

PROCESO 04243-2019-00019

SENTENCIA:

Tulcán, martes 5 de mayo del 2020, las 12h10, VISTOS: El Tribunal de Garantías Penales del Carchi, con sede en el cantón Tulcán, dicta Sentencia en la que, RESUELVE ACEPTAR LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN presentada por los accionantes señores: JESÚS ARTURO ISACAZ POZO; LUIS ALFONSO MAFLA HERNÁNDEZ; JOSÉ HOMERO CAICEDO MERA; DARWIN VINICIO SOLÓRZANO MONTENEGRO; RUDDY ALEXANDER NARVÁEZ PAREDES; MANUEL HERNAN SANDOVAL CANO; ANA DE LOURDES HINOJOSA PAZOS; SANTIAGO FERNANDO VALENCIA RAMOS; JORGE RAFAEL GARCÍA PADILLA; JUAN CARLOS TOBAR REINA; MIGUEL ÁNGEL CALDERÓN LOMAS; HARVEY ALFONSO CUAICAL PORTILLA; JOSÉ MAURICIO COTACACHI ENRIQUEZ; LUIS HERNANDO TOBAR BENAVIDES; y, PATRICIO ANDRÉS PASCAL GUERRERO, en contra del MSc. Cristian Andrés Benavides Fuentes; MSc. Nathaly Milena Polo Almeida; y, Dr. Julio Andrés Urresta Montalvo, en sus calidades de Alcalde, Procuradora Síndica y Jefe de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, respectivamente, por considerar que se ha vulnerado el derecho al trabajo previsto en los artículos 33, 325 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador y el derecho a la seguridad jurídica establecido en el Art. 82 *Ibídem*. Como medidas de reparación integral dispone: a) Dejar sin efecto los actos administrativos provenientes del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán por medio de los cuales se da por terminada su relación laboral, esto es, los Oficios Nos. 108-JTH-GADMT-2019; 061-JTH-GADMT-2019; 154-JTH-GADMT-2019; 086-JTH-GADMT-2019; 173-JTH-GADMT-2019; 140-JTH-GADMT-2019; 106-JTH-GADMT-2019; 168-JTH-GADMT-2019; 175-JTH-GADMT-2019; 072-JTH-GADMT-2019; 080-JTH-GADMT-2019; 107-JTH-GADMT-2019; 160-JTH-GADMT-2019; 060-JTH-GADMT-2019; y, la Acción de Personal No. 450-JTH-GADMT-2019. b) Se les reintegre inmediatamente al lugar de trabajo que lo venían desempeñando al momento de ser separados del puesto de trabajo, con los mismos derechos, hasta que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán convoque por medio de la Unidad de Talento Humano al respectivo concurso de méritos y oposición, a través del cual los accionantes tendrán la oportunidad de participar para acceder al nombramiento definitivo, es decir, hasta que sea posesionado el ganador del concurso de méritos y oposición, que para el efecto realizará la entidad accionada. c) El pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo la vulneración de derechos constitucionales, esto es, se deberá pagar todas las remuneraciones que dejaron de percibir desde su cesación de funciones, además de ello se deberá cuantificar e incluir dentro de la reparación integral los honorarios del abogado defensor. Dispone que la jurisdicción contenciosa administrativa sea la que establezca el valor a pagar. d) Como medida de satisfacción, la entidad accionada procederá a realizar las disculpas públicas a los legitimados activos cuya acción ha sido aceptada, para tal efecto se efectuará la publicación de aquello en su portal web, a través de un hipervínculo ubicado en un lugar visible y de fácil acceso, en la página web institucional y en un periódico de mayor circulación de la provincia del Carchi, dentro del término máximo de quince días. e) Se envíe atento

oficio a la Defensoría del Pueblo en Carchi a efectos que realice un seguimiento de lo dispuesto en la presente Sentencia, quien deberá informar periódicamente a este Organismo de Justicia sobre dicho cumplimiento. Respecto de la acción presentada por los señores: JONATHAN BLADIMIR CUARÁN PAUCAR Y JAIRO DARÍO ROBLES REINA, el Tribunal NIEGA LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN deducida por ellos. Por el recurso de apelación interpuesto por la parte Accionada y el Accionante JAIRO DARÍO ROBLES REINA, sube el proceso a conocimiento de esta Sala. Radicada la competencia en este Tribunal por sorteo, para resolver, considera: PRIMERO: COMPETENCIA Y VALIDEZ DEL PROCESO.- Esta Sala Única Multicompetente de la Corte Provincial del Carchi, es competente para conocer esta acción por lo señalado en el numeral 1° del Art. 208 del Código Orgánico de la Función Judicial, en concordancia con lo señalado en el Art. 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; y, habiéndose dado a esta causa el trámite legal correspondiente, no existiendo omisión de solemnidad sustancial que pueda influir en su decisión, se declara la validez del proceso.- Además la presente causa se tramita en este tiempo, por las Resoluciones emitidas por el Pleno del Consejo de la Judicatura No. 031-2020 y 038-2020, de fechas 16 de marzo y 17 de abril, respectivamente, por las que se suspende la jornada laboral en la Función Judicial y amplía y establece el sistema de turnos en las causas de garantías jurisdiccionales; 2.- Sentencia No. 29-20-IS, párrafo 73, de fecha 1 de abril de 2020, dictada por la Corte Constitucional del Ecuador, en la que establece que el estado de excepción no implica la suspensión de ninguna garantía jurisdiccional; 3.- Auto de apertura de la fase de seguimiento No. I-20-EE/20, de fecha 16 de abril de 2020, expedido por la Corte Constitucional del Ecuador; 4.- Resolución No. 04-2020, de fecha 16 de marzo de 2020, expedida por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, en la cual suspende los plazos y términos de todos los procesos judiciales salvo en los casos de infracciones flagrantes; y, 5.- Oficio Circular No. 203-P-CNJ-2020, de fecha 20 de abril de 2020, suscrito por la Dra. Paulina Aguirre, Presidenta de la Corte Nacional de Justicia, en el que aclara el alcance de la Resolución No. 04-2020. SEGUNDO: LEGITIMACIÓN.- La parte Accionante son los ciudadanos JESÚS ARTURO ISACAZ POZO; LUIS ALFONSO MAFLA HERNÁNDEZ; JOSÉ HOMERO CAICEDO MERA; DARWIN VINICIO SOLÓRZANO MONTENEGRO; RUDDY ALEXANDER NARVÁEZ PAREDES; MANUEL HERNAN SANDOVAL CANO; ANA DE LOURDES HINOJOSA PAZOS; SANTIAGO FERNANDO VALENCIA RAMOS; JORGE RAFAEL GARCÍA PADILLA; JUAN CARLOS TOBAR REINA; MIGUEL ÁNGEL CALDERÓN LOMAS; HARVEY ALFONSO CUAICAL PORTILLA; JOSÉ MAURICIO COTACACHI ENRIQUEZ; LUIS HERNANDO TOBAR BENAVIDES, PATRICIO ANDRÉS PASCAL GUERRERO, JONATHAN BLADIMIR CUARÁN PAUCAR Y JAIRO DARÍO ROBLES REINA. TERCERO.- FUNDAMENTOS DE HECHO. Los Accionantes, señalan que han laborado en calidad de servidores públicos, mediante contratos ocasionales, indicando individualmente el tiempo de servicios prestados para el GADM Tulcán y que han sido notificados con la terminación de la relación laboral, hecho que vulnera el derecho al trabajo y la seguridad jurídica. CUARTO. LOS ACTOS PRESUNTAMENTE ILEGÍTIMOS E IMPUGNADOS. Son los oficios de notificación que realiza el Municipio a cada uno de los accionantes, con la terminación de la relación laboral. QUINTO: La pretensión de los Accionantes, se resume en solicitar que, en sentencia, se disponga el

reintegro a los lugares de trabajo que desempeñaban en calidad de servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, manteniéndolos prestando los servicios; se ordene la reparación integral, en la que se incluirá la indemnización económica de la remuneración durante el tiempo que se han encontrado desempleados; se ofrezca disculpas públicas de parte de los accionados en la página web institucional y un periódico de mayor circulación en toda la provincia del Carchi; el pago de los honorarios profesionales de los Abogados defensores por el valor de 17.000,00 dólares. SEXTO: AUDIENCIA PÚBLICA. 6.1. Se ha convocado a las partes a la audiencia pública, donde, la defensa de la parte Accionante, por intermedio de su abogado defensor Dr. Byron Flores Mier, ha manifestado que: La demanda de acción de protección fue presentada de conformidad a lo establecido en el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con los Arts. 39, 40 y 41 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, por el señor Jesús Arturo Isacaz Pozo y dieciséis personas más ya que dicho ciudadano actúa en calidad de procurador común; los accionados responden a los nombres de Msc. Cristian Andrés Benavides Fuentes, en su calidad de Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán; Msc. Nathaly Milena Polo Almeida, en su calidad de Procuradora Síndica del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán; y, Dr. Julio Andrés Urresta Montalvo, en su calidad de Jefe de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán; los hechos que motivaron la presente acción de protección son: El accionante Jesús Arturo Isacaz Pozo, ingresó a laborar al GAD Municipal de Tulcán en calidad de servidor público en el mes de marzo del 2015 hasta el 13 de junio del 2019, mediante contrato ocasional, se da por concluida su relación laboral el 13 de junio del año 2019 mediante Oficio No. 108-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Giovanni Tapia R., Jefe de Talento Humano del GAD Municipal de ese entonces; de los certificados de Historial del Tiempo de Trabajo por Empresa y las Aportaciones del IESS, se desprende que el señor Jesús Arturo Isacaz Pozo desempeñó sus labores como servidor público por el tiempo de 4 años 3 meses, manteniendo 51 aportaciones mediante contrato ocasional demostrándose que su patrono es el GAD Municipal de Tulcán. El señor Jonathan Bladimir Cuarán Paucar ingresa a laborar al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en calidad de servidor público en el mes de marzo del 2018 hasta el 25 de marzo del 2019, mediante contrato ocasional, su relación laboral se da por concluida con fecha 25 de marzo del 2019 mediante Oficio No. 044-JTH-GADMT-201, suscrito por la Tlga. Andrea Benítez C., en su calidad de Jefa de Talento Humano del GADMT (E), demostrándose que su relación laboral de manera ininterrumpida fue de 1 año 1 mes, manteniendo 13 aportaciones mediante contrato ocasional; debiendo tomar en cuenta que el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público claramente establece que el plazo de duración de este tipo de contratos es hasta doce meses, en el presente caso han pasado trece meses por lo tanto dicho contrato se entiende renovado y aquello también lo dice el referido artículo mismo que tiene concordancia con lo que establece la sentencia de la Corte Constitucional No. 004-18-SEP-CC misma que habla sobre la desnaturalización de los contratos, en donde la Corte Constitucional claramente ha señalado que si la institución pública no da por terminado el contrato ocasional dentro del plazo de doce

meses este automáticamente se renueva y se desnaturaliza el contrato. De igual manera sucede con el señor Luis Alfonso Mafla Hernández quien entró a trabajar como servidor público en el mes de febrero del 2016 habiendo dado por terminada su relación laboral mediante Oficio No. 061-JTH-GADMT-2019, suscrito por la Tlga. Andrea Benítez C., en su calidad de Jefa de Talento Humano del GADMT (E) demostrando con ello que dicho señor ha trabajado en el GAD Municipal de Tulcán 3 años 2 meses, teniendo 38 aportaciones mediante contrato ocasional. El señor José Homero Caicedo Mera ingresa a trabajar mediante contrato ocasional en septiembre del 2013 laborando hasta el 22 de julio del 2019 en donde se da por concluida su relación laboral mediante Oficio No. 154-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Roberto Ramírez, en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT, con lo que demuestra que dicha relación laboral de manera ininterrumpida fue de 5 años 10 meses, teniendo 70 aportaciones. El señor Darwin Vinicio Solórzano Montenegro entra a la institución en febrero del año 2015 hasta el 15 de abril del 2019 en donde se da por terminada su relación laboral; del certificado de afiliación otorgado por Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) se demuestra que su defendido trabajó para el GAD Municipal de Tulcán de manera ininterrumpida 4 años 2 meses, teniendo alrededor de 50 aportaciones mediante contrato ocasional. Ruddy Alexander Narvárez Paredes entra en calidad de servidor público en el mes de febrero del 2015 hasta el 22 de julio del 2019, en donde se da por terminada la relación laboral mediante Oficio No. 173-JTH-GADMT-2019, suscrito por el Ing. Roberto Ramírez, en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT, por lo que su relación laboral de manera ininterrumpida fue por el lapso de 4 años 5 meses, teniendo alrededor de 53 aportaciones mediante contrato ocasional siendo el GAD Municipal de Tulcán su patrono. Manuel Hernán Sandoval Cano se desempeñó como servidor público ya que ingresó a trabajar en el mes de enero del 2017, hasta el 30 de julio del 2019, mediante contrato ocasional, de la acción de personal No. 450-JTH-GADMT-2019 suscrita por el Ing. Roberto Ramírez P., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT se desprende que su defendido trabajó de manera ininterrumpida 2 años 5 meses, teniendo alrededor de 29 aportaciones mediante contrato ocasional, por lo que se encuentra amparado en lo que establece la sentencia de la Corte Constitucional que trata sobre la desnaturalización del contrato por cuanto se le ha venido renovando varios contratos de servicios ocasionales por lo que resulta aplicable el Art. 58 de la LOSEP. Ana De Lourdes Hinojosa Pazos en el mes de febrero del 2015 ingresa a trabajar en calidad de servidora pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, hasta el 5 de julio del 2019, mediante contrato ocasional, dándose por concluida su relación laboral con fecha 5 de julio del 2019, tal como consta en el Oficio No. 140-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Giovanni Tapia R., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT, habiéndose desempeñado como servidora pública de manera ininterrumpidamente por el lapso de 4 años 5 meses, manteniendo 53 aportaciones mediante contrato ocasional. Santiago Fernando Valencia Ramos entra en el mes de febrero del 2015 hasta el 13 de junio del 2019, en donde se da por concluida su relación laboral, tal como consta del Oficio No. 106-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Giovanni Benavides Tapia, en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT, manteniendo una relación laborar

ininterrumpida de 4 años 4 meses, teniendo 52 aportaciones mediante contrato ocasional siendo el Municipio su patrono. Jorge Rafael García Padilla entra mediante contrato ocasional, en septiembre del 2014 hasta el 22 de julio del 2019 en donde se da por concluida su relación laboral, tal como consta del Oficio No. 168-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Roberto Ramírez P., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT por lo que su relación laboral es de 4 años 8 meses teniendo alrededor de 60 aportaciones teniendo como patrono al GAD Municipal de Tulcán tal como se desprende del Mecanizado de Aportaciones otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Juan Carlos Tobar Reina se desempeñó en calidad de servidor público desde el mes de agosto del 2014 hasta el 22 de julio del 2019 y mediante Oficio No. 175-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Roberto Ramírez P., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT se da por terminada su relación laboral, con los certificados de Historial del Tiempo de Trabajo por Empresa y Aportaciones del IESS se demuestra que el tiempo de su relación laboral con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán es el de 4 años 9 meses, manteniendo 59 aportaciones. Miguel Ángel Calderón Lomas entra a trabajar en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en el mes de octubre del hasta el 15 de abril del 2019, ya que mediante Oficio No. 072-JTH-GADMT-2019, suscrito por la Tlga. Andrea Benítez C., en su calidad de Jefa de Talento Humano del GADMT (E) se da por terminada su relación laboral, habiéndose desempeñado como servidor público de manera ininterrumpidamente por el lapso de 4 años 3 meses, teniendo alrededor de 51 aportaciones. Harvey Alfonso Cuaical Portilla ingresa a trabajar en calidad de servidor público del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en el mes de febrero del 2017 hasta el 15 de abril del 2019, mediante Oficio No. 080-JTH-GADMT-2019 suscrito por la Tlga. Andrea Benítez C., en su calidad de Jefa de Talento Humano del GADMT (E) se da por terminada su relación laboral, con los certificados del IESS como del Mecanizado demuestra que su defendido de manera ininterrumpidamente laboró por el lapso de 2 años 2 meses, teniendo alrededor de 26 aportaciones mediante contrato ocasional, encontrándose Harvey Alfonso Cuaical Portilla en lo referente a la desnaturalización de contrato respecto a la cual se ha pronunciado la Corte Constitucional mediante sentencia vinculante y obligatoria. El señor José Mauricio Cotacachi Enríquez ingresa a trabajar en calidad de servidor público del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en el mes de octubre del 2011 hasta el 13 de junio del 2019 en donde se da por terminada su relación laboral, con el mecanizado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y del certificado de aportaciones demuestra que su defendido laboró en dicha institución 7 años 3 meses, teniendo 91 aportaciones mediante contrato ocasional. Luis Hernando Tobar Benavides entra a laborar en calidad de servidor Público desde el mes de febrero del 2015 hasta el 22 de julio del 2019, mediante Oficio No. 160-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Roberto Ramírez P., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT se da por terminada su relación laboral, con las aportaciones y mecanizado del IESS demuestra que laboró de manera ininterrumpida por el lapso de 4 años 5 meses, teniendo alrededor de 53 aportaciones mediante contrato ocasional teniendo como patrono el GAD Municipal de Tulcán, debiendo tomar en cuenta en este caso que el

señor Luis Hernando Tobar Benavides es la cabeza del hogar y además en el momento oportuno demostrará que a él no solamente se le ha vulnerado el derecho al trabajo sino también se le ha vulnerado el derecho de su esposa ya que padece cáncer y se encuentra recibiendo tratamiento en SOLCA. El señor Jairo Darío Robles Reina entró a trabajar como servidor público del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán mediante contrato ocasional en el mes de marzo del 2012, habiendo laborado hasta el 13 de junio del 2019, ya que con Oficio No. 116-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Giovanni Tapia R., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT se da por terminada su relación laboral, con el mecanizado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y del certificado de aportaciones demuestra que su defendido laboró en dicha institución 7 años tres meses y mantiene 64 aportaciones mediante contrato ocasional, habiendo tenido al GAD Municipal de Tulcán como patrono. Por último, el señor Patricio Andrés Pascal Guerrero entró a trabajar en el mes de agosto del 2014 hasta el 5 de abril del 2019 ya que mediante Oficio No. 060-JTH-GADMT-2019 suscrito por la Tlga. Andrea Benítez C., en su calidad de Jefa de Talento Humano del GADMT (E), se da por terminada su relación laboral, con los certificados del IESS de aportaciones y mecanizado demuestra que su defendido laboró para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán durante el lapso de 4 años 6 meses, teniendo alrededor de 56 aportaciones mediante contrato ocasional. Que esos son los hechos que llevaron a presentar la acción de protección y de los cuales claramente se desprende que se ha vulnerado los derechos al trabajo y seguridad jurídica establecidos en los Arts. 33 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador al haberse dado por terminada su relación laboral inobservando leyes, debiendo de tomar en cuenta que en algunos casos se vulnera además la Disposición Transitoria Undécima a la Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Reformatoria a las Leyes que Rigen en el Sector Público, publicada en el Registro Oficial No. 1008 de 19 de mayo del 2017; en el caso del señor Luis Tobar también se le está vulnerando un derecho a su familia ya que es cabeza del hogar y su esposa se encuentra con cáncer y por ende se le está vulnerando el derecho de salud a su familia; no se ha respetado, además lo que establece el Acuerdo Ministerial No. 9IT 2019 001 el mismo que habla sobre la prórroga en los contratos de servicios ocasionales vulnerando el Art. 10. Con fundamento en lo establecido en los Arts. 33, 76.1, 82, 86.1.3, 88, 229, 424, 425, 426 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con los Arts. 1, 2, 4.2, 6, 9.a, 39, 40, 41 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional fue presentada la acción ordinaria de protección en contra de los señores de Msc. Cristian Andrés Benavides Fuentes, Msc. Nathaly Milena Polo Almeida y Dr. Julio Andrés Urresta Montalvo, en sus calidades de Alcalde, Procuradora Síndica y Jefe de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán respectivamente, a fin de solicitar se acepte la acción de protección presentada y se declare la vulneración del derecho al trabajo y a la seguridad jurídica solicitando además lo siguiente: El reintegro a sus lugares de trabajo que venían desempeñándonos en calidad de servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán; la reparación integral, en la que se incluirá la indemnización económica de la remuneración durante el tiempo que se encuentran

desempleados conforme lo establece el Art. 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; disculpas públicas de parte de los accionados en la página web institucional y un periódico de mayor circulación en toda la provincia del Carchi, conforme lo preceptúa el Art. 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; el pago de los honorarios profesionales de los Abogados defensores por el valor de 1.000,00 dólares por cada accionante dando un valor total de 17.000,00 dólares tal como lo justifica con la factura que obra del expediente en base a lo que establece el Art. 76.7 lit. g) de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con lo que establece el Art. 18 inciso final de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. 6.2. Los Accionados representados por la profesional del derecho Nataly Milena Polo Almeida, en su calidad de Procuradora Síndica, ha dicho que para desvirtuar las pretensiones que en la demanda planteada por parte de 17 exfuncionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán; en el numeral 3.18 de la demanda se habla sobre la pretensión que establece la parte actora en la cual se manifiesta que se ha vulnerado su derecho al trabajo y que el Municipio no ha observado lo que establece la Ley Reformatoria de la LOSEP, específicamente su Disposición Transitoria Undécima; mediante la presente acción se hace creer que dichos funcionarios gozaban de una supuesta estabilidad laboral pero se debe tomar en cuenta que respecto a los 17 casos planteados en ninguno de ellos aplica la Disposición Transitoria Undécima ya que la misma establece que: “Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional, nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, serán declaradas ganadoras del respectivo concurso público de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio del Trabajo...” con ello se pretende dar una calidad de estabilidad que en este caso los exfuncionarios no la poseen ya que en su mayoría, como se podrá verificar del expediente y de los documentos anexados por los actores como lo son los mecanizados del IESS, se desprende claramente que en su mayoría han ingresado en el año 2015 con sus excepciones, sin embargo algunos de ellos no han tenido una relación continua y estable como lo indica la Disposición Transitoria Undécima por lo que solicita al Tribunal se revise los casos de manera individual ya que cada uno de ellos establece un asunto particular que dará una diferente pretensión del derecho; en base a ese erróneo argumento y a los falsos hechos es que se alega una supuesta vulneración del derecho al trabajo y a la seguridad jurídica contemplados en los artículo 33 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador; sería una gran negligencia de las autoridades municipales dar por terminada una relación laboral de funcionarios que en realidad se acogan a la Undécima es por ello que actualmente en las institución están trabajando los funcionarios que sí se acogen a la Disposición Transitoria y que tienen obviamente el derecho establecido en la Transitoria y que serán sometidos al concurso público según lo establece la ley, es así que en ningún momento el GAD Municipal tiene la obligación de permanecer con la relación laboral con los funcionarios a los cuales se ha

dado por terminada su relación laboral; en cuanto a la naturaleza del contrato de servicios ocasionales y a su desnaturalización respecto a lo cual hizo su alegación la parte actora en la sentencia de la Corte Constitucional, cabe indicar que sobre ello la Sentencia No. 397-16-C-CC, caso 1017-11-EP establece que los contratos de servicios ocasionales por su naturaleza no generan estabilidad justamente porque dicha modalidad de trabajo es temporal, transitoria, es apegada a las necesidades temporales de la institución, dichos contratos pueden darse por terminados en cualquier momento por la sola voluntad del empleador y ese mismo argumento se ve reflejado en la Sentencia No. 218-18-CC, de 20 de junio de 2018 misma que habla sobre la desnaturalización de los contratos de servicios ocasionales, pero se indica que la estabilidad de dichos contratos ocasionales se genera en virtud de un concurso público de méritos y oposición por lo cual el empleador puede darlos por terminado en cualquier momento cuando sea así la necesidad de la institución, sobre dicho tema es importante hablar de la desnaturalización que tal vez se está mal entendiendo en algunas acciones de protección y por las cuales algunas han sido admitidas erróneamente a trámite, sobre la desnaturalización de los contratos la Corte Constitucional en Sentencia No. 004-18- SEP-CC respecto a la cual ha referido la parte actora, indica claramente que la dilación de la necesidad institucional que sobre el tiempo establece la ley evidencia una necesidad estable, es decir, se habla de un puesto de trabajo más no de que una persona tiene que estar establemente en dicho puesto, no se debe de confundir lo que es un puesto de trabajo con lo que es la estabilidad laboral de una persona porque en la misma sentencia se establece que los contratos ocasionales no generan ningún tipo de permanencia por lo que se está mal entendiendo dichas sentencias constitucionales y todo ello va a llevar a un error en el juzgamiento de las causas y además dicha sentencia constitucional habla sobre casos específicos de personas discapacitadas, es decir, no se trata de un caso análogo; en la antes referida sentencia No. 397 de la Corte Constitucional habla acerca de la desnaturalización de los contratos, su constante renovación no otorga estabilidad en el sector público, lo que si se entiende es que la creación de un puesto desnaturaliza el contrato, habla de la creación de un puesto y por ende se entiende que la necesidad ya no es temporal pero ello se refiere al puesto de trabajo mas no a la persona ya que la única forma que esa persona pueda ser merecedora de un determinado puesto es mediante un concurso de méritos y oposición como lo establece el Art. 229 de la Constitución; le llama mucho la atención la inmediatez con la que se plantea la acción de protección, de la revisión del expediente y concretamente de los mecanizados de los exfuncionarios se desprende que en su gran mayoría su relación laboral ha sido dada por terminada en el mes de abril del año 2019, además muchos de ellos ya se encuentran trabajando, entonces se pregunta de qué inmediatez y de qué protección de derechos y garantías constitucionales se está hablando pues los ex trabajadores tenían que haber accionado su derecho el momento en que creían se estaba efectuado dicha vulneración, la misma Corte Constitucional también ha hablado de la inmediatez de saber utilizar el derecho; por otro lado la acción de protección tendría que ser la vía adecuada para reclamar su derechos siempre y cuando no haya otra mejor para reclamar el presunto derecho vulnerado, en este caso la vía adecuada era la vía

jurisdiccional, es decir, debían haber seguido el proceso administrativo correspondiente para poder alegar tal vez una posible vulneración de derechos; ha sido presentado un recurso administrativo por parte de uno de los accionantes, esto es, el señor Darwin Solórzano, en él se le ha dado respuesta vía administrativa, es la idónea por la cual los accionantes tenían que haber seguido los procesos correspondientes en contra de la municipalidad y no mediante acciones de protección como lo están planteando; con todo ello se pretende alterar la planificación con que ha trabajado la municipalidad; la ley establece que como entidad pública no se puede tener más de un 20% bajo la modalidad de contratos ocasionales es por ello que se encuentran en la potestad de dar por terminados ese tipo de contratos cuando la municipalidad lo requiera justamente para garantizar la seguridad jurídica; por otra parte, al no haber sido propuesta de manera inmediata la presente acción de protección se ha realizado ya una planificación institucional; actualmente no existen los puestos respecto a los cuales los recurrentes pretenden regresar; en el caso del señor Jairo Darío Robles Reina, aquel estuvo con nombramiento de libre remoción, desde el 12 de mayo del 2016, dicho funcionario no se acoge a lo que establece la Disposición Transitoria Undécima, para justificar aquello presentará oportunamente la acción de personal y el mecanizado del IESS y demás documentación en copias certificadas; en el caso específico de los señores José Homero Caicedo y Luis Alfonso Mafla, ellos han tenido traslados administrativos uno de ellos con cambio de sueldo, lo cual ha significado una alternancia al puesto de trabajo, razón por la cual, tampoco estaría acorde la disposiciones legales y a la Sentencia que fue alegada por la parte accionante; termina su intervención manifestando que de la demanda de acción de protección y de la documentación anexa a ella no se evidencia que los accionantes se encuentren en una situación de vulnerabilidad o les pueda garantizar una cierta permanencia; la autoridad municipal aplicó lo establecido tanto en la Constitución como en la LOSEP, y ha sido ratificado en sus contratos laborales que ellos mismos han aceptados y firmado los cuales reposan en la municipalidad, las contrataciones al ser ocasionales en cualquier momento pueden darse por terminadas, siendo importante la voluntad de las partes y el cumplimiento del Art. 228 de la Constitución y Art. 58 de la LOSEP.

6.3. El señor Dr. Juan Carlos Chugá, Delegado del Procurador General del Estado, ha manifestado que, si bien es cierto se alega lo establecido en la Disposición Transitoria Undécima reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público del año 2017, en la cual se establece que: “Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, serán declaradas ganadoras del respectivo concurso público de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio del Trabajo.”; ahí se establece una fecha que es el 19 de mayo del 2017 y luego hay un Acuerdo Ministerial en el cual no se cambia esa fecha, lo único que hace es decir que durante el año fiscal del año 2019 esos trabajadores a esa fecha tenían cuatro años, seguirán prestando sus servicios lícitos y personales hasta el término del periodo fiscal del año 2017; si bien es

cierto que el Estado ecuatoriano es un Estado constitucional de derechos también es cierto que tiene una Constitución basada en el garantismo constitucional, siendo uno de sus principales ejes, el principio de legalidad o el principio de seguridad jurídica establecido en el Art. 82 de la Constitución, por lo que el Juez constitucional no puede ir más allá de lo establecido en la Constitución y las leyes; la LOSEP es una norma previa, clara y que debe de ser aplicada no pudiendo ser cambiada la fecha, es decir, hasta el 19 de mayo del 2017, debían de tener 4 años de servicio; si se aplica el principio de seguridad jurídica, ninguno de los ex trabajadores hoy accionantes salvo dos o tres, llegarían a cumplir hasta el año 2017, cuatro años al servicio del Estado ecuatoriano, en el caso, para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Tulcán; por otro lado las alegaciones respecto a que el contrato ocasional se desnaturaliza cuando se hace una secuencia del mismos no da lugar a la interpretación que hace la parte accionante, a ese respecto existe un pronunciamiento que es la sentencia No. 004-18-SEP-CC dentro del caso 0664-14-EP, de fecha 3 de enero del año 2018 en la cual la parte accionante ha alegado la supuesta desnaturalización de los contratos, si bien es cierto que en la página 32 de dicha sentencia dice que: “La suscripción de contratos ocasionales sucesivos e interrumpidos más allá de los dispuesto en la normativa legal pertinente, equivale a la desnaturalización del contrato de trabajo de modalidad ocasional” en eso está de acuerdo con la parte accionante, pero hay que tomar en cuenta que más adelante la misma sentencia también dice: “Sin embargo en aplicación del artículo 228 de la norma constitucional, esta Corte ha sido enfática en establecer que: “... hay que precisar que la emisión de sucesivos contratos de servicios ocasionales no otorga derecho a la estabilidad en el sector público, ni crea un derecho en favor de una persona para ser merecedor de un nombramiento definitivo sin que previamente haya resultado como ganador de un concurso de oposición y merecimientos:”; es decir, en la misma sentencia en la que se basa la parte accionante establece que no hay estabilidad laboral en los contratos ocasionales; resulta importante mencionar que en sentencia de fecha 20 de junio del 2018, No. 218-18-SEP-CC dentro del caso 0298-13-EP, la cual nace de una acción de protección en la cual se da por terminado un contrato de servicios ocasionales, en donde la Corte Provincial de Pastaza, ratifica la sentencia del juez inferior en la que se acepta la acción de protección indicando la vulneración del derecho constitucional del trabajo y conminado al Estado ecuatoriano de reintegrarle al servicio del Estado, siendo este un caso análogo da lectura a la parte pertinente: “dicho lo anterior a pesar de consistir en una falta de renovación de contratos de servicios ocasionales en lugar de una terminación anticipada, la sentencia se fundamentó en razones que son perfectamente aplicables al presente caso en función que ambas son formas de terminación unilateral de la relación de trabajo con el servidor por parte de la autoridad pública y en ninguno de los dos casos se registró que existieran consideraciones de orden especial que conlleven a la Corte Constitucional a considerar razonablemente establecer un régimen de estabilidad”; en el caso, en el año 2017 en que se crea la ley ninguno de los ex trabajadores o la gran mayoría estaba prestando sus servicios para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tulcán, incluso hay trabajadores que tienen un año de servicio, hay otros que han tenido cargos de

libre nombramiento y remoción; en base al Art. 82 de la Constitución de la República que trata sobre el principio de la seguridad jurídica, solicita no sea aceptada la acción de protección planteada. SÉPTIMO: PROBANZAS. El Art. 16 de Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que “La persona accionante deberá demostrar los hechos que alega en la demanda o en la audiencia, excepto los casos en que se invierte la carga de la prueba.” Consta del expediente que los Accionantes han incorporado como prueba los siguientes documentos: 7.1. La documentación que fue adjunta a su escrito de demanda (foja 1 a 141). 7.2. Oficio No. 240-JTH-GADMT-2019, de fecha 23 de diciembre de 2019, suscrito por el Dr. Andrés Urresta Montalvo, Jefe de Talento Humano del GADMT, por medio del cual se da por terminado el contrato de servicio ocasional a los señores Darwin Vinicio Solórzano Montenegro y José Mauricio Cotacachi Enríquez. 7.3. Copia certificada del Oficio No. 086-JTH- GADMT-2019, de fecha 15 de abril de 2019, suscrito por la Tga. Andrea Benítez, Jefe de Talento Humano del GADMT (E), dirigido al señor Darwin Vinicio Solórzano Montenegro, por medio del cual se le procede a notificar la terminación de su relación laboral. 7.4. Copia certificadas del Oficio No. 107-JTH- GADMT-2019, de fecha 13 de junio de 2019, suscrito por la Tga. Andrea Benítez, Jefe de Talento Humano del GADMT (E), dirigido al señor José Mauricio Cotacachi Enríquez, por medio del cual se le procede a notificar la terminación de su relación laboral. 7.5. Certificado médico de fecha 19 de diciembre de 2019, suscrito por la Dra. Andrea Moreno, Médico Tratante de Oncología, del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, respecto a la evaluación médica de la señora Silvana del Rocío Carrera Fuentes en el cual se la diagnostica con cáncer de mama EC: IIB. 7.6. Actuaciones judiciales obtenidas a través de la página web de la función judicial dentro de las causas Nos. 04333-2019-00717; 04335-2019-00136; 04243-2019-00016. 7.7. Como prueba de la parte accionada aparece la copia certificada del Oficio No. A-GADMT/066-2019, de fecha 11 de junio de 2019. 7.8. Copia certificada de la Acción de personal No. 265-JTH-GADMT-2016 del señor Jairo Darío Robles Reina, Tipo: libre nombramiento y remoción, de fecha 23 de mayo de 2016. 7.9. Avisos de entrada y de salida del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del afiliado Jairo Darío Robles Reina. 7.10. Copias certificadas de rol de pagos del mes de junio de 2016 de Jairo Darío Robles Reina. 7.11. Copias certificadas del Informe Técnico No. 041-JTH-GADMT-2018, de fecha 26 de marzo de 2018, suscrito por la Ing. Viviana Chugá, Jefa de Talento Humano GADMT (E). 7.12. Copia certificada de la Acción de personal No. 114-JTH-GADMT-2018 del señor Luis Alfonso Mafla Hernández, tipo traslado administrativo, de fecha 28 de marzo de 2018. 7.13. Copia certificada de una planilla de pagos del mes de noviembre de 2018. 7.14. Copia certificada de la Acción de personal No. 413 del señor José Homero Caicedo Mera, de fecha 28 de septiembre de 2018 (traslado administrativo). El Dr. Byron Flores impugna la documentación alegando que no constan los nombres y apellido de la persona que los certifica. 7.15. La Sala, con fundamento en el Art. 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, ha considerado necesario ordenar la práctica de elementos probatorios y así ha requerido un informe en el que se detalle las actividades realizada por cada uno de los Accionantes, especificando el tiempo de servicios y los documentos que respaldan el informe. La parte accionada ha

presentado el informe y los documentos de respaldo. OCTAVO: AUDIENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA: En segunda instancia se ha escuchado en audiencia las argumentaciones de los recursos de apelación y la contradicción a los mismos en el siguiente orden:

8.1. La parte Accionada, representada por la profesional del derecho Nataly Milena Polo Almeida, en su calidad de Procuradora Síndica, señala su inconformidad con la sentencia, al haberse aceptado la acción de protección, precisa que no se ha vulnerado el derecho al trabajo, que el Municipio ha observado lo que establece la Ley Reformativa de la LOSEP, específicamente su Disposición Transitoria Undécima; que los funcionarios no gozaban de una estabilidad laboral, que en ninguno de ellos aplica la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica de Servicio Público, con los mecanizados del IESS, se desprende claramente que en su mayoría han ingresado en el año 2015 con sus excepciones, sin embargo algunos de ellos no han tenido una relación continua y estable como lo indica la Disposición Transitoria Undécima por lo que solicita se revise los casos de manera individual ya que cada uno de ellos establece un asunto particular que dará una diferente pretensión del derecho; expone que en base a un erróneo argumento y a falsos hechos se alega una supuesta vulneración del derecho al trabajo y a la seguridad jurídica contemplados en los artículos 33 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador; en cuanto a la naturaleza del contrato de servicios ocasionales y a su desnaturalización, en la sentencia de la Corte Constitucional, cabe indicar que sobre ello la Sentencia No. 397-16-C-CC, caso 1017-11-EP establece que los contratos de servicios ocasionales por su naturaleza no generan estabilidad justamente porque dicha modalidad de trabajo es temporal, transitoria, es apegada a las necesidades temporales de la institución, dichos contratos pueden darse por terminados en cualquier momento por la sola voluntad del empleador y ese mismo argumento se ve reflejado en la Sentencia No. 218-18-CC, de 20 de junio de 2018 misma que habla sobre la desnaturalización de los contratos de servicios ocasionales, pero se indica que la estabilidad de dichos contratos ocasionales se genera en virtud de un concurso público de méritos y oposición por lo cual el empleador puede darlos por terminado en cualquier momento cuando sea así la necesidad de la institución, sobre la desnaturalización de los contratos la Corte Constitucional en Sentencia No. 004-18- SEP-CC respecto a la cual ha referido la parte actora, indica claramente que la dilación de la necesidad institucional que sobre el tiempo establece la ley evidencia una necesidad estable, es decir, se habla de un puesto de trabajo más no de que una persona tiene que estar establemente en dicho puesto, no se debe de confundir lo que es un puesto de trabajo con lo que es la estabilidad laboral de una persona porque en la misma sentencia se establece que los contratos ocasionales no generan ningún tipo de permanencia por lo que se está mal entendiendo dichas sentencias constitucionales y todo ello va a llevar a un error en el juzgamiento de las causas y además dicha sentencia constitucional habla sobre casos específicos de personas discapacitadas, es decir, no se trata de un caso análogo; la sentencia No. 397 de la Corte Constitucional habla acerca de la desnaturalización de los contratos, su constante renovación no otorga estabilidad en el sector público, lo que si se entiende es que la creación de un puesto desnaturaliza el contrato, habla de la creación de un puesto y por ende se entiende que la necesidad ya no es temporal

pero ello se refiere al puesto de trabajo mas no a la persona ya que la única forma que esa persona pueda ser merecedora de un determinado puesto es mediante un concurso de méritos y oposición como lo establece el Art. 229 de la Constitución; respecto a la inmediatez señala que en su gran mayoría, la relación laboral ha sido dada por terminada en el mes de abril del año 2019, además muchos de ellos ya se encuentran trabajando, entonces se pregunta de qué inmediatez y de qué protección de derechos y garantías constitucionales se está hablando pues los ex trabajadores tenían que haber accionado su derecho el momento en que creían se estaba efectuado dicha vulneración, la misma Corte Constitucional también ha hablado de la inmediatez de saber utilizar el derecho; por otro lado la acción de protección tendría que ser la vía adecuada para reclamar su derechos siempre y cuando no haya otra mejor para reclamar el presunto derecho vulnerado, en este caso la vía adecuada era la vía jurisdiccional, es decir, debían haber seguido el proceso administrativo correspondiente para poder alegar tal vez una posible vulneración de derechos; la autoridad municipal aplicó lo establecido tanto en la Constitución como en la LOSEP, las contrataciones al ser ocasionales en cualquier momento pueden darse por terminadas. Solicita se revoque la sentencia. 8.2. El señor Dr. Juan Carlos Chugá, Delegado del Procurador General del Estado, se refiere a la Disposición Transitoria Undécima reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público del año 2017, en la cual se establece que: “Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, serán declaradas ganadoras del respectivo concurso público de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio del Trabajo.”; ahí se establece una fecha que es el 19 de mayo del 2017 y luego hay un Acuerdo Ministerial en el cual no se cambia esa fecha, lo único que hace es decir que durante el año fiscal del año 2019 esos trabajadores a esa fecha tenían cuatro años, seguirán prestando sus servicios lícitos y personales hasta el término del periodo fiscal del año 2017; si bien es cierto que el Estado ecuatoriano es un Estado constitucional de derechos también es cierto que tiene una Constitución basada en el garantismo constitucional, siendo uno de sus principales ejes, el principio de legalidad o el principio de seguridad jurídica establecido en el Art. 82 de la Constitución, por lo que el Juez constitucional no puede ir más allá de lo establecido en la Constitución y las leyes; la LOSEP es una norma previa, clara y que debe de ser aplicada no pudiendo ser cambiada la fecha, es decir, hasta el 19 de mayo del 2017, debían de tener 4 años de servicio; si se aplica el principio de seguridad jurídica, ninguno de los ex trabajadores hoy accionantes salvo dos o tres, llegarían a cumplir hasta el año 2017, cuatro años al servicio del Estado ecuatoriano, en el caso, para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Tulcán; por otro lado las alegaciones respecto a que el contrato ocasional se desnaturaliza cuando se hace una secuencia del mismo no da lugar a la interpretación que hace la parte accionante, a ese respecto existe un pronunciamiento que es la sentencia No. 004-18-SEP-CC dentro del caso 0664-14-EP, de fecha 3 de enero del año

2018 en la cual la parte accionante ha alegado la supuesta desnaturalización de los contratos, si bien es cierto que en la página 32 de dicha sentencia dice que: “La suscripción de contratos ocasionales sucesivos e interrumpidos más allá de los dispuesto en la normativa legal pertinente, equivale a la desnaturalización del contrato de trabajo de modalidad ocasional” en eso está de acuerdo con la parte accionante, pero hay que tomar en cuenta que más adelante la misma sentencia también dice: “Sin embargo en aplicación del artículo 228 de la norma constitucional, esta Corte ha sido enfática en establecer que: “... hay que precisar que la emisión de sucesivos contratos de servicios ocasionales no otorga derecho a la estabilidad en el sector público, ni crea un derecho en favor de una persona para ser merecedor de un nombramiento definitivo sin que previamente haya resultado como ganador de un concurso de oposición y merecimientos:”; es decir, en la misma sentencia en la que se basa la parte accionante establece que no hay estabilidad laboral en los contratos ocasionales; resulta importante mencionar que en sentencia de fecha 20 de junio del 2018, No. 218-18-SEP-CC dentro del caso 0298-13-EP, la cual nace de una acción de protección en la cual se da por terminado un contrato de servicios ocasionales, en donde la Corte Provincial de Pastaza, ratifica la sentencia del juez inferior en la que se acepta la acción de protección indicando la vulneración del derecho constitucional del trabajo y conminado al Estado ecuatoriano de reintegrarle al servicio del Estado, siendo este un caso análogo da lectura a la parte pertinente: “dicho lo anterior a pesar de consistir en una falta de renovación de contratos de servicios ocasionales en lugar de una terminación anticipada, la sentencia se fundamentó en razones que son perfectamente aplicables al presente caso en función que ambas son formas de terminación unilateral de la relación de trabajo con el servidor por parte de la autoridad pública y en ninguno de los dos casos se registró que existieran consideraciones de orden especial que conlleven a la Corte Constitucional a considerar razonablemente establecer un régimen de estabilidad”; en el caso, en el año 2017 en que se crea la ley ninguno de los ex trabajadores o la gran mayoría estaba prestando sus servicios para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tulcán, incluso hay trabajadores que tienen un año de servicio, hay otros que han tenido cargos de libre nombramiento y remoción; en base al Art. 82 de la Constitución de la República que trata sobre el principio de la seguridad jurídica, solicita no sea aceptada la acción de protección planteada. 8.3. La parte Accionada, cuestiona la fundamentación del recurso presentado por los Accionados y señala que existe vulneración de derechos ya que se les notifica con la terminación de su relación laboral cuando se ha desnaturalizado el contrato de servicio ocasional, tal como lo ha señalado el Tribunal A quo, e incluso se debe aceptar la acción de protección del señor Jairo Darío Robles Reina. La sentencia cumple con el principio de seguridad jurídica conforme lo establece el Art. 82 de la CRE. La Corte Constitucional en sentencia No. 004-18-C-CC es una sentencia vinculante, en la que establece claramente cuando se desnaturalizan la temporalidad de los contratos ocasionales y es explícita en indicar la vulneración al derecho al trabajo y tiene concordancia con lo que establece el Art. 33 y Art. 326 numerales 1, 2 y 3 CRE y habla del principio pro operario, así mismo tiene relación con la sentencia No. 016-13-C-CC en la que habla que los derechos del trabajador son

irrenunciables, intangibles y que el Estado está en la obligación de proteger los derechos del trabajador, en la misma habla de la sentencia No. 246-16-C-CC en el que establece que el Estado está en la obligación de tutelar el derecho al trabajo, y en la misma habla de la desnaturalización del contrato ocasional, amparado en la sentencia No. 048-17-C-CC señala que la suscripción de contratos ocasionales sucesivos e ininterrumpidos más allá de lo dispuesto en la normativa legal pertinente, es decir, más allá de lo dispuesto en el Art. 58 de la LOSEP que dura hasta un año pudiendo ser renovado por una sola vez, equivale a la desnaturalización del contrato de trabajo de modalidad ocasional en el servicio público y en la misma sentencia señala cual es el fin, el fin es cubrir una emergente necesidad Institucional precautelando el servicio de la administración pública que debe ejecutarse con eficacia y eficiencia. No alega estabilidad laboral, solicita que se desnaturalice el contrato y que se cumpla conforme lo establece la sentencia 004-18-CC y que tiene concordancia con la sentencia 048-17-CC que la única manera de dar por terminada la relación de estos contratos es mediante el concurso de méritos y oposición, que se les dé la oportunidad de participar y una vez que participen se les otorgue el nombramiento definitivo si es que son merecedores, o en su lugar hasta que sean reemplazados por su titular. En dicha sentencia habla de cuando se evidencia una necesidad estable, claramente establece el derecho al trabajo y el esto de vulnerabilidad en el que se encuentra. A partir de esto la Corte Constitucional entra a realizar una modulación de los Arts. 58 y Art. 143 de la LOSEP y señalan que se desnaturaliza un contrato cuando la Institución no lo da por terminado dentro del plazo que establece la LOSEP. El Art. 56 establece cuando se vuelve una necesidad Institucional permanente, en este caso la Institución no ha cumplido con lo determinado en el Art. 58 LOSEP y se vuelve una necesidad Institucional. Por negligencia de la Institución Pública no se puede imputarle al servidor público, esto lo señala la Corte Constitucional. En cuanto al informe que hace mención la defensa el mismo no se encuentra suscrito por la persona responsable, el mismo no ha sido sustentado conforme lo establece el COGEP ya que se debe dar derecho al principio a la contradicción y en base al principio de la defensa. El Art. 58 LOSEP en concordancia con el Art. 143 del Reglamento de la LOSEP, establece que el plazo de duración es de un año sin poder ser prorrogados, salvo los casos establecidos por la Ley y en caso de superar este tiempo se considera necesidad Institucional permanente, esto viene a desnaturalizar el contrato ocasional. El Estado Constitucional de derechos tiene un concepto muy amplio, las Instituciones Públicas obligatoriamente están obligadas a cumplir con la Constitución, por lo tanto en el presente caso los señores jueces con los hechos que se les han planteado con las pruebas evacuadas en su momento oportuno y que cumple con los parámetros establecidos por la Corte Constitucional, por lo que se encuentra debidamente motivada. Solicita se ratifique la sentencia venida en grado. En cuanto a los honorarios profesionales el Art. 18 LOGJCC es claro al señalar en cuanto a la reparación integral y en su inciso segundo comprende la compensación por los gastos que conllevan esta acción. El Art. 76.7 literal g) CRE no necesariamente señala que la parte accionante debe estar asistido por un Abogado sea de la Defensoría Pública o por el Abogado que le designe el juzgador pues está en la facultad de contratar un Abogado de su confianza. La sentencia se encuentra motivada

no existe violación a la seguridad jurídica por lo que solicita se ratifique la sentencia de instancia. 8.4. Concedida la palabra a la defensa de JAIRO DARIO ROBLES REINA para fundamentar su recurso, indica que de conformidad con lo que establece el artículo 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en concordancia con lo que establece el artículo 76 numeral 7 literal de la Constitución ha presentado recurso de apelación y lo fundamenta en los siguientes términos, la sentencia fecha 31 de enero del 2020 en el presente caso 2019-0019 en su parte pertinente establecen que no existe ninguna vulneración al trabajo con respecto al señor Jairo Darío Robles Reina y señala que no existe vulneración al derecho por cuanto tanto la parte accionante y accionado han incorporado documentación del servidor público que prestan sus servicios personales durante varios años en el GAD Municipal del cantón Tucán, no es menos cierto que posteriormente ha presentado su renuncia, es decir, rompió la continuidad y la permanencia en el cargo para luego regresar bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción al cargo de Jefe de Cooperación Internacional conforme se desprende de la acción de personal número 265-JTH-GADMT-2016 de 23 de mayo del 2016 existe un yerro en la sentencia por cuanto hacen una mala interpretación, el señor Jairo Robles conforme la certificación solicitada el cargo el tiempo de gestión y la modalidad de contratación tanto contratación ocasional como el nombramiento de libre nombramiento y remoción desde el mes de febrero del año 2012 hasta junio del 2019 fundamento realizado de acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica de Acceso a la Información Pública, a última hora se entrega un contrato en el que existe con el GAD Municipal con su defendido en el que presta sus servicios en calidad de Analista de Talento Humano del GAD Municipal de Tulcán, en la certificación que otorga Andrés Urresta, Jefe de Talento Humano del GAD Municipal de Tulcán claramente señala la gestión y la modalidad de contratación en la que venía el señor Robles Jairo, se debe de tomar en cuenta que el señor el señor Jefe de Talento Humano actual del GAD Municipal señala que el señor Robles Jairo entró a laborar desde febrero del 2012 a mayo del 2014 bajo contrato de libre nombramiento y remoción en calidad de Jefe de Talento Humano posteriormente el señor entra a laborar como Jefe de Cooperación Internacional desde mayo del 2016 hasta junio del 2016 por alrededor de dos meses y posteriormente ingresa a laborar como profesional uno que no es de libre nombramiento y remoción en el que desde de julio del 2016 hasta diciembre del 2016 y posteriormente se lo re categoriza en el año 2017 y no sólo él sino algunos funcionarios de la Administración de ese entonces y lo ponen en profesional tres en la Unidad de Talento Humano desde enero del 2017 hasta diciembre del 2017 con contrato de servicios ocasionales, sigue continuando como profesional 3, desde enero del 2018 hasta junio del 2019 en el que se da por terminada la relación laboral, con ello demuestra que el señor Jairo Rodríguez elaborado por un tiempo de 3 años 11 meses y demuestra que el último puesto que estuvo ocupando entraría dentro de la desnaturalización del contrato, ya que este no es un puesto de libre nombramiento y remoción sino un puesto con contrato ocasional. Solicita se acepte el recurso de apelación se revoque la sentencia de instancia y se acepte la acción de protección a favor de Jairo Robles y se disponga la reparación integral en todo su contexto tal como lo tiene solicitado. 8.5. La defensa

de los accionados señala que, existe una errónea interpretación de lo que establece el Art. 58 de la LOSEP y el Art. 146 del Reglamento de la LOSEP, el Art. 58 LOSEP establece claramente lo que son los contratos de servicios ocasionales y determinan que para que exista este tipo de contratos será por una autorización excepcional para la contratación además para satisfacer actividades no permanentes para lo cual se necesita una certificación presupuestaria, además establece que no será mayor al 20% excepto de las personas con discapacidad o personas embarazadas, esta norma no establece que ingresan a una carrera administrativa y por su naturaleza no tiene una estabilidad laboral ni derecho adquirido para adquisición de un nombramiento permanente pudiendo darse por terminado en cualquier momento por las causales establecidas en la Ley y el Reglamento haciendo una excepción a los casos de vulnerabilidad. Este artículo establece que cuando una persona esté más de un año en el mismo puesto, para lo cual se podrá realizar un concurso de mérito y oposición siempre y cuando se vea que esta necesidad sea permanente, la excepcionalidad y la no permanencia que habla el Art. 58 es para satisfacer necesidades no permanentes, de las pruebas se puede denotar que no han sido contrataciones que no han permanecido una sola vez o que estas personas hayan estado en un solo puesto en la Institución. Del expediente consta que los contratos ocasionales no pasaron a ser de naturaleza permanente, se evidencia que los accionantes estuvieron en diferentes puestos de trabajo, hubo interrupciones en su relación laboral otros pasaron de Código del Trabajo a LOSEP estos contratos nunca adquirieron el carácter de permanente por cuanto los accionante no permanecieron ininterrumpida y sucesivamente en el mismo puesto de trabajo, sino que fueron trasladándose a los Departamentos que los requerían para así suplir las necesidades temporales que el GAD Municipal en su momento tenía, dichos cambios administrativos llevaron a que el objeto y las obligaciones de estos contratos cambien, el Art. 143 del Reglamento de la LOSEP determina que todo cambio sea parcial o tal de funciones es un adendum, es decir, un nuevo contrato que por ende tiene la voluntad de las partes, el contrato ocasional ha estado contemplado en sentencias de la Corte Constitucional en el que establecen que la celebración de contratos de servicios ocasionales dada su naturaleza no generan estabilidad para el trabajador, en función de que dicha modalidad de contratación obedece a factores de temporalidad, transitoriedad y necesidades del personal de la Institución Pública además que no ingresan a formar parte del servicio público y también establecen que pueden darse por terminados en cualquier momento con la sola voluntad del empleador lo cual abona a determinar el carácter no permanente de la relación jurídica por tal razón la Administración Municipal procede a terminar los contratos de forma unilateral. El Tribunal toma en consideración la sentencia constitucional No. 048-17 misma que no representa un caso análogo ya que en el presente caso ningún de los ex servidores que han demandado tiene algún tipo de vulnerabilidad, se debe tomar en cuenta la sentencia No. 166-16 en el que la Corte Constitucional es enfático en señalar que la emisión continua sucesivas de contratos de servicios ocasionales y su constante renovación le otorga a una persona la estabilidad en el servicio público y la sentencia No. 96-16 y 139-18 en lo que respecta a la estabilidad laboral y los contratos ocasionales la Corte Constitucional ha establecido

que la estabilidad de los servidores públicos entre otras garantías se regula y legaliza vía legislativa, por lo tanto los contratos de servicios ocasionales pueden darse por finalizados en cualquier momento por la sola voluntad del empleador. La sentencia que se toma como referencia por parte del Tribunal es de la LOSCA y no de la LOSEP. En cuanto a la Disposición Transitorio Undécima textualmente establece que las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más sus servicios lícitos y personales en la misma Institución ya sea por contrato ocasional o nombramiento provisional o bajo cualquier otra forma y que en la actualidad continúen prestando sus servicios serán declarados ganadores del respectivo concurso, esta disposición regula aspectos temporales, tiene un carácter de no permanente, se aplica para las personas que al 19 de mayo de 2017 que cumplían con esa Disposición, el Art. 8 del Acuerdo Ministerial 2019-001 que la parte accionante lo utiliza en su demanda, habla exclusivamente de las personas que hayan laborado ininterrumpidamente en un dependencia por cuatro años o más en la misma Institución hasta el 19 de mayo de 2017 y que a la expedición de dicha norma se mantengan con contratos de servicios ocasionales, el Tribunal interpretó erróneamente la Disposición Transitoria Undécima. Del informe técnico que obra del proceso especifica por qué se terminan los contratos de servicios ocasionales, no es, sino que la Institución estaba sobrepasado el 20% que la Ley determina, además se habla de las causales para dar por terminado el contrato. En sentencia se dispone el pago de los haberes que se ha dejado de percibir y además el pago de los honorarios profesionales, esto no es permitido, el Art. 86 CRE establece que las Garantías Jurisdiccionales serán propuestas oralmente o por escrito sin formalidades de tener un Abogado esto lo establece también el Art. 8.7 LOGJCC, de ser necesario o cuando la persona lo solicite la jueza o juez deberá asignar un Defensor Público o un Abogado de la Defensoría del Pueblo. Los señores jueces no pueden establecer montos de reparación simplemente determinan al GAD paguen la cantidad de diecisiete mil dólares por honorarios, por lo que constituye un abuso de derecho, esto lo debe determinar el Tribunal Contencioso Administrativo de ser el caso. Solicita se deje sin efecto la sentencia dictada en primera instancia.

8.6. En la réplica, la defensa del Accionante señala que, consta del proceso el documento de prestación de servicios ocasionales de fecha 3 de enero de 2017 así como la terminación del mismo mediante oficio circular No. 037-2017 de fecha 15 de diciembre de 2017, el señor Jairo Robles empezó con nombramiento de libre remoción ocupando algunas Jefaturas entre ellas Talento Humano y la Jefatura de Cooperación Internacional hasta el 2 de julio de 2016 con una duración de dos meses en base a la acción de personal 265 que fue ingresada en primera instancia, después se le da un contrato ocasional por lo que se interrumpe la relación laboral, el 3 de enero de 2017, este contrato tiene la duración de un año, con este contrato ocasional entra a la Dirección de Planificación Urbana, aquí ocurre una terminación del contrato en diciembre del 2015 y se le hace una nueva contratación y esto con la Resolución Administrativa 002-2018 en donde al señor Robles se le dan unas nuevas funciones y se lo cambia a otra Dirección, es decir, en atención a lo establecido en el Art. 143 del Reglamento de la LOSEP esto no es un traslado administrativo porque esta figura no existe para los contratos ocasionales no

sólo está en esta norma sino también está en las normas técnicas de la LOSEP en este sentido no hay un traslado administrativo sino hay una nueva contratación y esto consta en la resolución administrativa de fecha 1 de enero del 2018, es decir entra con otras funciones a la Dirección de Talento Humano a desempeñar funciones con el tema de planillas, roles de pago, acciones de personal, Art. 35 de la LOSEP esto está enmarcado a los funcionarios de carrera, así que no viene a representar un traslado sin una nueva contratación la cual inicia el 1 de enero del 2018 y culmina el 13 de junio del 2019, es decir, 1 año 5 meses 13 días tiempo en el que el profesional estuvo con su última contratación en el GAD Municipal ejerciendo tareas netamente relativas de talento humano, todo este sistema que se ha venido llevando con el señor Robles en la sentencia de primera instancia no hacen aclaración mayor en este pero ellos entienden que en realidad no cumple con una situación de permanencia o una necesidad permanente en el Municipio y sobre todo en esta situación de los contratos ocasionales que por su naturaleza podía ser terminada la relación laboral por la necesidad de la Institución y por la notificación que haría la máxima Autoridad en su momento para darla por terminada.

8.7. El Delegado de la Procuraduría General del Estado, en forma puntual refiere que, la Procuradora Síndica del Municipio ha hecho una alegación clara de los fundamentos de hecho y de derecho, fundamentos con los cuales se podrá tener un panorama claro del cual considera que se dará la razón tanto a la Procuraduría General del Estado como al GAD Municipal del Cantón Tulcán, esto es, no aceptando la acción de protección planteada, de las pruebas presentadas no existe una de la cual la parte accionante haya probado o pretendido probar la vulneración de derechos, en lo que se denomina estabilidad laboral. La estabilidad laboral reforzada de conformidad con la Constitución y la Ley prácticamente se basa en personas vulnerables, en este caso no existe una sola persona que haya pretendido justificar que se encuentra dentro de los grupos vulnerables. Solicita revocar la sentencia venida en grado ya que la misma no corresponde a la realidad constitucional.

NOVENO:- MOTIVACIÓN.- 9.1. De acuerdo a lo prescrito en el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador "La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando suponga la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación."

9.1.1. El Art. 86 número 1 de la Constitución de la República del Ecuador, es el fundamento que da a los ciudadanos el derecho a presentar la acción ya que instituye: "Cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad podrá proponer las acciones previstas en la Constitución". El Art. 439 ibídem prescribe: "Las acciones constitucionales podrán ser presentadas por cualquier ciudadana o ciudadano individual o colectivamente". Por su parte, el artículo 9 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, refiriéndose a la legitimación activa en esta acción, dice: "Las acciones

para hacer efectivas las garantías jurisdiccionales previstas en la Constitución y esta Ley, podrán ser ejercidas: a) Por cualquier persona, comunidad, pueblo, nacionalidad o colectivo, vulnerada o amenazada en uno o más de sus derechos constitucionales, quien actuará por sí misma o a través de representante o apoderado... Se consideran personas afectadas quienes sean víctimas directas o indirectas de la violación de derechos que puedan demostrar daño. Se entenderá por daño la consecuencia o afectación que la violación al derecho produce". 9.1.2. El tratadista Gregorio Badén, refiriéndose a las garantías jurisdiccionales y sus derechos manifiesta: "Son los medios que la Ley Fundamental pone a disposición de los hombres para sostener y defender sus derechos frente a las autoridades, los individuos y los grupos sociales, y sin las cuales el reconocimiento de estos últimos será un simple catálogo de buenas intenciones. La garantía es el instrumento que la ley otorga al individuo para que, por su intermedio, pueda hacer efectivo cualquiera de los derechos que esa misma ley le reconoce, y el instrumento que tiene el sistema constitucional para asegurar su subsistencia.- Es la protección práctica y concreta que se dispensa a los derechos del hombre, de modo que la inexistencia o fracaso de una garantía no significa la suspensión del derecho respectivo, así como también la suspensión de un derecho implica, necesariamente, la suspensión de la garantía, al privar a ésta de su objetivo específico (...) Nosotros entendemos que las garantías constitucionales son todos los recursos establecidos en forma expresa o implícita por la Constitución, y cuyos alcances no se limitan a la defensa de los derechos individuales y sociales, sino también se extienden a la defensa de las instituciones y del sistema constitucional" (Nuevos Derechos y Garantías Constitucionales, pág. 18 a 20).

9.1.3. El Art. 41 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional concordante con la Constitución señala que "La acción de protección procede contra: 1. Todo acto u omisión de una autoridad pública no judicial que viole o haya violado los derechos, que menoscabe, disminuya o anule su goce o ejercicio. 2. Toda política pública, nacional o local, que conlleve la privación del goce o ejercicio de los derechos y garantías. 3. Todo acto u omisión del prestador de servicio público que viole los derechos y garantías. 4. Todo acto u omisión de personas naturales o jurídicas del sector privado, cuando ocurra al menos una de las siguientes circunstancias: a) Presten servicios públicos impropios o de interés público; b) Presten servicios públicos por delegación o concesión; c) Provoque daño grave; d) La persona afectada se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a un poder económico, social, cultural, religioso o de cualquier otro tipo. 5. Todo acto discriminatorio cometido por cualquier persona."

9.2. En la acción de protección los Accionantes argumentan que, al haberse notificado por parte del GADM Tulcán, la terminación de los contratos ocasionales a los Accionantes, se ha vulnerado, derechos, señalando que se viola el derecho a la seguridad jurídica, y derecho al trabajo. Los Accionados en cambio señalan que su accionar está apegado a la normativa vigente y que no se ha vulnerado ningún derecho. Es necesario entonces analizar, si en la causa, existe o no un acto u omisión de autoridad pública no judicial, y si ese acto, viola o no derechos constitucionales.

9.2.1. El Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que la Acción de Protección tiene como principal objeto, el "amparo directo y eficaz" de los

derechos reconocidos en la Constitución, a toda persona contra actos u omisiones ilegítimos de autoridades de la administración pública, que puedan vulnerar sus derechos. Es evidente que el fundamento mismo de la Acción, de manera sustancial radica en la tutela de los derechos, garantías y libertades de las personas, consagradas en el texto Constitucional, o en un tratado o convenio internacional vigente. Al efecto, respecto del objeto y los elementos de la acción de protección se ha dicho que: “(...) En armonía con lo dispuesto tanto en el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como en los artículos XVIII y 25 del Pacto de San José, que establecen la obligación general de los Estados democráticos de garantizar que toda persona pueda contar con un recurso efectivo ante los tribunales para lograr la protección contra actos que violen sus derechos, la Constitución concibe a la acción de protección como un mecanismo directo y eficaz para que cualquier persona o colectivo, mediante procedimiento breve, informal y sencillo, acuda ante los jueces para obtener rápida y de forma oportuna la protección necesaria frente a hechos y actos jurídicos que violen efectivamente sus derechos” (Juan Montaña Pinto en la obra “Apuntes de Derecho Procesal Constitucional”, Tomo 2 p. 108) La Corte Constitucional en sentencia ha establecido parámetros que deben ser observados por los jueces dentro de una acción de protección, señalando: “Las juezas y jueces constitucionales que conozcan de una acción de protección, deberán realizar un profundo análisis acerca de la real existencia de la vulneración de derechos constitucionales en sentencia, sobre la real ocurrencia de los hechos del caso concreto. Las juezas o jueces constitucionales únicamente, cuando no encuentren vulneración de derechos constitucionales y lo señalen motivadamente en su sentencia, sobre la base de los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, podrán determinar que la justicia ordinaria es la vía idónea y eficaz para resolver el asunto controvertido” (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N.º 001-16-PJO-CC, dentro del caso Kº 0530-10-JP) Por tanto, se debe examinar si se cumplen los requisitos referentes a la procedencia de la Acción de Protección del Art. 88 de la Constitución y Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, bajo las siguientes circunstancias: 9.2.2. La violación del derecho debe ser el resultado de la acción u omisión de Autoridad Pública no Judicial.- El número 3 del artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, preceptúa que, el sector público comprende, a "los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado. De acuerdo con lo expresado por el ex-Tribunal Constitucional hoy Corte Constitucional: “(...) el acto de autoridad pública es aquel que emana del ejercicio de potestad pública, en el que se expresa la voluntad unilateral de la administración en relación de subordinación respecto de los particulares, es decir, una actuación revestida de imperio, por lo que, para su emanación, no se requiere del consentimiento ni de la voluntad del administrado...” (La Acción de Amparo Constitucional- Rafael Oyarte Martínez- p. 75) 9.2.3. Acto u omisión que vulnere derechos constitucionales.- El requisito de procedibilidad básico es el carácter constitucional del derecho violado. Para que proceda la acción de protección, la vulneración del derecho necesariamente debe afectar “el contenido

constitucional". No es competencia del Juez Constitucional revisar la legalidad del acto o su constitucionalidad, ya que esto es competencia de la Corte Constitucional conforme prescribe la misma Carta Fundamental del Estado; lo que sí cabe analizar si el acto materia de impugnación es o no legítimo, si reúne los requisitos de: competencia, contenido, declaración de voluntad, objeto y causa, de los que habla de un modo general la doctrina universal del Derecho Administrativo, para que el acto administrativo sea legítimo, perfecto y ejecutoriable. Con relación a la competencia, "...que es el cúmulo de atribuciones que la norma jurídica le otorga a una determinada autoridad, en razón del puesto o dignidad que desempeñe...". 9.2.4. Para que la violación de un derecho constitucional se pueda remediar por medio de la acción de protección, se requiere que el derecho concreto vulnerado no tenga en el ordenamiento jurídico una garantía especial.- Para que proceda la acción de protección, no basta con que el acto sea ilegítimo y violatorio de derechos constitucionales, sino que no exista otro mecanismo legal que garantice los derechos fundamentales de las personas. 9.2.5. Cuando se haya producido un acto discriminatorio contra una persona. La acción de protección, tiene que ver con los obligados por la norma. En atención a la naturaleza de los derechos como límites al poder del Estado, en concordancia con el principio de sujeción de todos los poderes públicos a los principios, valores y reglas de la Constitución, establecidos en el Art. 426 de la Constitución. Tiene como finalidad evitar el abuso de poder de cualquier autoridad de la administración pública o de personas naturales o jurídicas del sector privado, cuando ocurra cualquiera de los hechos previstos en la disposición legal invocada o cualquier acto discriminatorio cometido por cualquier persona, y se presenta como instrumento jurídico idóneo para defender al débil contra el fuerte, quien posee el poder y puede abusar de él. 9.3. Establecidos los elementos básicos para la procedencia de la acción de protección, debemos puntualizar: 9.3.1. Autoridad Pública No Judicial.- En el presente caso los accionados son el Dr. URRESTA MONTALVO JULIO ANDRÉS, en su calidad de Jefe de Talento Humano; Msc. POLO ALMEIDA NATHALY MILENA, en su calidad de Procuradora Síndica; y, Msc. BENAVIDES FUENTES CRISTIAN ANDRÉS, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tulcán. En su demanda los accionantes hacen conocer en forma detallada todos los hechos, tal como ya ha sido expuesto anteriormente, y se concreta a que los legitimados activos han sido cesados en sus funciones al dar por terminados sus contratos ocasionales en forma unilateral por medio de la notificación de terminación del contrato. 9.3.2. Que el derecho concreto vulnerado no tenga en el ordenamiento jurídico una garantía especial.- La acción de protección, procede cuando no hay protección ordinaria o, existiendo esta no fuere adecuada ni eficaz. La acción ordinaria se aplica en lo relacionado a derechos patrimoniales o secundarios es decir para proteger derechos ordinarios; en tanto que la acción de protección protege derechos constitucionales, tutela derechos fundamentales; es una acción alternativa según el criterio del Dr. Jorge Zavala en su obra "Teoría y Práctica Procesal Constitucional", porque el afectado en defensa de su derecho constitucional tiene la posibilidad de acudir a los procesos ordinarios o a los procesos constitucionales; se puede escoger una u otra vía; como en efecto lo ha hecho el accionante. La Ley Orgánica de Garantías

Jurisdiccionales y Control Constitucional en su Art. 6 señala entre las finalidades de este tipo de garantías es la protección “eficaz e inmediata”; así el Art. 42 ibídem, al determinar las causales de improcedencia de la acción señala: “Cuando el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial, salvo que se demuestre que la vía no fuere adecuada ni eficaz”, sobre este artículo la Corte Constitucional, ha efectuado una interpretación condicionada con efectos erga omnes del Art. 42 ibídem: “Con respecto a esta causal es importante anotar que si una persona presenta una acción de protección, es porque considera que las demás vías de resolución judicial del caso son inadecuadas e ineficaces, por lo que carecería de sentido establecer como requisito para la presentación de la acción, el que dicho particular conste expresamente en la demanda, so pena de contravenir el principio de formalidad condicionada. La prueba de que la vía no es la adecuada y eficaz, se la debe actuar en el momento procesal de la etapa probatoria, se requiere necesariamente de la sustanciación de la causa, consecuentemente esta es una causal de improcedencia” (Sentencia No. 102-13-SEP-CC). Es decir que corresponde al accionante demostrar que la acción contenciosa es poco eficaz, es decir habrá que obtener las pruebas al momento de presentar la acción, demostrando así que la vía judicial es inadecuada o ineficaz, pues no basta que se presuma, sino es necesario que se contraste sus aseveraciones. También es importante recalcar que como señala la norma- la acción de protección se plantea cuando no existen o se han agotado las acciones legales o judiciales que la ley prevé, o cuando el gravamen que está irrogado o se va a irrogar, es de tal naturaleza que la acción debe tener inmediatez, a fin de evitar el perjuicio, que un acto puede ocasionar u ocasionó como supuestamente lo menciona el accionante. Se han incorporado documentos relacionados con las aportaciones al Seguro Social de los Accionantes, varios contratos ocasionales; con la documentación aparejada en el expediente se ha llegado a justificar que en unos casos son servidores públicos y en otros trabajadores, cuyo empleador es el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tulcán, más aún que las notificaciones con las que han recibido de la terminación en forma unilateral del contrato ocasional confirma tal calidad. 9.3.3. Vulneración de Derechos Constitucionales.- Es indispensable identificar el acto administrativo que se dice vulnera derechos constitucionales, en este caso corresponde a cada uno los oficios con los cuales se notifica a los accionantes la terminación de la relación laboral, de la cual se aprecia: “... con lo indicado me permito poner en su conocimiento que el día de hoy ... finaliza la contratación ocasional que mantiene actualmente con el GAD Municipal de Tulcán, en base a lo que establece y determina el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público que textualmente manifiesta “...este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, por alguna de las causales establecidas...” y de conformidad al Art. 146 literal f) de su Reglamento General que establece: “...f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo..” Por lo expuesto y en virtud de que la institución se ve imposibilitada de mantener la presente contratación ocasional, me permito agradecer los servicios

prestados a la Institución Municipal y NOTIFICAR la terminación contractual conforme lo determina las disposiciones legales establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General.” Tanto en la audiencia de primera y en esta instancia, los accionados no han restado legitimidad a los mencionados oficios, más bien reconocen que ha sido suscritos en forma legal y notificados a los accionantes; en consecuencia, corresponde a un documento público que contiene un acto administrativo. En este sentido el Código Orgánico Administrativo señala en su Art. 98: “Acto administrativo es la declaración unilateral de voluntad, efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales o generales, siempre que se agote con su cumplimiento y de forma directa. Se expedirá por cualquier medio documental, físico o digital y quedará constancia en el expediente administrativo”. De tal forma que, los mencionados oficios por medio de los cuales se ha notificado la terminación de los contratos ocasionales, corresponde a decisiones unilaterales de la administración central, conteniendo una finalidad; y que, por ende generan un efecto, con las respectivas consecuencias jurídicas; por ello, se debe verificar si estos actos administrativos, se encuentran acorde a las normas previas, claras definidas con anterioridad. Por tanto se debe plantear el siguiente problema a resolver: ¿Si los oficios, que contienen la notificación terminación de los contratos ocasionales de los legitimados activos, vulnera el derecho a la seguridad jurídica y al trabajo u otros derechos constitucionales? . La Corte Constitucional en decisiones recientes respecto de la acción de protección, ha expresado que dentro de una acción de esta naturaleza corresponde al juez constitucional realizar un profundo análisis acerca de la real existencia de la vulneración de derechos constitucionales, en base a la real ocurrencia de los hechos del caso en concreto, determinando en su jurisprudencia más reciente que: “(...) el objeto de las acciones de protección y ha determinado de manera concluyente que dentro de una garantía jurisdiccional de esta naturaleza, los jueces carecen de facultad para revisar la legalidad de un determinado acto, negándose así la posibilidad de que dentro de las acciones de protección, ya sea en primera instancia o a través del recurso de apelación, se declare la existencia o inexistencia de vulneraciones de derechos constitucionales únicamente en base de la interpretación de normas de naturaleza infraconstitucional. Esta limitación a los jueces constitucionales, se realiza considerando que su injerencia en exámenes de legalidad implicaría exceder los límites establecidos para la justicia constitucional, la cual no pretende sustituir los mecanismos de protección previstos en la justicia ordinaria” (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia N°. 001-16-RIO-CC, dentro del caso H." 0530-10-JP) Al efecto, la decisión que se impugna, se trata de actos de carácter administrativo que gozan de legitimidad, por ser emanado por un ente que tiene la facultad legal para aquello, como es el Municipio de Tulcán; siendo obligación de esta Sala no solamente circunscribir su análisis al ámbito de la legalidad, sino desde la óptica constitucional. Los Accionantes han señalado que la actuación del GADM Tulcán vulnera el derecho al trabajo, y la seguridad jurídica que son los fundamentos de la acción; en este sentido se debe mencionar. A) Respecto del derecho al trabajo, que se menciona en la demanda ha sido violentado por el GADM Tulcán, la Constitución de la República en su Art. 33 determina: “El Derecho al trabajo es un

derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado". El Artículo 6 (1) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho"; es decir que, siendo el derecho al trabajo base para una vida digna, significa que "todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana. Se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a ellos/ellas y sus familias. No se debe discriminar en el empleo y los ascensos, o en el goce de derechos relacionados con el trabajo, en base al género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política. El mismo trabajo debe ser compensado con el mismo salario. Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar mejores condiciones de trabajo. Tienen derecho a afiliarse al sindicato que elijan y a hacer huelga en la medida en que lo permitan las leyes nacionales y que la huelga no provoque una amenaza para la seguridad nacional. El trabajo forzoso es ilegal bajo el derecho internacional y constituye una violación grave de los derechos humanos. La cantidad de horas de trabajo debe limitarse a fin de no perjudicar la salud de los trabajadores y de permitirles que disfruten de un tiempo de ocio adecuado. Los empleadores deben otorgarles a los empleados vacaciones periódicas y pagas" (El derecho al Trabajo y los derechos de los Trabajadores; <http://www.escri-net.org/es/docs/i/428592>.) Como se aprecia el derecho al trabajo conlleva la realización connatural del ser humano, brindándole el Estado las garantías necesarias para su acceso y con ello se le permita su efectivo goce y coexistencia social dentro de una sociedad. La Constitución en su artículo 225 establece: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores". De su parte, el artículo 326 de la Constitución en sus numerales 2 y 3 consagra los principios que sustentan el derecho al trabajo: "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario; 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras". En relación al trabajo como derecho, la Corte Constitucional en Sentencia N.º 241-16- SEP-CC, caso N.º 1573-12-EP [7] ha señalado que: "De igual forma, cabe indicar que dado el principio de interdependencia de los derechos, el derecho al trabajo está inexorablemente relacionado con la materialización de otros derechos constitucionales, como el derecho a la vida digna, vivienda o los derechos de libertad, entre otros; de manera que el ejercicio pleno del derecho al trabajo, irradia sus efectos respecto de otras actividades ajenas al trabajo como tal. En este contexto, el derecho al trabajo adquiere

trascendental importancia, por cuanto permite un desarrollo integral del trabajador, tanto en una esfera particular como en una dimensión social. En consecuencia, hay que observar al trabajo como fuente de ingresos económicos y como fuente de realización personal y profesional; el cual, a su vez, permite al trabajador, materializar su proyecto de vida y el de su familia. En consecuencia, son estos elementos fundamentales, los que hacen que el derecho al trabajo tenga una protección constitucional que deriva en la obligación del Estado de tutelarlos." En cuanto a la estabilidad laboral dentro del marco del derecho al trabajo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su sentencia de 31 de agosto de 2017, dentro del caso Lagos del Campo Vs. Perú sobre el derecho al trabajo, refiriéndose a lo expresado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señaló: "147. En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo "implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo". Asimismo, ha señalado "incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros", lo cual incluye "el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente". (...) 150. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho" 9.4. En el presente caso, se advierte del expediente la existencia de los oficios, que dan por terminado los contratos ocasionales, sumado aquello constan otros documentos como son el certificado de aportes al Seguro Social del cual se desprende que los accionantes han laborado para el GADM Tulcán, señalando cada uno la fecha de inicio de sus labores y la fecha de terminación del mismo, sin precisar las actividades desarrolladas. Sin embargo, de la prueba aportada al proceso, se puede apreciar lo siguiente: 1. El accionante JESÚS ARTURO ISACAZ POZO, ingresó a laborar al GAD Municipal de Tulcán, mediante contrato de servicios ocasionales, (Fj. 52) bajo el amparo de la Ley Orgánica de Servicio Público, para desarrollar actividades en calidad de Servidor Público de Apoyo Técnico, el 02 de marzo del 2015. El 10 de febrero del 2017 se registra un nuevo cargo para desempeñarse como Chofer, (Fj. 53) actividad desarrollada hasta el 13 de junio del 2019, en que se da por concluida su relación laboral, mediante Acción de Personal número 3777-JTH-GADMT-2019 de fecha 14 de junio del 2019, notificada mediante Oficio No. 108-JTH-GADMT-2019, (Fj.56) suscrito por el Ing. Giovanni Tapia R., Jefe de Talento Humano del GAD Municipal; laborando 4 años 3 meses, manteniendo 51 aportaciones al IESS. Así dicho accionante trabajo en el Municipio dos años como servidor público de apoyo técnico y dos años tres meses como chofer. 2. JONATHAN BLADIMIR CUARÁN PAUCAR registra su ingreso a laborar al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en calidad de POLICÍA MUNICIPAL, el

01 de marzo del 2018, hasta el 31 de marzo del 2019, mediante contrato ocasional, su relación laboral se da por concluida con fecha 25 de marzo del 2019 mediante Oficio No. 044-JTH-GADMT-201, (Fj. 76) suscrito por la Tlga. Andrea Benítez C., en su calidad de Jefa de Talento Humano del GADMT (E), demostrándose que su relación laboral de manera ininterrumpida fue de 1 año 1 mes, manteniendo 13 aportaciones mediante contrato ocasional. Consecuentemente su tiempo de servicio no alcanza los cuatro años.

3. LUIS ALFONSO MAFLA HERNÁNDEZ quien entró a trabajar como servidor público TÉCNICO, al amparo de la Ley Orgánica de Servicio Público, mediante contrato ocasional, el 01 de febrero del 2016. El 28 de marzo del 2018, Mediante Acción de Personal 114-JTH- GADMT-2018, se expide el traslado administrativo (Fjs. 40) para prestar sus servicios a la Jefatura de Construcción y Mantenimiento a partir del lunes 02 de abril del 2018, donde permanece hasta el 15 de Abril del 2019, en que se da por terminada su relación laboral mediante Acción de Personal suscrita por Sonia Vaca, Alcaldesa del GADM Tulcán, de 22 de abril del 2019, notificada mediante Oficio No. 061-JTH-GADMT-2019, suscrito por la Tlga. Andrea Benítez C., en su calidad de Jefa de Talento Humano del GADMT (E) trabajo desempeñado por 3 años 2 meses, teniendo 38 aportaciones al IESS. En conclusión el accionante, laboró para la entidad accionada, dos años dos meses como servidor público técnico, y un año en la Jefatura de Construcción, por lo tanto, el tiempo de servicios en su última función no alcanza los cuatro años.

4. ING. JOSÉ HOMERO CAICEDO MERA, ingresa a trabajar con contrato ocasional en el mes de septiembre del 2013. Mediante Acción de personal número 008-JTH-GADMT-2014, de fecha 03 de enero de 2014, se realiza el encargo de funciones como Profesor del “Colegio Primero de Mayo” a partir del 06 de enero del 2014 hasta el retorno de su titular. (Fjs. 273). De la información del IESS, se observa aportaciones hasta el 30 de mayo del 2014, y existe constancia a partir del 19 de mayo del 2016. Sin embargo, de esto, aparece que Mediante Acción de Personal número 257 del 11 de agosto del 2015 se realiza el encargo como Jefe de Sistemas; (fjs.271). Mediante oficio número 62 JTH-GADMT-2015 de fecha 15 de diciembre del 2015 se le notifica con la finalización de la relación laboral. Mediante acción de Personal número 413 de 28 de septiembre del 2018, el señor Alcalde Ing. Julio César Robles, acuerda expedir el traslado administrativo a prestar sus servicios en la Jefatura de Participación Ciudadana a partir del lunes 01 de octubre del 2018, (fjs, 105) hasta el 21 de julio del 2019, en que se notifica con el oficio número 154 JTH-GADMT-2019, suscrito por el Ing. Roberto Ramírez en su calidad de Jefe de Talento Humano. En tal virtud el mencionado accionante ha trabajado para el Municipio de Tulcán, en dos periodos, el primero desde el mes de septiembre del 2013 al 15 de diciembre del 2015; y un segundo periodo desde el 01 de octubre del 2018 al 21 de julio del 2019, por lo cual se ha podido establecer que no ha existido continuidad en el ejercicio del cargo, y de su última actividad suma nueve meses.

5. DARWIN VINICIO SOLÓRZANO MONTENEGRO entra a la institución el 02 de febrero del año 2015, mediante contrato ocasional, al amparo de la Ley Orgánica de Servicio Público, como SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO TÉCNICO, para coordinar eventos de apoyo a la Jefatura de Cultura. (Fjs. 147). El 16 de mayo del año 2016, se emite la acción de personal número 0143 JTH-GAMT-2016, por la cual se le encargan las funciones como Jefe de Cultura y Deportes a partir del día

miércoles 16 al jueves 24 de marzo del 2016. El 9 de abril del 2019 se presenta un informe técnico sobre servidores que se encuentran ocupando puestos que no cumplen con el mínimo requerido, entre ellos el Accionante, (Fjs. 149-152) donde se recomienda dar por terminada la relación laboral que se mantiene con el GADMT según la Norma Técnica Subsistema de Puestos del Servicio Civil. Resolución de la SENRES 42 publicado en el Registro Oficial 103 de 14 de septiembre del 2005. Incluyendo la reforma mediante Acuerdo Ministerial N. 2016-0152 de 22 de junio de 2016 y publicado en el Registro Oficial N. 799 de 18 de julio de 2016. Ya que se observa que el servidor tiene título de bachiller en ciencias sociales y se requiere un mínimo de instrucción formal al menos tener un título de Técnico Superior, Tecnólogo Superior o Tercer Nivel debidamente registrado en SENECCYT, según lo establece el Ministerio del Trabajo y su normativa legal vigente. El 15 de abril del 2019, mediante oficio No. 086 JTH-GADMT-2019, suscrito por la Tlga. Andrea Benítez Jefa de Talento Humano, la notifican con la terminación de su relación laboral; (Fjs. 146) trabajando para el GAD Municipal de Tulcán 4 años 2 meses, teniendo alrededor de 50 aportaciones al IESS; sin embargo, el Accionante no cumple con los requisitos mínimos para ocupar el puesto, en el caso de llamarse a concurso de méritos y oposición, razón por la cual no es procedente que se mantenga en el cargo.

6. RUDDY ALEXANDER NARVÁEZ PAREDES entra a laborar al Municipio, mediante contrato a plazo fijo, (Fj.32) al amparo del Código del Trabajo, celebrado el 02 de febrero del 2015, para desarrollar actividades como Policía Municipal. El 10 de febrero del 2017 pasa a ocupar un nuevo cargo que es de Chofer, (Fj, 34) desempeñándose en ese cargo hasta el 22 de julio del 2019, donde se da por terminada la relación laboral mediante Oficio No. 173-JTH-GADMT-2019, suscrito por el Ing. Roberto Ramírez, en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT, habiendo laborado 4 años 5 meses, teniendo alrededor de 53 aportaciones al IESS. Consecuentemente, laboró bajo la legislación del Código del Trabajo, ocupó dos cargos, primero como Policía Municipal, en el cual permaneció dos años y luego como Chofer, en el cual laboró dos años cinco meses, lo que refleja que no existe continuidad en el cargo, aparte de esto, el último cargo está regulado por el Código del Trabajo, no por la Ley Orgánica de Servicio Público.

7. MANUEL HERNÁN SANDOVAL CANO se desempeñó mediante contrato ocasional como AUXILIAR DE SERVICIOS desde el 03 de enero del 2017, hasta el 30 de julio del 2019, termina su relación laboral por acción de personal No. 450-JTH-GADMT-2019 suscrita por el Ing. Roberto Ramírez P., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT; (Fjs 142) habiendo laborado 2 años 5 meses, sumando 29 aportaciones al IESS. Es necesario señalar que la actividad desarrollada está sujeta al Código del Trabajo y no a la Ley Orgánica de Servicio Público; y, además el tiempo de servicios no alcanza los cuatro años.

8. ANA DE LOURDES HINOJOSA PAZOS, licenciada en contabilidad, ingresa a trabajar mediante contrato de servicios ocasionales, (Fjs. 62) al amparo de la Ley Orgánica de Servicio Público, celebrado el 02 de febrero del 2015, en calidad de servidora pública EQUIPO DE APOYO. El 01 de junio del 2015, mediante Acción de Personal número 169, (Fjs. 61) se ha expedido su traslado administrativo para que preste sus servicios como EQUIPO DE APOYO en el Patronato Municipal a partir del 19 de mayo del 2015. Aparece del proceso un memorando, de fecha 06 de septiembre del 2018, suscrito por la

Accionante, solicitando se legalice su encargo como Coordinadora de Recaudación, labor que viene desempeñando desde el 14 de septiembre del 2017 hasta esa fecha. (fj.284 del cuaderno de segunda instancia); también consta el anexo 1 de la Resolución Administrativa Nro. 001A-A-GADMT-2018 (Fjs. 58) donde se puede mirar que la Accionante se encuentra con una prórroga hasta 31 de Octubre del 2018 en la Jefatura de Rentas. El 30 de julio del año 2019, mediante acción de personal número 454-JTH-GADMT-2019, (Fj.57) se resuelve dar por terminada la relación laboral, la misma que es notificada mediante Oficio No. 140-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Giovanni Tapia R., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT, contabilizando de 4 años 2 meses, manteniendo 53 aportaciones al IESS. En conclusión, la accionante presto sus servicios en tres cargos diferentes a saber: cuatro meses como servidor público de apoyo; luego fue trasladada al Patronato Municipal donde labora hasta el mes de septiembre del 2017, esto es por el lapso de dos años dos meses, y a partir del 14 de septiembre del 2017 hasta la fecha de terminación de su relación laboral en calidad de Coordinadora de Recaudación, en donde permaneció un año once meses. En este sentido la Accionante no supera los cuatro años de servicio en el mismo puesto de servicio.

9. SANTIAGO FERNANDO VALENCIA RAMOS, con título de Ingeniero en empresas, entra a laborar mediante contrato ocasional al amparo de la Ley Orgánica de Servicio Público, el 01 de febrero del 2015 en calidad de Servidor Público Técnico, (Fjs. 114) hasta el 13 de junio del 2019, donde se da por concluida su relación laboral, mediante Oficio No. 106-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Giovanni Benavides Tapia, en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT, contabilizando 4 años 4 meses de servicios, teniendo 52 aportaciones al IESS.

10. JORGE RAFAEL GARCÍA PADILLA, entra a laborar al Municipio mediante contrato de servicios ocasionales, (Fjs. 70) al amparo de la Ley Orgánica de Servicio Público, celebrado el 01 de junio del año 2014, para desempeñarse como Asistente Administrativo. Mediante oficio No. 142 de 28 de noviembre del 2014, se le notifica con la terminación del contrato.(fjs 64) El 05 de enero del 2015, suscribe un nuevo contrato de servicios ocasionales (Fjs. 72) para desarrollar actividades de Servidor Público Administrativo. Mediante oficio No. 102-JTH-2015, de 15 de diciembre del 2015, (Fjs. 65) se le notifica la terminación del contrato. Del expediente se mira que mediante oficio número 177-JTH-GADMT-2017 de 15 de diciembre del 2017, (Fjs. 66) se le notifica la terminación de otro contrato. Finalmente, el 22 de julio del 2019, (Fjs 67) se notifica la terminación de la relación laboral mediante Oficio No. 168-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Roberto Ramírez P., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT. De la documentación del IESS se establece que existen aportaciones por 4 años 8 meses, que suman 60 aportaciones. Pese a que no existe constancia de las contrataciones posteriores, se observa notificaciones de terminación del contrato, razón por la cual se establece una sucesión de contratos, los cuales superan los cuatro años en el mismo puesto.

11. Juan Carlos Tobar Reina, aparece como servidor público desde el mes de agosto del 2014, desempeñándose como Policía Municipal (Fjs 116) El 05 de enero del 2015, suscribe un contrato de servicios ocasionales al amparo del Código del Trabajo, para desempeñarse como Policía Municipal.(Fjs. 118). El 10 de febrero del 2017, se realiza un cambio de cargo para desempeñarse como Chofer, hasta el 22 de julio del 2019 (Fjs

122) y mediante Oficio No. 175-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Roberto Ramírez P., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT se da por terminada su relación laboral; (Fjs. 121) con los certificados de Historial del Tiempo de Trabajo por Empresa y Aportaciones del IESS se demuestra que el tiempo de su relación laboral con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, es el de 4 años 9 meses, manteniendo 59 aportaciones. En tal virtud, trabajó en primer lugar como Policía Municipal por el lapso de un año cuatro meses; y como chofer por el tiempo de tres años cinco meses. Sin embargo, el régimen laboral de su actividad estaba sujeta al Código del Trabajo, no a la Ley Orgánica de Servicio Público; y, por otra parte, no se ha desempeñado en una misma actividad.

12. MIGUEL ÁNGEL CALDERÓN LOMAS, ingresó a laborar el 01 de octubre del 2014, como AUXILIAR DE SERVICIOS en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán. El 11 de octubre del 2016 el Ing. Julio Robles Guevara, acuerda expedir la acción de personal No.556-JTH-GADMT-2016, (Fj. 98) de terminación de contrato de conformidad con el Art. 184 del Código de Trabajo, recibiendo su correspondiente liquidación (fj. 100). De la información del IESS se reflejan aportes consecutivos; y, el 22 de abril del 2019, mediante acción de personal número 285-JTH-GADMT-2019, se da por terminada la relación laboral, notificada mediante Oficio No. 072-JTH-GADMT-2019, (Fj. 101) suscrita por la Tlga. Andrea Benítez C., en su calidad de Jefa de Talento Humano del GADMT (E) CT. Sin embargo, del tiempo laborado, el régimen contratado obedece al Código del Trabajo, no a las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Público.

13. HARVEY ALFONSO CUAICAL PORTILLA ingresa a trabajar el 01 de febrero del 2017, (Fj. 78) hasta el 22 de abril del 2019, donde se emite la acción de personal número 292-JTH-GADMT-2019, suscrita por la señora Sonia Magdalena Vaca Ortega, Alcaldesa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, por la cual se resuelve dar por terminada la relación laboral que venía desempeñando en calidad de servidor público Técnico, en la Dirección de Gestión de Desarrollo Sostenible, notificada mediante oficio No. 080-JTH-GADMT-2019 (Fj.87) suscrito por la Tlga. Andrea Benítez C., en su calidad de Jefa de Talento Humano del GADMT (E) sumando 2 años 2 meses, y 26 aportaciones al IESS. Sin embargo, el tiempo de servicios no alcanza los cuatro años.

14. JOSÉ MAURICIO COTACACHI ENRÍQUEZ, el 02 de febrero del 2015, suscribe con el Municipio de Tulcán, un contrato de servicios ocasionales, (Fj.279) al amparo de la Ley Orgánica de Servicio Público, en calidad de Profesional 2. El 15 de diciembre del 2015, mediante oficio circular No. 160 JTH-GADMT-2015,(Fj. 107) la Abg. Karol Talabera, le notifica con la terminación del contrato. El 15 de diciembre del 2017, mediante oficio circular No. 143-JTH-GADMT-2017, (Fj. 108) el Ab. Javier Chugá le notifica la terminación de la relación laboral. Finalmente el 14 de junio del 2019, se emite la acción de personal No. 376-JTH-GADT-2019, donde se da por terminada su relación laboral, siendo notificada mediante oficio número 107-JTH-GADMT-2019. Se dice en la demanda que ingresa a prestar sus servicios en el mes de octubre del 2011, revisada la documentación del IESS, efectivamente se mira que existen aportes desde esa fecha hasta el 30 de diciembre del 2014, luego aparecen aportes desde febrero del 2015 hasta el 13 de junio del 2019, sin que exista más prueba de las actividades desarrolladas por el Accionante. Como no existe suficiente prueba de su historial laboral y con lo aportado

se establece que su tiempo de servicios supera los cuatro años. 15. LUIS HERNANDO TOBAR BENAVIDES entra a laborar mediante contrato a plazo fijo amparado en lo que faculta la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD y el Código del Trabajo, en calidad de POLICÍA MUNICIPAL, desde el 02 de febrero del 2015. (Fjs. 126). El 11 de febrero del 2016 se ha elaborado un acta de finiquito por las labores desempeñadas hasta el 1 de febrero del 2016, fecha en la que terminó la relación por desahucio (Fjs.134) Sin existir más prueba de sus actividades dentro de la entidad Accionada, el 22 de julio del 2019, se notifica mediante Oficio No. 160-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Roberto Ramírez P., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT la terminación de su relación laboral. Por lo tanto, hay dos periodos de trabajo, el primero hasta el 1 de febrero del 2016, lo cual fue terminado por desahucio, el cual o debe tomarse en cuenta, en vista de que dicho periodo ya se encuentra liquidado y ha sido terminado de conformidad con la Ley; y un segundo periodo que en el cual ha permanecido tres años cinco meses. De la documentación del IESS se puede ver aportaciones por 4 años 5 meses; sin embargo, la normativa por la cual se regía esta contratación está supeditada al Código del Trabajo, y no a la Ley Orgánica de Servicio Público. 16. JAIRO DARÍO ROBLES REINA entró a trabajar como servidor público PROFESIONAL 3 en la Jefatura de Talento Humano, mediante contrato de servicios ocasionales celebrado el 03 de enero del 2017, habiendo laborado hasta el 13 de junio del 2019, donde termina con la notificación del Oficio No. 116-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Giovanni Tapia R., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT. De las aportaciones al IESS, se puede apreciar que registra datos a partir del mes de marzo del 2012 hasta el 30 de mayo del 2014; y, desde el 19 de mayo del 2016 hasta el 30 de mayo del 2019. Sin embargo, aparece una Acción de Personal (Fj. 223), por la cual, el 23 de mayo del 2016, ha sido nombrado como Jefe de Cooperación Internacional, siendo este un cargo de libre nombramiento y remoción. El 03 de enero del 2017, suscribe un contrato de servicios ocasionales bajo el amparo de la Ley Orgánica de Servicio Público (Fj. 13) para desempeñarse como Profesional 3. Por lo tanto, el tiempo de servicios por el contrato de servicios ocasionales es de 2 años 4 meses, razón por la cual no alcanza los cuatro años, pues no existe continuidad en el servicio. 17. PATRICIO ANDRÉS PASCAL GUERRERO entró a trabajar mediante contrato de servicios ocasionales al amparo del Código del Trabajo, celebrado el 01 de agosto del 2015, para desempeñarse como Policía Municipal. Mediante contrato de servicios ocasionales al amparo de la Ley Orgánica de Servicio Público, celebrado el 01 de febrero del 2017, se obliga para desempeñarse como Administrador del Mercado San Miguel, hasta el 5 de abril del 2019 ya que mediante Oficio No. 060-JTH-GADMT-2019 suscrito por la Tlga. Andrea Benítez C., en su calidad de Jefa de Talento Humano del GADMT (E), se da por terminada su relación laboral. El tiempo de servicios por este contrato es de 2 años 2 meses. Si bien es cierto que inicia su actividad como Policía Municipal, y que de los certificados del IESS aparecen aportaciones desde agosto del 2014 con alrededor de 56 aportaciones, las laborales desarrolladas, no obedecen a una misma necesidad municipal, ni se encuentra contratado bajo la misma legislación ya que se inicia con el Código del Trabajo y luego se cambia bajo el régimen de la Ley de

Servicio Público, por lo tanto se contabiliza para efectos de esta acción solamente los contratos cuya actividad se refiera al desarrollo de una misma actividad, pues trabaja como Policía Municipal por el lapso de un año y seis meses; y como Administrador del mercado San Miguel, trabajando dos años, dos meses, por la cual no alcanza los cuatro años. 9.5. El Art. 228 de la Carta Magna determina que: “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso 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. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora”. Es decir que la incorporación a una institución de carácter público, la norma constitucional prevé que se lo debe hacer previo a un concurso de méritos y oposición; tal disposición, su desarrollo y efectivización se encuentran reguladas en normativa infraconstitucional, en este caso en la Ley Orgánica de Servicio Público, en el inciso primero del Art. 65 ibídem se determina: “El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos (...)”; en este sentido se establecen los requisitos para el ingreso al servicio público: “Art. 86.- Requisitos para el ingreso.- Para el ingreso de las y los servidores a la carrera del servicio público, además de cumplir con los requisitos previstos en esta Ley, se requiere: a) Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios exigibles para el desempeño del puesto; b) Haber sido declarado ganador del concurso de méritos y oposición, lo que debe constar en el acta respectiva; y, c) Haber sido posesionado en el cargo”; Por tanto, la ley establece que la forma cómo una persona debe ingresar al servicio público y su cargo sea considerado como permanente, y aquello se puede efectuar solamente mediante un concurso de méritos y oposición. Ahora bien, dentro de la norma secundaria, existen otro tipo de contratos que por su naturaleza, no generan estabilidad laboral, pero que pretenden cubrir ciertas necesidades institucionales en cumplimiento de sus objetivos y competencias, entre aquellos se encuentra el Contrato de Servicios Ocasionales que la LOSEP lo ha previsto en el Art. 58: “La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo. Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el

caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley. El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación. Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato. Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público. Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley. Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento. La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente. El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley. Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes. Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública. La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora. Los servidores responsables determinados en los artículos 56 y 57 de esta ley, deberán, presentar las planificaciones, solicitudes, aprobaciones e informes que se necesitan para poder convocar a concurso de méritos y oposición, inmediatamente a partir de la fecha de terminación del contrato ocasional; caso contrario será causal de remoción o destitución del cargo según corresponda. Las servidoras o servidores públicos responsables de la Unidad Administrativa de Talento Humano que contravengan con lo dispuesto en este artículo serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegado, con la suspensión o destitución del cargo previo el correspondiente sumario administrativo, proceso disciplinario que será vigilado por el Ministerio de Trabajo. En

todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor.” El Art. 146 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala lo siguiente: “Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales: f) Terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo” La Corte Constitucional en Sentencia N.º 296-15-SEP-CC, caso N.º 1386-10-EP, indicó: “... el contrato de servicios ocasionales está supeditado al ejercicio fiscal y por ello es transitorio, temporal, y puede ser renovado una sola vez de conformidad con lo dispuesto [en] la actual Ley Orgánica de Servicio Público. Por su naturaleza entonces, constituye un contrato laboral precario que no genera estabilidad laboral ni implica el ingreso a la carrera administrativa del servicio público mientras dure la relación contractual. Además, dicho contrato le faculta a la administración a darlo por terminado unilateralmente en cualquier momento y no otorga la totalidad de los beneficios con los que cuentan los servidores de carrera”. 9.6. Aunque en los oficios de notificación de la relación laboral, se menciona al Art. 58 de la LOSEP, siendo lo correcto que corresponde al inciso octavo del mismo articulado, en base a esta normativa se ha basado el GADM Tulcán para dar por terminados los contratos ocasionales a los servidores públicos; sin embargo la Ley Orgánica de Servicio Público en su reforma constante en el Art. 12 de la Ley s/n, R.O. 1008-S,19-V-2017, en la Disposición Transitoria Décima Primera determina: “Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, serán declaradas ganadoras del respectivo concurso público de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio del Trabajo”. De igual forma la Disposición Transitoria Séptima de la mencionada Ley señala: “Como excepción y por esta ocasión, las personas que a la presente fecha mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales por más de cuatro años en la misma institución, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos previo el concurso de méritos y oposición, en el que se les otorgará una calificación adicional que será regulada en el reglamento a esta ley, en función de la experiencia en el ejercicio del cargo, ingresarán directamente a la carrera del servicio público, en el mismo nivel remunerativo que venían manteniendo, mediante la expedición del respectivo nombramiento permanente, siempre que no se trate de aquellos puestos excluidos de la carrera; sin perjuicio, de la reclasificación que a futuro pudiera realizarse para ubicarlos en el grado que le corresponda y de las acciones que pudieran efectuarse de ser el caso, ante el incumplimiento de las normas legales vigentes, a la fecha de suscripción de los respectivos contratos. Los demás servidores que laboran con contratos de servicios ocasionales vigentes a la presente fecha, podrán continuar prestando servicios; y, sus contratos se ajustarán a las disposiciones para los contratos ocasionales señalados en esta ley.” De su parte el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, en su Disposición Transitoria Séptima, expresa: “De los contratos de servicios ocasionales

vigentes por más de cuatro años en la misma institución.- De conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Séptima de la LOSEP, las y los servidores que a la fecha de publicación de la Ley Orgánica del Servicio Público, mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales, por más de cuatro años, en la misma institución pública, de forma ininterrumpida, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos ocasionales; ingresarán a la carrera del servicio público, en el mismo nivel remunerativo que venían percibiendo, previo un concurso interno de méritos y oposición, que se realizará al interior de cada institución y en las unidades en que laboran las y los servidores públicos sujetos a éste tipo de contratos, y su ejecución estará bajo la responsabilidad de las UATH. En este proceso de concurso interno de méritos y oposición, se valorará la experiencia en el puesto, en la institución con la que ha suscrito los contratos de servicios ocasionales con una asignación de 2 puntos adicionales por cada año de servicio, o su proporcional. Las instituciones, entidades y organismos del Estado en forma posterior a la evaluación, deberán crear los puestos que serán ocupados por las y los servidores de que trata esta disposición, para que obtengan su nombramiento permanente, que deberán ser cubiertas con la asignación presupuestaria de la institución, sin que esto implique incremento en la masa salarial. Las máximas autoridades institucionales de la administración pública central e institucional, enviarán al Ministerio de Relaciones Laborales, para su aprobación, la solicitud de creación de tales partidas individuales, adjuntando el informe de las UATH en el que se detallarán las fechas en que iniciaron cada uno de los contratos de servicios ocasionales, que reúnan las condiciones señaladas en la Disposición Transitoria Séptima de la LOSEP, y en esta Disposición Transitoria y, adjunto a éstas, el cálculo del número de años de su vigencia contados hasta el 6 de octubre del 2010. A partir de la publicación del presente Reglamento General en el Registro Oficial, en un plazo máximo de ciento ochenta días, deberán haber concluido los concursos de méritos y oposición; y, posteriormente en el plazo máximo de seis meses se deberá proceder a la creación de los puestos correspondientes. Transcurridos estos plazos el Ministerio de Relaciones Laborales realizará la verificación respectiva para constatar su estricto cumplimiento.” Tal como consta en la normativa señalada, conforme a la documentación judicializada como prueba, es evidente que los accionantes no han ingresado al servicio público mediante un concurso de méritos y oposición; sin embargo, la LOSEP ha previsto excepcionales circunstancias en las que la contratación de una persona se lo haya hecho en forma permanente, mediante un contrato de servicios ocasionales, y que se encuentre por más de cuatro años laborando de manera estable en su puesto de trabajo, solo en este caso se aplicará la Disposición Transitoria Décima Primera de la LOSEP, por lo que contrariar estas disposiciones implicaría vulnerar el derecho al trabajo. Consecuentemente solo los accionantes que estén estables en una determinada labor por más de cuatro años, revela la necesidad institucional de crear el puesto de trabajo y las personas que desempeñan esas labores tienen derecho únicamente a permanecer en el cargo hasta que la Institución llame a un concurso para otorgar el nombramiento definitivo, al cual pueden acceder luego de superar el concurso de méritos y oposición. 9.7. En forma concordante con lo expresado se debe efectuar un análisis jurídico, en relación con el derecho a la

seguridad jurídica, que también ha sido el fundamento de la acción, y de esta forma verificar su vulneración. B) El Art. 82 de la Constitución de la República establece que el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. Al efecto, la Corte Constitucional del Ecuador, para el período de transición, señaló que: “(...) se entiende como certeza práctica del derecho y se traduce en la seguridad que se conoce lo previsto como lo prohibido, lo permitido, y lo mandado por el poder público respecto de las relaciones entre particulares y de éstos con el Estado, de lo que se colige que la seguridad jurídica es una garantía que el Estado reconoce a la persona para que su integridad, sus derechos y sus bienes no sean violentados y que en caso de que esto se produzca, se establezcan los mecanismo adecuados para su tutela”[8]. De igual manera, la Corte Constitucional, para el período de transición, dijo que: “el derecho constitucional a la seguridad jurídica implica la confiabilidad en el orden jurídico y la sujeción de todos los poderes del Estado a la Constitución y la ley”[9]. En este orden, la Corte Constitucional del Ecuador en su Sentencia No. 023-13-SEP-CC, emitida dentro del caso No. 1975-11-EP, ratificó aquellas consideraciones citadas en párrafos anteriores, al señalar que el derecho a la seguridad jurídica: “es el pilar sobre el cual se asienta la confianza ciudadana en cuanto a las actuaciones de los distintos poderes públicos; en virtud de aquello, los actos emanados de dichas autoridades públicas deben observar las normas que componen el ordenamiento jurídico vigente, debiendo además sujetarse a las atribuciones que le compete a cada órgano”[10]. De esta forma, este derecho constitucional se configura por medio de la vigencia y observancia de sus garantías básicas, entre ellas, la prevista en el artículo 76 numeral 1 de la Constitución de la República, que textualmente señala: “Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes”. 9.8. De la prueba aportada dentro del proceso, se puede evidenciar que los oficios por medio de los cuales de manera unilateral se ha dado por terminado la relación laboral existente entre los accionantes y el GADM Tulcán, han surtido sus efectos y han tenido como consecuencia la separación del puesto de trabajo, por ello la pretensión de los Accionantes consiste en el reintegro a su cargo. La defensa de los Accionantes ha señalado que, que se ha producido una sucesión de contratos ocasionales, que se ha desnaturalizado el contrato ocasional para volverse permanente. La Corte Constitucional en Sentencia N.º 048-17-SEP-CC; caso N.º 0238-13-EP.1; ha manifestado que: “La suscripción de contratos ocasionales sucesivos e ininterrumpidos más allá de lo dispuesto en la normativa legal pertinente, equivale a la desnaturalización del contrato de trabajo de modalidad ocasional en el servicio público, cuyo objeto es cubrir una emergente necesidad institucional, precautelando de esta manera el servicio de la administración pública que debe ejecutarse con eficacia y eficiencia. Así, la dilación de la necesidad institucional por sobre el tiempo que establece la ley para la duración de los contratos ocasionales y para su renovación evidencia la necesidad estable del trabajo realizado y la consecuente responsabilidad de la institución pública de convocar a un concurso de méritos y oposición para seleccionar a la persona que cubra el cargo que se requiere”. El inciso segundo del Art. 58 de la LOSEP, dispone:

“Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato.” 9.9. Por otro lado cabe analizar que los Accionados también han incorporado prueba, que hace relación a varios de los Contratos de Servicios Ocasionales, de los cuales se puede apreciar las actividades desarrolladas a base de los contratos, y se ha podido establecer su permanencia o no en la actividad contratada; la duración de cada uno de los contratos, para verificar si en la misma actividad suman o superan los cuatro años de labores para cubrir una necesidad institucional y si esta es o no permanente. Por esta razón, si el tiempo de contratación del accionante conforme la documentación aportada, no supera los cuatro años, no es factible aplicar la Disposición Transitoria Décima Primera de la LOSEP, por la cual se debe incorporar en forma definitiva al servicio público, previo un concurso de méritos y oposición. Consta del expediente también la suscripción de contratos sucesivos; respecto de la suscripción de contratos sucesivos y estabilidad laboral la Corte Constitucional en Sentencia N.º 211-16-SEP-CC, caso N.º 0777-10-EP; Sentencia N.º 116-16-SEP-CC caso 0555-12-EP, ha señalado que en aplicación del Art. 228 de la Constitución, no crea un derecho para ser merecedor de un nombramiento definitivo, sino existe un concurso de méritos y oposición: “Sin embargo, en aplicación de artículo 228 de la norma constitucional, esta Corte ha sido enfática en establecer que: “... hay que precisar que la emisión de sucesivos contratos de servicios ocasionales no otorga derecho a la estabilidad en el sector público, ni crea un derecho en favor de una persona para ser merecedor de un nombramiento definitivo sin que previamente, haya resultado como ganador dentro de un concurso de oposición y merecimientos”. 9.10. En relación a lo establecido en el Art. 82 de la Constitución que contempla la seguridad jurídica; la Corte Constitucional en sentencia No. 092-15-SEP-CC, dictada dentro del caso No. 0357-L4-EP, manifestó que esta garantía: “... busca establecer un límite a la actuación discrecional de las actuaciones públicas, límite que se encuentra dado por las normas y los derechos de las partes a ser aplicadas y garantizadas dentro de un proceso administrativo o judicial en el que se ventile una controversia, en virtud de la cual se demanda una resolución que tutele de manera adecuada los derechos de las partes en litigio (...); por lo que el mismo órgano Constitucional ha señalado “(...) el derecho constitucional al debido proceso en la garantía del cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, guarda íntima relación con el derecho a la seguridad jurídica, debido a que como los derechos constitucionales son indivisibles e interdependientes, lo por lo que, no cabe duda que la autoridad pública, al garantizar las normas y los derechos de las partes dentro de un proceso administrativo o judicial, tiene que asegurar no solo el respeto a la Constitución de la República sino al resto del ordenamiento jurídico que contiene normas previas, claras y públicas, con lo cual se consigue: “La sujeción de todos los poderes del Estado a la Constitución en donde la ley se concreta en la confiabilidad, en el ordenamiento jurídico, en la certeza sobre el derecho escrito vigente, es decir, el reconocimiento y la previsión de la situación jurídica” (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 064-15-SEP-CC, Caso No. 0331-12-EP) Si bien es cierto que, conforme lo determinado en el artículo 58 de la

LOSEP, la naturaleza jurídica de los contratos de servicios ocasionales tienen el carácter temporal; sin que aquello, genere una estabilidad laboral al servidor público contratado; tampoco es factible, aplicar la Disposición Transitoria Décima Primera de la LOSEP, a cuyas personas no alcanzan los cuatro años de servicios. No así a los que si superan los cuatro años en el mismo puesto, quienes deben ser reintegrados únicamente hasta que la institución llame a concurso para ocupar los puestos de trabajo que se consideran una necesidad institucional. Además, es preciso señalar que el Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “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. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.”

9.11. Si bien es cierto que, en diciembre del 2015 se realizó una enmienda constitucional por la cual, se excluía a los obreros del sector público del Código del Trabajo, esta enmienda fue declarada inconstitucional, mediante Sentencia N.º 018-18-SIN-CC, el 01 de agosto de 2018. Razón por la cual la norma constitucional permanece en la forma como fue creada, de tal manera que, dentro de las instituciones públicas, también existen obreros sujetos al Código del Trabajo. Consecuentemente los obreros están regulados por este Código y no por la Ley Orgánica de Servicio Público, bajo este análisis los obreros no pueden beneficiarse de la normativa de la Disposición Transitoria de la Ley Orgánica de Servicio Público.

9.12. Es decir que, las actuaciones del GADM Tulcán, respecto de la terminación de los contratos de los Accionantes, que no superan los cuatro años en el mismo puesto de trabajo; de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, no transgreden la normativa aplicable para este tipo de casos, observando el ordenamiento jurídico vigente, sin que se evidencie la vulneración de derechos constitucionales como es el derecho seguridad jurídica y el derecho al trabajo, no así los que superan ese tiempo, ya que la contratación de servicios ocasionales por un tiempo mayor a los cuatro años, ha generado una necesidad institucional y se debía llamar a concurso público para emitir nombramientos definitivos en esos puestos de trabajo, donde los funcionarios puedan participar en él. Apartarse de estos lineamientos obviamente vulnera la seguridad jurídica y como consecuencia inmediata también el derecho al trabajo.

9.13. Se ha mencionado que la sentencia recurrida no se encuentra motivada, al respecto es necesario mencionar que, el Art. 76 de la Constitución de la República establece: “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: (...) 1) 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 considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados". Así la Corte Constitucional del Ecuador, en sentencia N.º 145-17-SEP-CC, dentro del caso N.º 0143-16-EP, ha mencionado que "... la motivación es imprescindible para justificar cualquier decisión, sea esta judicial o administrativa, pues, solo una carga argumentativa razonada permite llegar a una conclusión en derecho que a su vez, permite que el auditorio social pueda comprender cuales fueron las razones que guiaron tales actuaciones". De igual forma ha establecido requisitos para considerar si una resolución se encuentra motivada, lo que ha llegado a denominarse como el test de motivación, lo cual se ha evidenciado en varios de sus fallos Corte Constitucional, para el período de transición, (sentencia N.º 227-12-SEP-CC, caso N.º 1212-11-EP. Sentencia N.º 017-14-SEP-CC, caso N.º 0401-13-EP. Sentencia N.º 003-14-SEP-CC, caso N.º 0613-11-EP.) "a) Razonabilidad, entendida esta como la identificación de las fuentes de derecho empleadas por la autoridad en su decisión y su relación con la naturaleza y objeto de la acción o recurso en el contexto del cual fue emitida la resolución. b) Lógica, la misma que hace referencia a la existencia de la pertinente coherencia entre las premisas y de estas con la decisión final, así como el cumplimiento del mínimo de carga argumentativa que el derecho exige para la decisión de la que se trate; y, c) Comprensibilidad, que hace relación a la claridad en el lenguaje utilizado en el fallo o resolución, con la finalidad de que pueda ser entendido por cualquier ciudadano." El fallo de instancia, en su redacción y consecuentemente su decisión final, se aprecia el cumplimiento de los parámetros establecidos por la Corte Constitucional, toda vez que el fallo se basa en fuentes del derecho debidamente conocidas con anterioridad y aplicables al caso, lo cual guarda coherencia entre las premisas y la decisión final, argumentando debidamente su resolución, consecuentemente es comprensible y entendible el lenguaje jurídico empleado; sin embargo, la valoración de la prueba ese momento es muy limitada por cuanto, tanto los Accionantes cuanto la institución Accionada no han presentado los suficientes elementos para su valoración, de allí la necesidad de la Sala de solicitar de oficio la prueba que ilustre la realidad laboral de los Accionantes a efectos de valorar y realizar el correspondiente análisis. 9.14. El Art. 41 de la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales y Control Constitucional establece que la acción de protección procede contra: "(...) 5. Todo acto discriminatorio cometido por cualquier persona. Al respecto La Sala no efectúa análisis alguno, toda vez que no se evidencia la existencia de un acto discriminatorio en contra de los referidos ciudadanos, más aún que de la simple lectura de su demanda no se evidencia tal particular. 9.15. También los Accionantes han señalado en la audiencia tanto de primera como de segunda instancia que se debe aplicar en su favor sentencias de la Corte Constitucional, que hacen relación a la cesación de funciones de servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales, al efecto ha mencionado las Resoluciones No. 004-18-SEP-CC y No. 397-16-SEP-CC. Ahora bien, nuestra Constitución en el Art. 11 núm. 2 de la Constitución dispone que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: "2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos,

deberes y oportunidades". Sin embargo, de aquello, cada sentencia debe ser aplicada en virtud del caso en concreto que resuelve; así la No. 004-18-SEP-CC se refiere a una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia dictada por los jueces integrantes de la Sala Única de la Corte Superior de Justicia de Pastaza, la cual resolvió admitir el recurso de apelación interpuesto y revocar la sentencia dictada por el juez de primera instancia, dentro de una acción de protección presentada por la terminación de la relación laboral entre la Agencia Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial y la señora Zurkaya Elizabeth Robalino Flores. La accionante se trata de una persona con discapacidad quien había laborado bajo la modalidad de contrato ocasional por más de tres años; por ello la Corte para resolver el caso hizo referencia a otras resoluciones del mismo organismo (sentencia N." 258-15-SEP-CC) al manifestar que: "(...) para garantizar el pleno ejercicio de los derechos constitucionales de las personas con discapacidad, las entidades públicas están facultadas para dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, cuando existan razones previamente establecidas en la ley y el reglamento pertinente, que así lo justifiquen; por lo tanto, deberán, en todos los casos, respetar el plazo de duración establecido en los contratos. Además, de haberse cumplido el plazo máximo de vigencia para este tipo de contratos -dos años y la necesidad o actividad institucional subsista, en atención a las razones jurídicas antes expuestas, puede renovarse el contrato a la persona con discapacidad hasta que la entidad lleve a cabo el correspondiente concurso de méritos y oposición, sin que esto le faculte a la persona contratada, exigir el otorgamiento de un nombramiento, en tanto, los artículos 228 de la Constitución. 65 y 86 de la Ley Orgánica de Servicio Público y conforme lo ha señalado esta propia Corte, como máximo organismo de interpretación constitucional, el ingreso al servicio público únicamente puede darse en función de resultar ganador en un concurso de méritos y oposición." La Corte Constitucional llega a determinar la vulneración del derecho al trabajo indicando que: "En tal sentido, esta Corte Constitucional considera que la autoridad administrativa no tuvo en cuenta que la accionante, al momento de la terminación del contrato de servicios ocasionales, se encontraba en una situación de especial vulnerabilidad debido a su condición de persona con discapacidad. Por lo que tal condición debió ser estimada previo a favorecer la desnaturalización de la figura contractual utilizada. Así, la desnaturalización del contrato de servicios ocasionales en cuanto a su temporalidad y la falta de consideración que la accionante formaba parte de un grupo de atención prioritaria, comportaron la transgresión del derecho constitucional al trabajo de la legitimada activa" En el caso de la Resolución No. 397-16-SEP-CC, tiene como antecedente que el 5 de abril de 2011, Martha Cecilia Padilla Rueda, Vanessa Paola Albuja Mora, Lorena Elisa Vargas Arias, Mariela Alicia Saona Vargas y Nicolás Darío Gómez Rodríguez, presentaron acción ordinaria de protección en contra del doctor Líber Orellana Gaibor, Director del Hospital "Martín Icaza", en razón que dicha autoridad mediante oficio del 15 de noviembre de 2010, les notifica que sus contratos de servicios ocasionales fenecieron el 31 de diciembre de 2010; es decir, no se procedió a su renovación. Alegaron que tal acción vulneró el derecho al trabajo. El Juez Segundo de lo Civil de Babahoyo, mediante sentencia dictada el 18 de abril de

2011 a las 11:08, decidió aceptar la acción de protección propuesta, disponiendo que los accionantes, sean reintegrados a sus lugares de trabajo que venían desempeñando hasta el 31 de diciembre de 2010. Interpuesto el recurso de apelación por parte de la entidad accionada, la Sala de lo Civil, Mercantil, Laboral y Materias Residuales de Los Ríos, en sentencia dictada el 13 de mayo de 2011 a las 09:48, resolvió inadmitir el recurso de apelación interpuesto y confirmó la sentencia recurrida, disponiendo que la parte legitimada activa proceda a suscribir con los accionante nuevos contratos ocasionales con plazo de vencimiento al 31 de diciembre de 2011. El doctor Líber Orellana Gaibor, quien ostentaba la calidad de Director del Hospital "Martín Icaza" interpone acción extraordinaria de protección en contra de la mencionada sentencia, misma que la Corte Constitucional resuelve aceptarla; en su fallo al analizar el caso, señala que las sentencias tanto de la Corte Provincial así como la de primera instancia, vulneran la seguridad jurídica establecida en el Art. 82 de la Constitución, hacen referencia a la celebración de contratos ocasionales que dio por terminado la autoridad, siendo enfática en diferenciar la protección que se debe dar aquellas personas que se encuentran o tienen algún grado de vulnerabilidad o pertenecen a grupos de atención prioritaria, de aquellas personas que no ostentan ninguna discapacidad o son consideradas en tales grupos vulnerables. "(...) Sobre esta base, queda claro, conforme lo ha determinado este máximo organismo de administración de justicia en materia constitucional, que la celebración de contratos de servicios ocasionales dada su naturaleza, no generan estabilidad para el trabajador, precisamente, en función que dicha modalidad de contratación obedece a factores de temporalidad, transitoriedad y necesidades de personal de la institución pública. Se debe considerar que los trabajadores contratados bajo esta modalidad no ingresan a formar parte de la carrera del servicio público; siendo que, dicho ingreso y a partir del cual se genera estabilidad laboral, se da en virtud de un concurso público de méritos y oposición. Por lo tanto, los contratos de servicios ocasionales pueden darse por finalizados en cualquier momento, por la sola voluntad del empleador, lo cual abona a determinar el carácter no perenne de la relación jurídica laboral que se establece a partir de la contratación ocasional. La Corte Constitucional en el Caso N.º 1017-11-EP claramente señala: "Ahora bien, es oportuno precisar que este régimen de transitoriedad, temporalidad, excepcionalidad y no estabilidad, que viene dado por la contratación ocasional, en la realidad jurídica concreta encuentra sus excepciones. Es así que, en el caso de las personas con discapacidad y mujeres embarazadas, en atención a la consideración constitucional de su situación particular de desventaja, deben recibir una atención preferente y especial en el ámbito público y privado, consecuentemente, cuentan con garantías específicas que prohíben su discriminación en el trabajo". Finalmente la Corte al resolver el caso, observa que las personas que en primera instancia solicitaron la declaratoria de vulneración de derechos al interponer la garantía jurisdiccional, "su situación no amerita que tengan un trato distinto", como sí sucede con las personas con discapacidad o mujeres embarazadas, por ejemplo. También se ha dicho por parte de la Corte Constitucional: "En el presente caso, de la demanda contentiva de la acción de protección y la documentación que se adjunta a la misma, no se advierte que los servidores públicos

accionantes a través de la acción de protección, aleguen hechos adicionales a ser considerados más allá de la simple decisión de la autoridad administrativa de dar por terminado el contrato. Por tanto, en este caso, la Corte no encuentra razones suficientes para considerar que su situación amerita un trato distinto, con el objeto de solventar una desventaja nacida de su situación transitoria o permanente". Como se aprecia las sentencias, se refieren a la denominada estabilidad laboral reforzada, conforme lo expresa la sentencia de la Corte Constitucional N.º 258-15-SEP-CC, caso N.º 2184-11-EP. Cuando se trata de estas personas que tienen una condición de vulnerabilidad (discapacidad) la Corte señaló que deben contar con mayores posibilidades de acceso y contratación en el sector público, de modo que toda institución pública, al momento de seleccionar su personal, debe priorizar la contratación de personas que pertenecen a este grupo, determinando que en el caso de las personas con discapacidad el plazo máximo de vigencia que establece. En este orden de ideas, se debe señalar y distinguir que, si bien se ha solicitado por parte de los accionantes aplicar al caso las sentencias de la Corte Constitucional, aquellas hacen relación a personas que gozan de una protección legal especial, lo que no sucede en el caso sub iudice; por lo que el análisis y aplicación de la interpretación que hace la Corte se la debe hacer en virtud del caso en concreto, más allá de que en forma contextual se pueda referirse a aquellas. 9.16. Finalmente, respecto a la petición que se incluya en la reparación integral el pago de los honorarios profesionales de los señores Abogados que patrocinan la defensa de los Accionantes, es necesario señalar que el Art. 8 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establece las normas comunes a todo procedimiento puntualizando que: "Serán aplicables las siguientes normas: (...) 7. No se requerirá el patrocinio de una abogada o abogado para proponer la acción ni para apelar. De ser necesario o cuando la persona lo solicite, la jueza o juez deberá asignar al accionante o persona afectada un defensor público, un abogado de la Defensoría del Pueblo o un asistente legal comunitario según lo que establece el Código Orgánico de la Función Judicial." En tal sentido al no ser obligatorio, sino opcional de los Accionantes el patrocinio de uno o más Abogados particulares, sus honorarios serán acordados entre ellos, los mismos que de ningún modo ingresarán a formar parte de los rubros a calcularse en la medida de restitución. DÉCIMO: RESOLUCIÓN.- En atención a lo expuesto, en base a los argumentos sustentados, la Sala Única Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia del Carchi, y al evidenciarse la violación de derechos constitucionales de varios de los Accionantes, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, RESUELVE: 1. Negar el recurso de apelación interpuesto por el accionante JAIRO DARÍO ROBLES REINA. 2.- Aceptar parcialmente el recurso de apelación interpuesto por los Accionados Msc. Cristian Benavides y Msc. Nataly Polo, en sus calidades de Alcalde y Procuradora Síndica del GAD Municipal del Cantón Tulcán; y por ende reformar la Sentencia subida en grado, y se desecha la acción planteada por los señores: JESÚS ARTURO ISACAZ POZO, JONATHAN BLADIMIR CUARÁN PAUCAR, LUIS ALFONSO MAFLA HERNÁNDEZ, ING. JOSÉ HOMERO CAICEDO MERA, RUDDY ALEXANDER NARVÁEZ PAREDES, MANUEL HERNÁN SANDOVAL CANO, JUAN CARLOS

TOBAR REINA, MIGUEL ÁNGEL CALDERÓN LOMAS, HARVEY ALFONSO CUAICAL PORTILLA, LUIS HERNANDO TOBAR BENAVIDES, JAIRO DARÍO ROBLES REINA, DARWIN VINICIO SOLÓRZANO MONTENEGRO, ANA DE LOURDES HINOJOSA PAZOS y PATRICIO ANDRÉS PASCAL GUERRERO, por no encontrar vulnerados sus derechos constitucionales, se niega la acción de protección deducida por ellos. 3. En lo que respecta a la acción de protección planteada por los ciudadanos, SANTIAGO FERNANDO VALENCIA RAMOS, JORGE RAFAEL GARCÍA PADILLA y JOSÉ MAURICIO COTACACHI ENRÍQUEZ, se ha establecido la vulneración del derecho a la Seguridad jurídica contenido en el Art. 82 y el derecho al trabajo contenido en los Art. 33, 325 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto en lo que respecta a dichos ciudadanos se confirma la sentencia subida en grado, determinándose lo siguiente: 3.1.- Como medidas de reparación integral, se señala que: Reconocer los derechos vulnerados a los referidos Accionantes ya constituye una reparación. 3.2.- Como medidas de restitución de los derechos vulnerados se dispone: a) Dejar sin efecto los oficios No. 173-JTH-GADMT-2019, suscrito por el Ing. Roberto Ramírez; Oficio No. 140-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Giovanni Tapia R., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT; Oficio No. 106-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Giovanni Benavides Tapia, Oficio No. 168-JTH-GADMT-2019 suscrito por el Ing. Roberto Ramírez P., en su calidad de Jefe de Talento Humano del GADMT; y, Oficio No. 107-JTH-GADMT-2019, de fecha 13 de junio del 2019, suscrito por el Ing. Giovanni Tapia, Jefe de Talento Humano del GADMT. b) reintegrar a los referidos Accionantes a sus lugares de trabajo que venían desempeñando al momento de ser separados del puesto de trabajo, con los mismos derechos, hasta que el GADM Tulcán convoque por medio de la Unidad de Talento Humano, al respectivo concurso de méritos y oposición, donde los accionantes tendrán la oportunidad de participar en el concurso y de resultar ganadores acceder al nombramiento definitivo. c) Reconocer el derecho a una indemnización de daños y perjuicios, cuya compensación económica se fijará conforme lo determina el Art. 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, debiendo tramitarse dicha compensación económica en juicio contencioso administrativo de conformidad a lo dispuesto en el Art. 19 Ibídem, por ser entidad pública, en la que se calculará el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento que se produjo la cesación de funciones, excepto si aparecen laborando formalmente en otra entidad pública o privada. 3.3.- La garantía de no repetición, por la cual se determina que el GAD del Cantón Tulcán, a través de sus representantes legales, efectúen la publicación de la presente Sentencia en su respectivo portal web institucional, por medio de un hipervínculo ubicado en un lugar visible y de fácil acceso de su página principal. Dicha publicación deberá permanecer por el término de seis meses. Debiendo informar al Juez de primera instancia, de manera documentada, dentro del término máximo de veinte días, el inicio de la ejecución de la medida; y, veinte días después de transcurrido el término de seis meses, respecto de su finalización. De conformidad con la disposición contenida en Art. 86 No. 5º de la Constitución de la República; numeral 1 del Art. 25 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, remítase copia de la presente Sentencia

dentro del término de tres días contados a partir de su ejecutoria a la Corte Constitucional para los fines legales pertinentes. Notifíquese.-