cabo de acuerdo con lo que dispongan las leyes. El salario mínimo estará protegido contra embargos, compensaciones o deducciones. La ley regulará de manera especial todo lo relacionado con el trabajo de mujeres y niños. (art. 18).

Una vez que se ha analizado esta Constitución, es fundamental destacar varios aspectos. Esta norma suprema ofrece una gran contribución gracias a los derechos laborales, cuya evolución es, sin duda, un factor clave para establecer el estado garantista de derechos que se ha consolidado en la actualidad. La Constitución de 1929 amplió aún más los derechos laborales, incluyendo la seguridad social, la jornada laboral y la indemnización por accidentes laborales. Por lo tanto, es necesario hacer una breve pausa; es evidente el principio pro-operario que se establece en la Constitución de 1929, un principio que siempre favorece al trabajador. Al enfocarse claramente en los derechos laborales, estos fueron los primeros en ser reconocidos en Ecuador, y años más tarde se promulgó la ley técnica que regula las relaciones entre el trabajo y el empleador.

En 1938, Isidro Ayora, quien era el presidente de la República, promulgó diversas leyes que promueven los derechos laborales. Entre ellas se incluyen la ley de desahucio, la jornada laboral y el descanso obligatorio, así como la ley de contrato individual de trabajo. Estas leyes constituyen la base del Código de Trabajo de 1938.

A diferencia de lo que se mencionó previamente, en Ecuador hay gremios que exigen

la recuperación de sus derechos perjudicados. Un caso de esto ocurrió en 2006, cuando el Consejo Nacional del Trabajo, junto con la Comisión Legislativa de lo Social, lograron un progreso en la legislación (Chiriboga, Jiménez, & Toscanini, 2018).

Sin lugar a dudas, estos sindicatos de sectores específicos han trabajado con gran esfuerzo para obtener los derechos laborales que les corresponden. En este breve apartado sobre los derechos laborales, es esencial mencionar la (Constitución de la República del Ecuador, 2011), conocida por ser altamente protectora de derechos. En este documento se destacan los derechos al trabajo de una manera particular, garantizando y exigiendo el respeto inmediato y efectivo de todo su catálogo.

En la actualidad, el derecho al trabajo se manifiesta de la siguiente forma en tres leyes esenciales del Derecho laboral en Ecuador. En primer lugar, se encuentran la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público.

La ley orgánica del servicio público establece que todos los derechos son irrenunciables. Esta característica, aunque pueda parecer redundante en la investigación, es crucial enfatizarla tantas veces como sea necesario. En este contexto, se destaca la importancia, coherencia y conexión entre todas las normas del ordenamiento jurídico, las cuales se adaptan estrictamente a la armonía constitucional.

A pesar de que la LOSEP establece en su normativa el derecho a la estabilidad laboral en las empresas, resulta contradictorio que su reglamento contemple la adquisición de renunciaciones con indemnización como una de las formas de finalizar la relación laboral.

La adquisición de renunciaciones en Ecuador desde 2010 ha suscitado un gran rechazo; es evidente que la compra de renunciaciones obligatorias viola varios derechos laborales en las empresas.

En este contexto, el empleo en una entidad gubernamental en Ecuador no es

seguro, lo que sin duda ignora todo tipo de derechos. Varios gobiernos han pasado desde la implementación de la LOSEP, y parece que ninguno ha encontrado una solución al problema del empleo en Ecuador. Muchos jóvenes y adultos no logran obtener un trabajo estable ni desarrollarse profesionalmente. La compra de renunciaciones desestabiliza por completo la estructura de una carrera administrativa.

Según (Chiriboga, Jiménez, & Toscanini, 2018), afirman que: Es un secreto conocido que en las empresas se ha utilizado de manera sistemática la contratación temporal. Existen casos de trabajadores que han mantenido una relación laboral con la entidad pública durante 9 años. Sin embargo, los organismos de control ignoran las observaciones sobre estos temas, a pesar de que son claramente contrarias a la ley. En otras palabras, la impunidad se transforma en una práctica institucional frente al incumplimiento de las garantías laborales de los trabajadores públicos (p.229).

La obtención de renunciaciones en Ecuador tiene una historia complicada. Desde la implementación de la Ley Orgánica del Servicio Público, varios asambleístas rechazaron la propuesta de adquisición de renunciaciones. Desde 2010, la LOSEP ha generado descontento entre el Ejecutivo y el Legislativo. Ante la negativa del órgano legislativo, No obstante, la alternativa fue legislar de forma independiente, a través del Decreto 813.

Para el año 2011, solo un año después de la implementación de la LOSEP, se emitió el decreto ejecutivo previamente mencionado, que introdujo diversas reformas a la LOSEP. Fue en este contexto donde se contempló la adquisición de renunciaciones. La oposición a la compra de renunciaciones anunciada en el decreto ejecutivo provocó un fuerte rechazo en la sociedad, principalmente como respuesta a un escenario que atenta contra derechos fundamentales, como se analiza en esta investigación; la estabilidad laboral y el principio de continuidad en una carrera administrativa, dado que el Decreto 813 establece:

El Decreto 813 transforma completamente la naturaleza de la compra de renuncia que se encuentra en la LOSEP, ya que incorpora el aspecto de obligatoriedad, lo que resulta ser totalmente contradictorio con la esencia de la renuncia. Al haber una imposición por parte del Estado, deja de ser una renuncia y se convierte en DESPIDO INTEMPESTIVO (Criollo, 2025).

La Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento establecen las condiciones para la obtención de renunciaciones con indemnización. La segunda de estas disposiciones especifica el monto a recibir por la compra de la renuncia, indicando que será equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, con un límite máximo de cincuenta salarios básicos a percibir. Este monto se pagará en efectivo. El (Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, 2021), establece que:

Las disposiciones relacionadas con las compensaciones económicas y las indemnizaciones. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, en el marco de la planificación anual del talento humano, establecerán la cantidad de servidoras y trabajadores que podrán acceder a beneficios durante el próximo ejercicio fiscal de las indemnizaciones o compensaciones previstas en la LOSEP, con el objetivo de asegurar la disponibilidad presupuestaria necesaria para tal fin. Esta planificación deberá contar previamente con el dictamen presupuestario favorable del Ministerio de Finanzas en lo que respecta a la administración pública central e institucional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56 de la LOSEP. (art. 285).

El artículo 47 de la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016), establece las condiciones bajo las cuales se puede despedir a un servidor público. En particular, el numeral correspondiente al literal k señala que este procedimiento se llevará a cabo a través de la obtención de renunciaciones con indemnización.

De acuerdo con lo señalado, el artículo 14 está relacionado con la obtención de renunciaciones

en su tercer párrafo, que establece que “Si se ha recibido una compensación por la adquisición de una renuncia con indemnización, para reincorporarse al sector público en cualquier cargo, se deberá reembolsar previamente la totalidad de la compensación recibida” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016).

Método

La investigación expuesta en este artículo se centra en el análisis normativo y constitucional de la figura de la compra de renunciaciones obligatoria. Para ello, se realiza una búsqueda y evaluación de las resoluciones emitidas por la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia del Ecuador. Se incluyen criterios doctrinales, un rastreo bibliográfico y una revisión documental, con el objetivo de llevar a cabo un análisis crítico sobre la declaración de inconstitucionalidad de esta figura, considerada incompatible con los derechos fundamentales de los servidores públicos, tal como lo establece nuestra constitución. Esta situación afecta la seguridad jurídica de estos trabajadores, dado que existe una norma anterior que protege su estabilidad laboral de manera clara, pública y aplicable. Además, el estudio examina cómo la falta de consenso entre los diferentes organismos de justicia puede provocar confusión en la aplicación de las normativas, generando incertidumbre sobre la directriz a seguir en situaciones específicas, como la necesidad de restituir los valores recibidos por la compra de renunciaciones.

Desarrollo

Fundamento doctrinario del principio de continuidad en el sistema jurídico ecuatoriano

La relevancia de la investigación ha sido examinada previamente, en relación con la primera cuestión, los expertos proporcionaron sus puntos de vista sobre la correcta aplicación del principio de continuidad en las empresas. Consideran esencial establecer una distinción temporal, según los especialistas, entre un momento anterior y uno posterior. En este

contexto, el origen de este principio se remonta al Decreto 813, emitido por el exmandatario. Posteriormente, la segunda fase del principio se refiere a la declaración de inconstitucionalidad parcial del Decreto por parte de la Corte Constitucional. Sin lugar a dudas, la Corte ha indicado un cambio significativo que facilita el avance del principio de continuidad y los derechos laborales en el país. Antes de que la Corte emitiera su fallo, las autoridades utilizaban esta figura para despedir a los servidores públicos con nombramiento.

La diferencia fundamental se encuentra en su denominación actual; anteriormente, esta figura era conocida como compra de renuncia obligatoria con indemnización. Más tarde, la Corte Constitucional realizó un análisis legal exhaustivo y declaró la inconstitucionalidad parcial de su contenido. En la actualidad, se le llama compra de renunciaciones en las empresas, eliminando completamente el carácter obligatorio que tenía en el momento de su creación.

Las investigaciones de diferentes autores comparten las vivencias que han tenido en el desempeño de su profesión. Se destaca el caso del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, donde más de quinientas personas fueron despedidas. Estas personas iniciaron el proceso constitucional para exigir sus derechos mediante la garantía jurisdiccional ordinaria, conocida como acción de protección.

No obstante, la posibilidad de alcanzar un resultado favorable era nula, dado que el decreto presidencial estaba vigente. Diversos expertos legales involucrados en el caso señalaron que la obtención de renunciaciones era inaceptable; la normativa era explícita y obligaba a la compra de renunciaciones. Por lo tanto, esto se ajustaba a la legislación y aseguraba la estabilidad jurídica del país.

Asimismo, se señala que la crisis política en Ecuador impacta el principio de continuidad. Se precisa que una situación análoga ocurre durante el cambio de gobierno. La nueva administración lleva a cabo una evaluación del personal y, si concluye que no les es útil, activa

el decreto a su favor. Uno de los entrevistados mencionó haber tenido experiencias en Pujilí, donde propuso un total de treinta y una acciones de protección, todas resultaron favorables. A pesar de la existencia de una normativa, las autoridades no consideraban ciertos derechos ni situaciones como enfermedades graves o mujeres embarazadas, aplicando este decreto de manera indiscriminada. Con la intervención de la Corte Constitucional, esta problemática ha disminuido en cierta medida.

Asimismo, se señala que la crisis política en Ecuador impacta el principio de continuidad. Se precisa que una situación análoga ocurre durante el cambio de gobierno. La nueva administración lleva a cabo una evaluación del personal y, si concluye que no les es útil, activa el decreto a su favor.

Uno de los entrevistados mencionó haber tenido experiencias en Pujilí, donde propuso un total de treinta y una acciones de protección, todas resultaron favorables. A pesar de la existencia de una normativa, las autoridades no consideraban ciertos derechos ni situaciones como enfermedades graves o mujeres embarazadas, aplicando este decreto de manera indiscriminada. Con la intervención de la Corte Constitucional, esta problemática ha disminuido en cierta medida.

Los cuatro especialistas están de acuerdo en que existen otras herramientas legales que se utilizan para llevar a cabo la destitución, como la eliminación de partidas. Además, en relación con la Ley Orgánica del Servicio Público, se realiza una evaluación anual que, si resulta en una calificación para el servidor, facilita su desvinculación. Para los entrevistados, esto representa una estrategia para iniciar un proceso administrativo y eliminar una partida. Sin embargo, la entidad pública no olvida que toda la gestión debe seguir el principio de racionalidad. Es común que esto ocurra en la actualidad; generalmente, la destitución se produce por motivos de reestructuración, aunque a menudo se contratan dos personas para desempeñar las mismas funciones.

Lo que resulta ser completamente contradictorio, no obstante, según los entrevistados, esto es algo habitual en la rutina de cada organismo público. Erradicar esta situación es bastante complicado, y las administraciones actuales no han protegido el derecho al empleo en los últimos años.

En ocasiones, simplemente para recompensar favores políticos, se lleva a cabo la contratación y se establecen nuevos puestos con las mismas responsabilidades que ya posee otra persona. Los efectos de la burocracia continúan alimentándose en las empresas. Es evidente que el objetivo es generar empleo, pero lo adecuado es promover su creación a través de concursos de méritos y oposiciones de acuerdo con la legislación.

Es fascinante escuchar las opiniones de las investigaciones realizadas, de forma directa y en primera persona, que están informadas sobre los eventos relacionados con la adquisición de renuncias, así como los procesos de selección y la desvinculación de empleados. Esto conduce a la conclusión de que las crisis laborales en los sectores público y privado son evidentes en el país.

La Ley Orgánica del Servicio Público, desde su implementación, ha suscitado controversia. Los entrevistados subrayan la diferencia que existe: la Ley Orgánica de Servicio Público se aplica a los servidores, mientras que el Código de Trabajo se utiliza para los trabajadores. Según las opiniones de los consultados, ha habido numerosas violaciones a sus derechos desde 2011, ya que no se les garantiza la estabilidad mediante contratos temporales. Aún más preocupante es el decreto 813, que provocó el mayor fenómeno de despidos colectivos en Ecuador.

Para alcanzar el objetivo, es importante señalar que en las empresas hay servidores que están bajo la LOSEP, y otros que se rigen por el Código de Trabajo. Para estos últimos, las razones de despido comienzan con un visto bueno por parte de la empresa. No obstante, para aquellos que están bajo la LOSEP, la desvinculación

ocurre por diversas causas y está sujeta a un procedimiento administrativo, conocido como sumario administrativo.

Es fundamental destacar la diferencia. La adquisición de renunciaciones, que se origina con el decreto, es una medida polémica. La renuncia es un derecho que, bajo ninguna circunstancia, debería ser obligatoria, y depende del trabajador decidir si acepta esta figura legal. Por otro lado, existe el retiro voluntario para jubilación, que se aplica a aquellos trabajadores que han estado en una misma institución durante veinte años, de acuerdo con el Código de Trabajo.

Al imponer este tipo de sanción al servidor, es fundamental supervisar el respeto al debido proceso, conforme al artículo 76 y a la seguridad jurídica, que se encuentra en el artículo 82 de la Constitución de la República. Un entrevistado señala que la LOSEP establece las causas siguiendo el debido proceso, y cuando se produce un abuso, se infringe el principio.

Además, se menciona que uno de los métodos para finalizar las funciones de un servidor, conforme al mismo marco legal, es la adquisición de renunciaciones. Esta respuesta fue proporcionada por todos los entrevistados, quienes indican que este procedimiento está debidamente regulado. Una vez que se gana cualquier concurso, se obtiene la carrera administrativa, que equivale a un contrato de duración indefinida en el ámbito laboral. Según los entrevistados, no se cumple con el proceso de contratación en las empresas.

Esto se debe a que hay varios funcionarios que han estado en el mismo puesto durante años, incluso hasta quince años, con contratos temporales o nombramientos provisionales, lo cual es inaceptable. La normativa indica que se concederá el nombramiento definitivo al cumplir un número determinado de años, o al obtener un concurso de méritos. Sin embargo, al permanecer en un nombramiento provisional, no se respetan los derechos laborales del servidor. Estos contratos se emplean para evitar garantizar la estabilidad laboral y, por lo tanto, el principio de continuidad.

En la legislación se establecen diversas infracciones que dan lugar a un juicio de sumario administrativo. Con este procedimiento, la institución concluye la relación laboral a través de un acto administrativo, que representa una resolución final.

El servidor público de carrera no puede ser desvinculado fácilmente; es necesario seguir un procedimiento. En esta resolución se expone la falta cometida y se notifica para su posterior aprobación. En el expediente administrativo, se evalúa la actuación del funcionario. Si, tras la fase de investigación, la parte empleadora logra demostrar la falta con evidencias, se emite una decisión. En caso de que se confirme la falta, el funcionario es desvinculado por la Unidad de Talento Humano.

Ya se ha analizado la parte que vulnera derechos en su primer plano. La opinión de un experto fue completamente distinta a las expresadas. Él señala que la adquisición de renunciaciones ofrece a ciertos funcionarios la posibilidad de acogerse a esta figura, siempre que se presente como una opción o alternativa.

En teoría, el funcionario opta por la renuncia para recibir una indemnización. No obstante, en la práctica esto no se lleva a cabo. Lo que realmente ocurre es que se intenta desvincular, por ejemplo, a diez funcionarios de un área técnica. La autoridad decide a quién se le comprará la renuncia y se les informa sobre la adquisición de renunciaciones. Nunca existió la libertad para que los trabajadores pudieran acogerse a la compra de renunciaciones; fue una figura legal empleada para despedir ilegalmente a funcionarios por motivos políticos o debido a un cambio de gobierno. Esta es la mal llamada compra de renunciaciones, un mecanismo utilizado como estrategia para desvincular a los servidores.

La relevancia del principio de continuidad se encuentra en que se considera la base fundamental de las instituciones de las empresas. La permanencia de los funcionarios es una de las garantías para los trabajadores, lo que les permite actuar con libertad, al tener la certeza de que su estabilidad no se ve amenazada ante

un cambio de gobierno, directores o autoridades máximas. La implementación del principio de continuidad no significa que sea imposible desvincular a un funcionario público; es decir, no le confiere al funcionario un estatus de intocabilidad. Este principio está regulado por la ley y su reglamento, y en caso de incumplimiento de la ley o sus normativas, o si se cometen faltas, se aplicará la norma correspondiente y se daría por finalizada la relación laboral, respetando el debido proceso.

En primer lugar, se asegura que todos los funcionarios son contratados bajo diversas modalidades, a través de las cuales los directivos evitan garantizar la continuidad laboral. Un ejemplo de esto son los funcionarios con contratos ocasionales, eventuales o nombramientos provisionales. Con esta modalidad de contratación, los funcionarios podrían permanecer durante cinco o diez años en la misma situación, lo que infringe el principio de continuidad. Además, si un funcionario ha sido contratado por más de cuatro o cinco años, se entiende que la institución necesita ese recurso humano. Esto se convierte en otra manera de precarizar el derecho del funcionario al trabajo. La función del Estado es garantizar que los contratos que afectan la estabilidad y continuidad dejen de existir, permitiendo así que los funcionarios participen en los concursos y accedan a una vida administrativa definitiva.

La distinción radica en la voluntariedad de optar por la compra de renuncias. Si el funcionario no manifiesta libremente su intención de renunciar bajo la indemnización que conlleva la adquisición de su renuncia, no habrá ningún tipo de violación de derechos constitucionales. No obstante, si la compra de renuncias se impone de forma obligatoria al funcionario, y esto resulta en la pérdida de su empleo, su sustento diario y la renuncia a una carrera administrativa que proporciona estabilidad laboral.

El primer resultado de la investigación se centró en el fundamento doctrinal del principio de continuidad en el sistema jurídico de Ecuador. Los entrevistados señalaron que, aunque este principio está reconocido, a menudo no se aplica

de manera adecuada. Esto pone de manifiesto que, según los entrevistados, el principio de continuidad requiere un análisis más exhaustivo por parte de quienes actúan como las máximas autoridades de las empresas.

El Dr. Robalino, Juez de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Píllaro, opina que la adquisición de renuncias representa una ventaja y no infringe derechos. Es un proceso voluntario, y en el ámbito de la legislación laboral, cada juez tiene la responsabilidad de cómo administra la justicia, lo que incluye la materia laboral. Esto significa que se adheriría al principio de continuidad en la aplicación de las renuncias, de acuerdo con un decreto presidencial que menciona el artículo 8, lo que facilita al trabajador la opción de renunciar tras un análisis jurídico y financiero del Estado para garantizar los recursos necesarios para su jubilación.

Debido a las diversas opiniones, donde únicamente una persona de los entrevistados sostiene que no hay vulneración o incorrecta aplicación del principio de continuidad en las empresas, es muy cierto afirmar que las opiniones expresadas generan dudas sobre la existencia de dicha vulneración. La opinión predominante es que, efectivamente, este principio no se aplica en el país. En cuanto a los medios o causas para la finalización de la relación laboral, estos se implementan en las empresas para aquellos trabajadores que tienen derecho a la estabilidad laboral.

Las investigaciones de diferentes autores detallan las maneras en que se puede finalizar la relación laboral y comparten un criterio unánime respecto a las preguntas planteadas. En este contexto, no se añadiría nada más allá de las causales establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público para iniciar un procedimiento administrativo contra un funcionario por una falta grave cometida en el desempeño de sus funciones. Además, las investigaciones de diferentes autores señalan que este proceso administrativo interno estaría sujeto al debido proceso, cumpliendo fielmente con las garantías básicas, prestando especial atención al derecho a la defensa. Solo con una resolución que

determine la falta cometida por el funcionario, este sería desvinculado.

Los expertos indicaron que, en relación con la pregunta tres, la LOSEP, tras la reciente reforma impulsada por la sentencia de inconstitucionalidad de la Corte Constitucional, trata sobre el retiro voluntario de un funcionario de la institución en la que labora, conocido como la compra de renuncia. Esta figura legal, que todavía persiste, es considerada totalmente arbitraria y erróneamente denominada renuncia por cinco de las investigaciones de diferentes autores, ya que los derechos laborales son irrenunciables, conforme al artículo 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

Hasta este punto se ha logrado el resultado número uno, que se enfocó en la base doctrinal del principio de continuidad en el sistema legal ecuatoriano.

Análisis de la aplicabilidad de la compra de renuncia en la legislación laboral ecuatoriana

El estudio sobre la viabilidad de la compra de renuncia en la normativa laboral de Ecuador constituye el segundo objetivo específico. En este análisis, se examina la aplicabilidad del principio de continuidad y la salvaguarda del derecho a la estabilidad laboral en las empresas ecuatoriano, así como la necesidad de proporcionar seguridad jurídica para proteger los derechos de la administración pública.

Además, es fundamental presentar una recomendación para que el principio de continuidad se implemente en el sistema jurídico ecuatoriano. Esto facilitará un análisis efectivo sobre la aplicabilidad de la compra de renuncias en Ecuador. Para concluir con la exposición del objetivo específico, se establece la inconstitucionalidad de la compra de renuncias y la violación del principio de continuidad.

Para comenzar esta sección de la investigación, no es suficiente afirmar que el principio de continuidad es innegociable. Los trabajadores, funcionarios y servidores están

vinculados por un contrato que se establece con la Constitución de la República del Ecuador. En este conjunto de derechos se incluye la continuidad.

Por supuesto, la adquisición de renuncias se aplica en el ámbito público. Sin embargo, la normativa que regula esta práctica deja de lado un aspecto esencial que debería ser tomado en cuenta por los empleadores y otras autoridades: la protección del servidor público es crucial.

Como se mencionó anteriormente, para llevar a cabo un proceso adecuado de desvinculación del servidor, únicamente en los casos que la ley lo exige y llegar hasta un sumario administrativo para la desvinculación, es fundamental establecer de manera clara las reglas del juego. Generalmente, en estos procedimientos, la violación de derechos no se detiene y el servidor siempre se encuentra en desventaja. La adquisición de renuncias no asegura el principio de continuidad, además de perjudicar los derechos laborales constitucionales y los demás establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público. En Ecuador, esto provoca una grave afectación a la seguridad jurídica, al derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, al debido proceso y, por supuesto, al principio de continuidad que se ha analizado en esta investigación.

Al hablar de seguridad jurídica, se hace referencia a la falta de adherencia a los lineamientos para la desvinculación y la omisión de los derechos constitucionales. Esta directriz es fundamental para los ecuatorianos, ya que desde el año 2008, la postura del estado cambió radicalmente. La transformación en la modalidad del estado fue uno de los aspectos clave que permitió que la Constitución del Ecuador atrajera la atención a nivel mundial, colocando la garantía de los derechos en el centro del debate. Esto implica que cada institución estatal, sus funcionarios o quienes ocupen un cargo directivo en el estado, deben velar por el cumplimiento de estos lineamientos. Sin embargo, surge una contradicción con la implementación de la compra de renuncias, que se utiliza como una justificación para eliminar la burocracia estatal.

No obstante, esto no se tradujo en el despido masivo de empleados públicos, resultado de una gestión arbitraria de la función pública. La intervención de la Corte Constitucional, aunque anticipada, se produjo con un retraso de diez años. A lo largo de este tiempo, se esperaba que la Corte asegurara y resguardara los derechos de los ciudadanos.

En este contexto, la adquisición de renuncia es inconstitucional debido a su carácter arbitrario. Desde la perspectiva legal, no se puede llevar a cabo un análisis, ya que la Corte únicamente realiza un examen de constitucionalidad, y señala que la norma cuestionada, el Decreto 813, violó los parámetros de previsibilidad de la norma y la estabilidad del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Esto implica que no se respetaron los derechos al trabajo y la estabilidad laboral.

Ante lo cual, la Corte Constitucional, en su sentencia, ordenó a la Asamblea Nacional que modificara lo que anteriormente era obligatorio, convirtiéndolo en un derecho. De este modo, ahora se le llama compra de renuncias en las empresas. Este pequeño cambio no fue beneficioso durante los años 2021, 2022 y 2023. La problemática persiste debido a la inadecuada implementación de la compra de renuncias. En primer lugar, nadie estaría dispuesto a optar por esta modalidad, ya que vulnera derechos; la indemnización tarda en hacerse efectiva y existe el temor de no recibir una jubilación. Además, el regreso a la carrera administrativa se tornaría imposible. Por lo tanto, también se ve afectado el derecho al trabajo.

Ante lo cual, la Corte Constitucional, en su sentencia, instruyó a la Corte Interamericana y la Comisión de Derechos Humanos, que a lo largo de su existencia, han llevado a cabo numerosos estudios, informes y sentencias que han establecido parámetros sobre el derecho al trabajo. Este derecho histórico es de suma importancia debido a su relevancia fundamental. La garantía del derecho al trabajo permite la realización profesional de los ciudadanos, así como el acceso a la salud, la vivienda y la familia. Estos elementos son integrales y forman

un todo. Es decir, si se afecta el derecho al trabajo, considerado por la Constitución como la fuente de toda realización, se vulnerarían otros derechos, como los mencionados anteriormente.

No hay lugar en ningún ámbito para la compra de renuncias en Ecuador. Las investigaciones de diferentes autores opinan que la compra de renuncias sigue vigente en las empresas. La única manera de asegurar el derecho a la estabilidad laboral en las empresas ecuatoriano y proporcionar seguridad jurídica sin perjudicar los derechos de la administración pública es a través de la aplicación del principio de continuidad. Por lo tanto, es fundamental establecer la necesidad de crear concursos de mérito y oposición. Solo de esta manera se podría garantizar la continuidad de una persona con contratos de servicios ocasionales; si esta persona gana un concurso, obtendría la continuidad.

Lo mencionado coincide con la perspectiva de las investigaciones de diferentes autores. Ellos, que conocen la realidad del principio de continuidad en las empresas y la escasez de creación de concursos, sostienen que no se está generando empleo y, lo que es más grave, no se asegura el principio de continuidad.

En relación con los concursos de méritos y oposición, los entrevistados consideran fundamental la participación, en primer lugar, del Viceministerio del Servicio Público, que llevaría a cabo evaluaciones anuales. Estas evaluaciones se realizarían en colaboración con el viceministro de Relaciones Laborales para distinguir entre los servidores amparados por la Ley Orgánica del Servicio Público, los servidores públicos y los escalafones de cada uno de los puestos, así como la necesidad de estos, ya que actualmente existe una masa salarial muy elevada a nivel gubernamental.

Esto impide contar con servidores de carrera definitiva. Por ejemplo, hay tres servidores con contratos de servicios ocasionales como secretarios, cuando en realidad solo se requiere uno. A esta persona se le aseguraría estabilidad al convocar un concurso de méritos y oposición, cumpliendo con los requisitos y la

publicación en la página de Encuentra Empleo. Esto sería beneficioso tanto para el servidor como para la institución.

Los operadores de justicia tienen la responsabilidad de hacer cumplir la norma mediante las sentencias que emiten. Un juez no debe, de acuerdo con el principio de continuidad, permitir la desvinculación sin aplicar dicho principio. La OIT dispone de tratados que aseguran la estabilidad de los trabajadores bajo el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. Los operadores de justicia implementan las normas y principios para proteger el principio pro-operario. Uno de los entrevistados mencionó que, en su labor diaria como juez, aplica la Constitución. No obstante, considera más relevante estudiar la norma técnica y fundamentar sus sentencias en ella.

De acuerdo con el principio pro operario, que surge con la finalidad de restringir la actuación arbitraria de los empleadores hacia sus empleados, se establece el concepto básico de que, en caso de duda, se debe favorecer a los trabajadores.

Así como la Organización Internacional del Trabajo, que fue creada a raíz del Tratado de Versalles que concluyó la Primera Guerra Mundial, se fundó con el propósito de regular las relaciones laborales, la Constitución de la República del Ecuador se encuentra en total concordancia con este enfoque garantista.

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece las normas de funcionamiento, aunque lo hace de manera incorrecta y violatoria. Es inconstitucional, ya que en el pasado se presentó una demanda de inconstitucionalidad y varias acciones de protección, lo que demuestra que la LOSEP fue implementada a través del Ejecutivo.

Todo esto se origina en el contexto de la Asamblea al momento de la creación de esta ley. El Legislativo no autorizó la adquisición de renunciaciones; no obstante, el presidente introdujo de manera ilegal el Decreto 813 en el reglamento. En su momento, se interpuso una demanda

de inconstitucionalidad, la cual no tuvo éxito porque se fundamentaba únicamente en aspectos de mera legalidad.

Es fundamental asegurar que un servidor mantenga la seguridad en su puesto; de lo contrario, podría incurrir en alguna falta y enfrentarse a un sumario administrativo en su contra. Las razones para la desvinculación están estipuladas en la ley, por lo que no se puede desvincular a un servidor por mero capricho. Siempre es necesario mencionar y destacar el debido proceso para llevar a cabo esta acción, ya que de esta manera no se infringe el principio de continuidad.

La conclusión de los entrevistados indica que la práctica de adquirir renunciaciones es contradictoria. Ellos opinan que la renuncia debería ser un acto libre y voluntario, una decisión personal del servidor basada en sus propias razones. En ningún caso debería comprarse la voluntad de un servidor, ya que esto distorsiona el propósito de la renuncia. Según uno de los entrevistados, aunque recibir una indemnización podría parecer un beneficio para el servidor, en la práctica, esto no suele ser así. Además, el proceso para que dicho dinero se haga efectivo es extremadamente deficiente. Los servidores públicos desean continuar trabajando por los otros derechos que les permiten seguir con su labor. Por lo tanto, la recomendación se dirigiría principalmente a los jueces de las instancias de la Función Judicial, Corte Nacional y Corte Constitucional, para que tomen en cuenta estas circunstancias.

Este principio a menudo se pasa por alto al realizar la compra de renunciaciones. Como indicó el Dr. García en su entrevista, la compra de renuncia se presenta como un mecanismo para desvincular a los servidores sin tener en cuenta los derechos que constituyen el debido proceso, es decir, el sumario administrativo. De acuerdo con el criterio de la investigación, esto es inconstitucional, ya que la propia Constitución se caracteriza por ser altamente garantista.

La cuestión se centró en establecer si el principio de continuidad está vinculado a

diversos derechos y principios laborales. El objetivo de esto es alcanzar las metas propuestas y fundamentar el principio de continuidad, según la experiencia de los profesionales consultados.

El Dr. García, abogado en ejercicio libre y especialista en derecho laboral, opina que la implementación del principio de continuidad es fundamental, ya que representa la columna vertebral de las instituciones de las empresas. La continuidad de los funcionarios es una de las garantías que permite a los trabajadores realizar sus labores con libertad. El Dr. Marco Lara está de acuerdo, señalando que el principio de continuidad es un derecho irrenunciable, establecido por contrato y respaldado por la Constitución. Dentro de este conjunto de derechos, resalta el de la continuidad.

En efecto, todos los derechos están vinculados al principio de continuidad. Una aplicación incorrecta de la compra de renuncias infringe los derechos laborales especificados en el artículo 326 de la Constitución, así como también afecta el artículo 76 que asegura el debido proceso. Esto repercute en la seguridad jurídica al no adherirse a normas y tratados internacionales sobre la protección de derechos.

Es responsabilidad del Estado salvaguardar los derechos, por lo que su actuación debería siempre favorecerlos. No obstante, esto no se refleja al momento de determinar quién puede beneficiarse de la compra de renuncias. Como señala el entrevistado, a pesar de que la compra de renuncias en las empresas ha sido alterada, en la práctica el manejo sigue siendo el mismo.

Además, se pidió una recomendación sobre la aplicación del principio de continuidad en el sistema jurídico de Ecuador. Los entrevistados subrayaron la importancia de dirigir este asunto tanto a los trabajadores como a las autoridades de las instituciones públicas. Al iniciar un sumario administrativo para llevar a cabo una desvinculación, es crucial establecer normas claras, ya que durante este procedimiento se pueden vulnerar numerosos derechos.

Se presentaron diversas opiniones entre los cinco entrevistados; dos de ellos creen que la compra de renuncias es inconstitucional, mientras que otros dos sostienen que no lo es. Por su parte, el Dr. García explicó que no hay vulneración de derechos siempre que la compra de renuncias sea voluntaria y el funcionario decida aceptarla. En este escenario, no habría renuncia a derechos. Sin embargo, lo que sería ilegal e inconstitucional es establecer una figura jurídica que obligue al funcionario a aceptar la compra de renuncias, eliminando así la voluntariedad. Nadie está obligado a permanecer sin su puesto de trabajo.

Asimismo, se sugiere analizar el tipo de contrataciones que se están realizando, ya que hay funcionarios que han estado en su puesto durante aproximadamente diez años bajo contratos ocasionales, eventuales o con nombramiento provisional.

Bajo este criterio, es necesario resumir que, aunque la Corte Constitucional ya ha realizado su análisis en la sentencia N° 26-18 IN/ 20 sobre la violación del derecho al trabajo y la estabilidad, los funcionarios todavía se ven afectados por esta figura jurídica arbitraria. Los expertos consultados argumentan que la compra de renuncias debería ser un proceso voluntario y no forzado. Sin embargo, el Doctor Francisco Robalino tiene una opinión diferente; él sostiene que no se trata de inconstitucionalidad y que no se vulnera el derecho, ya que la compra de renuncias es aceptada.

El problema radica en que, debido a la existencia de opiniones tan variadas, la compra de renuncias se convierte en un tema polémico que actualmente impacta el derecho laboral en Ecuador. La estabilidad laboral es prácticamente inexistente, y la carrera administrativa que la normativa promete parece ser una utopía. Este análisis se centra en evaluar la constitucionalidad y las repercusiones de esta práctica, especialmente en relación con los principios de irrenunciabilidad de la continuidad en el ámbito laboral. La Constitución de la República del Ecuador establece principios fundamentales para la protección del trabajador, tales como la

irrenunciabilidad de derechos y la estabilidad laboral. La compra de renunciaciones va en contra de estos principios, y lleva a los trabajadores a renunciar voluntariamente a sus derechos laborales a cambio de una indemnización.

Este aspecto ha sido considerado inconstitucional por varios expertos y estudios jurídicos. El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales establece que los trabajadores no pueden renunciar a los beneficios y protecciones que les otorga la ley. La compra de renunciaciones atenta contra este principio al persuadir a los empleados a renunciar a sus derechos a cambio de una compensación económica, lo que socava la integridad del sistema de protección laboral.

El segundo resultado se enfocó en examinar la viabilidad de la adquisición de renunciaciones en la normativa ecuatoriana. Las interrogantes formuladas ponen en duda la relevancia de implementar el principio de continuidad, con el fin de salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral en el ámbito público ecuatoriano. Esto tiene como propósito ofrecer seguridad jurídica y garantizar que los derechos de la administración pública no se vean comprometidos.

El estudio sobre la viabilidad de la adquisición de renunciaciones en la normativa laboral ecuatoriana indica que esta práctica es inconstitucional, ya que infringe los principios de irrenunciabilidad y continuidad. Además, este análisis investiga el impacto de la compra de renunciaciones en el derecho al trabajo en las empresas de Ecuador.

Además, se llevó a cabo un análisis que abarcó diversas opiniones de expertos en el campo laboral. Los resultados obtenidos se alinean con las expectativas, estableciendo la inconstitucionalidad de la compra de renunciaciones. Igualmente, se sugirió promover el principio pro-obrero y asegurar el respeto a los derechos laborales, especialmente el principio de continuidad.

Criterios jurídicos para fortalecer el principio de continuidad en la administración pública ecuatoriana

Este objetivo fue establecido en la investigación y, para lograrlo de manera efectiva, es fundamental determinar si la adquisición de renunciaciones sigue siendo aplicable a los servidores de las empresas. Además, es necesario verificar si esta práctica se considera un acto discriminatorio hacia los servidores públicos. De acuerdo con el principio pro-operario, es crucial identificar qué criterios emergen para asegurar los derechos laborales en Ecuador.

La adquisición de renunciaciones es una práctica que sigue vigente, aunque su imposición obligatoria ha finalizado debido a las diferenciaciones previamente mencionadas. Todas las investigaciones de diferentes autores coinciden en que esta medida sigue en aplicación. Antes del fallo de la Corte Constitucional, esta práctica se aplicaba a personas con discapacidad. La máxima autoridad justificaba estas decisiones argumentando que dichos servidores no eran aptos, utilizando esta justificación como excusa para desvincular a los servidores protegidos por la normativa ecuatoriana. Este análisis pone de manifiesto la persistencia de prácticas que impactan negativamente los derechos laborales y la estabilidad de los servidores públicos.

La implementación de la adquisición de renunciaciones para personas con discapacidad revela la violación de varios derechos, especialmente los que conciernen a las personas con discapacidad según los artículos 35, 47, 48 y 49 de la Constitución.

En esencia, el principio pro-operario implica que, ante cualquier duda, se optará por la decisión que más beneficie a los trabajadores. Este principio, que es universal y fundamental, resguarda a los empleados de las empresas. Las investigaciones de diferentes autores consideran crucial que el principio pro-operario se aplique también en la etapa administrativa, ya que muchos pasan por alto este aspecto.

En el ámbito administrativo, los directores o responsables de estos procedimientos son quienes salvaguardan este derecho. No obstante, este principio, establecido en la norma constitucional, solo se aplica cuando se inicia una acción judicial, siendo el Juez quien lo respeta. En conclusión, la recomendación se centra en que, dado que el principio pro-operario es beneficioso para los ciudadanos, tiene una aplicación directa e inmediata según el artículo 11, numeral 3 de la Constitución. Esta perspectiva proviene de las investigaciones realizadas. Es lamentable notar que el principio pro-operario no es algo nuevo, surgió con el propósito de ofrecer protección al trabajador, en este caso, al servidor.

En el ámbito administrativo, los directores o responsables de estos procedimientos son quienes salvaguardan este derecho. No obstante, este principio, establecido en la norma constitucional, solo se aplica cuando se inicia una acción judicial, siendo el Juez quien lo respeta. En conclusión, la recomendación se centra en que, dado que el principio pro-operario es beneficioso para los ciudadanos, tiene una aplicación directa e inmediata según el artículo 11, numeral 3 de la Constitución. Esta perspectiva proviene de las investigaciones realizadas. Es lamentable notar que el principio pro-operario no es algo nuevo, surgió con el propósito de ofrecer protección al trabajador, en este caso, al servidor.

El principio de continuidad debe ser implementado no solo por los operadores de justicia que, a través de su sentencia, activan dicho principio. Este principio se considera de gran relevancia jurídica en relación con la protección de los derechos laborales, los cuales están establecidos en la Constitución. De no ser así, se produciría un retroceso en los derechos.

Para reforzar el principio de continuidad en la gestión pública ecuatoriana, es fundamental examinar los criterios legales correspondientes. Hay una normativa del Ministerio de Trabajo que prohíbe la adquisición de renunciaciones, aunque esta práctica ha sido camuflada bajo diversas denominaciones. La adquisición de renunciaciones se lleva a cabo con servidores administrativos de carrera que cuentan con muchos años de servicio,

quienes son motivados a renunciar mediante la propuesta de indemnización.

La función de la Constitución es fundamental, salvaguardar los derechos que en ella se detallan; por lo tanto, la progresividad de esos derechos es una acción indiscutible. Esto implica que siempre estará en beneficio de sus ciudadanos, constituyendo la base del Estado de derecho y la justicia social que prevalece en el país hoy en día.

Para las investigaciones de diferentes autores, la seguridad jurídica se considera la norma fundamental en relación con los derechos constitucionales. A pesar de que el artículo 82 no ofrece un desarrollo extenso, los expertos en derecho constitucional indican que abarca todos los aspectos, al proporcionar una triple dimensión de protección: una norma que es clara, previa y pública.

Se analizó este derecho y, dado el acuerdo sobre su relevancia, se intentó establecer si la compra de renuncia se considera un acto discriminatorio para los empleados de las empresas. Según la opinión de una sola persona, esta figura no es discriminatoria; sin embargo, sostiene que afecta la seguridad jurídica, ya que la Constitución garantizaría su progresividad. Un entrevistado menciona que, en su experiencia, ha tenido varios proyectos de ley iniciados por las centrales sindicales en los años 2016 y 2018, uno de los cuales llegó a primer debate.

Aunque es cierto que en esa sección sobre el análisis de las entrevistadas y los resultados obtenidos en relación con los objetivos establecidos durante toda la investigación, se abordó principalmente la compra de renunciaciones y el principio de continuidad. Un aspecto que se ha pasado por alto es la jubilación patronal, un tema significativo que requiere un estudio más exhaustivo, ya que no es viable ofrecer un sueldo vitalicio hasta el fallecimiento del trabajador; este factor es considerado innecesario, según uno de los entrevistados. Este entrevistado, quien se presenta como abogado especializado en derecho laboral, llega a esta conclusión porque opina

que este hecho perjudicaría los derechos de los empleadores.

A su vez, presentó una objeción durante la entrevista, considerando esencial la entrega de una cuota que se destine a un fondo, con el objetivo de que esto forme parte de la jubilación anticipada en el futuro.

Las investigaciones se llevaron a cabo con el propósito de recoger las opiniones de expertos, y este objetivo se ha logrado, lo que aporta un enriquecimiento significativo a la investigación actual. Otro de los entrevistados opina que en el municipio hay casos similares, donde se han realizado compras de renunciaciones, sin embargo, las liquidaciones no han sido las adecuadas. Un claro ejemplo de que, a pesar de la compra de renunciaciones, su inmediatez no se traduce en una liquidación conforme a la ley y en beneficio del servidor.

La normativa indica que la compensación por la adquisición de renunciaciones, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, oscila entre cinco y ciento cincuenta salarios unificados del trabajador privado por cada año de servicio. Es importante destacar que solo uno de los cuatro entrevistados opina que la compra de renunciaciones es una alternativa viable para el retiro voluntario. Uno de los participantes menciona que, si se desea desvincularse sin presentar una renuncia formal, la opción de recibir una compensación económica para anticipar la salida sería beneficiosa. Además, señala que, para una persona en situación de necesidad, este mecanismo facilitaría la desvinculación con indemnización y permitiría acceder a la jubilación.

No obstante, esta postura es vista como debatible y poco práctica, lo que indica que este mecanismo es un asunto controvertido y no tiene una aceptación general en la sociedad.

Las investigaciones realizadas contribuyeron de manera significativa a la investigación; cada uno de los entrevistados, con su experiencia particular en el ámbito laboral,

facilitó el desarrollo de un análisis cualitativo en relación con la problemática planteada. Para ello, se llevaron a cabo cinco entrevistas dirigidas a abogados laboristas de reconocida trayectoria, entre los cuales se encuentran jueces de la Unidad Judicial Multicompetente, abogados especializados, exprocuradores síndicos, funcionarios con experiencia en las empresas y profesionales en libre ejercicio.

Desde la perspectiva del tercer resultado, que busca establecer si la adquisición de renunciaciones por parte de funcionarios públicos es un acto discriminatorio, se recogieron varias respuestas. Solo uno de las investigaciones de diferentes autores opinó que este mecanismo es discriminatorio, mientras que los demás manifestaron su desacuerdo. Estos últimos argumentaron que no se considera un acto discriminatorio, ya que la aplicación de esta norma depende de la voluntad del funcionario de acogerse a ella.

En este contexto, los operadores de justicia y los abogados que representan a los trabajadores aplicarían el principio pro operario, teniendo en cuenta la normativa vigente y las pruebas que resulten más beneficiosas para el trabajador. Algunos expertos indican que esto también se reflejaría en la vida cotidiana del funcionario. Además, señalan que, en el caso de un sumario administrativo que podría llevar a la desvinculación laboral, dicho principio se respetaría en la fase administrativa. Desde una perspectiva de derecho público, se subraya la importancia de que las autoridades competentes garanticen la protección de este derecho en todas las etapas del proceso, afirmando que este principio no solo debe ser asegurado en el ámbito judicial.

Para finalizar, se interrogó a las investigaciones de diferentes autores acerca de su aporte a la protección de los derechos laborales en Ecuador, en base al principio pro operario. En este sentido, todos coincidieron en que este principio es aplicable tanto al sector privado como al sector público. Igualmente, indicaron que su implementación asegura los derechos laborales de los empleados públicos,

por lo que sugirieron la necesidad de sensibilizar a los jueces a nivel nacional sobre su relevancia. Además, subrayaron la importancia de que los procedimientos judiciales se ajusten a los convenios internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

El tercer objetivo específico de una investigación se establece con la intención de crear una propuesta para abordar el problema. En este contexto, el estudio se basa en el principio de que los derechos laborales son irrenunciables, tal como lo indica el artículo 326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador. Dentro de estos derechos, el principio de continuidad en la relación laboral tiene un papel crucial. Sin embargo, la figura de la compra de renuncias, implementada a través del Decreto Ejecutivo N° 813, emitido en 2011, resultó en la desvinculación de numerosos funcionarios públicos. Esta medida fue defendida con el argumento de que ayudaría a disminuir la burocracia en la función pública del país.

Como resultado de esta medida, se comprometió el respeto a los derechos laborales que surgen de la relación de trabajo, incluyendo el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la seguridad jurídica. Esta afectación ocurrió debido a la falta de aplicación del artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público, que establece de forma clara las causales y la indemnización correspondiente en los casos de compra de renuncias en las empresas. Por otro lado, el Decreto Ejecutivo N 813 impuso a los funcionarios públicos la obligación de aceptar la compra de su renuncia sin un debido proceso, creando así un mecanismo ilegítimo y arbitrario.

El artículo 352 de la Constitución asegura el derecho al trabajo y reconoce todas sus formas. De igual manera, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estipula que la finalización de la relación laboral solo debe ocurrir por razones justificadas, relacionadas con la capacidad o el comportamiento del trabajador.

Además, la Constitución menciona la progresividad de los derechos; el artículo

11, numeral 8, segundo inciso, establece que cualquier acción u omisión de carácter regresivo será considerada inconstitucional. En este contexto, el decreto 813 va en contra del principio de continuidad debido a la compra de renuncias obligatorias en las empresas. Esta es la problemática que se abordará en la presente investigación. La propuesta está orientada a resolver esta situación. Se sugiere que el artículo enumerado 8 incluya lo siguiente:

El importe de la indemnización que tendrán derecho a recibir los servidores, será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, con un límite máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, que se pagará en efectivo.

En lo que respecta a la Provincia de las Galápagos, el monto de la indemnización se calculará de acuerdo con lo establecido en los numerales 1 y 2 de la Disposición General Primera de la LOSEP. Para el cálculo de las compensaciones y su respectivo pago, se tomarán en cuenta los años trabajados en las empresas, así como la parte proporcional que corresponda. La adquisición de renuncias con indemnización no es aplicable a los servidores de libre nombramiento y remoción; tampoco a aquellos con nombramientos provisionales, de período fijo, contratos de servicios ocasionales, ni a los puestos que se encuentren dentro de la escala del nivel jerárquico superior.

Sustituido por “a) La adquisición de renuncias con indemnización no es pertinente para los servidores de libre nombramiento y remoción, ni para los cargos que se encuentran en la escala del nivel jerárquico superior. b) En el marco del proceso de adquisición de renuncias, se garantizará siempre la voluntariedad y el respeto al derecho al debido proceso del servidor público, esto bajo la responsabilidad de la autoridad nominadora.”.

El artículo mencionado creaba una situación discriminatoria para los funcionarios que desempeñan sus funciones bajo la modalidad de nombramientos provisionales, de período fijo,

o mediante contratos de servicios ocasionales. En este contexto, se sugiere la eliminación de esta disposición para prevenir cualquier forma de discriminación hacia aquellos servidores que no han tenido la oportunidad de ingresar a la carrera administrativa a través de un concurso de méritos y oposición.

Referencias Bibliográficas

- LOSEP. (06 de octubre de 2010). *Ley Organica de Servicio Publico*. Obtenido de Lexis: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador, Registro Oficial No. 449*. Obtenido de Fielweb Evolucion Juridica: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6ICJub3RhaXAYMDIzIiwgdXVpZDoiODJiZWZiNjctZmUxNC00MDRmLTgzMmItYjFjM2RjM2FiODA5LnBkZiJ9
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (enero de 2018). *El Derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica*. . Obtenido de Universidad y Sociedad, 10(1), 226-231.: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-226.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (13 de julio de 2011). *La Constitución de la República del Ecuador del 2008*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Criollo, K. (abril de 2025). *El principio de la continuidad en la compra de renunciadas en el sector público*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/56387eff-6375-4d8d-afa1-e7fa5f5da143/content>
- Garín, M., & Puga, V. (2013). *El principio de continuidad laboral en los contratos por obra o faena*. Obtenido de Universidad Andrés Bello.: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2671376>
- Ley Orgánica de Servicio Público. (28 de marzo de 2016). *Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP*. Obtenido de Lexis: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Ortega, W., & Cabrera, T. (2023). *Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana*. Obtenido de QUALITAS. Vol. 25 Núm. 25: <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/198>
- Porras, M., & Zúñiga, R. (2019). *Programa Andino de Derechos. Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7424/1/Porras-Zu%C3%B1iga-Archivistica.pdf>
- Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público. (26 de mayo de 2021). *Decreto Ejecutivo 710 Registro Oficial Suplemento 418 de 01-abr.-2011*. Obtenido de Lexis: https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/08/LOTAIP_6_Reglamento-Ley-Organica-del-Servicio-Publico-2021.pdf
- Valdeiglesias, C. (2018). *Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú*. . Obtenido de VOX JURIS, Lima (Perú) 36 (2): 163-170,2018.: <https://biblat.unam.mx/es/revista/vox-juris-lima/articulo/principio-de-continuidad-en-el-regimen-laboral-de-los-docentes-de-instituciones-educativas-particulares-del-peru>
- Yangora, B. (2017). *Introducción del principio de continuidad laboral en el Código de Trabajo*. Obtenido de Universidad Nacional de Loja.: <https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e6422dba-1f3a-4bc4-9026-55893f6de039/content>