

REPÚBLICA DEL ECUADOR



**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES UNIVERSIDAD DE
POSGRADO DEL ESTADO**

Trabajo de titulación para obtener la Maestría En Derecho Mención En
Derecho Procesal Administrativo Y Litigación, Cohorte 2023-2024

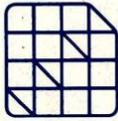
ARTÍCULO CIENTÍFICO

Relaciones de trabajo como gasto de inversión dentro del GAD del cantón
Riobamba: 2023

Autor: JORGE ALEXANDER CABEZAS NUÑEZ

Tutor: DIEGO MANUEL NUÑEZ SANTAMARIA

Quito, 2024



ACTA DE GRADO

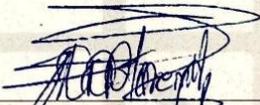
En el Distrito Metropolitano de Quito, hoy 25 de junio de 2024, JORGE ALEXANDER CABEZAS NUÑEZ, portador del número de cédula: 0604408344, EGRESADO DE LA MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO Y LITIGACIÓN 2023 - 2024 mayo, se presentó a la exposición y defensa oral de su ARTÍCULO CIENTÍFICO DE ALTO NIVEL, con el tema: "RELACIONES LABORALES EN PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL SECTOR PÚBLICO: RIOBAMBA, 2023", dando así cumplimiento al requisito, previo a la obtención del título de MAGÍSTER EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO Y LITIGACIÓN.

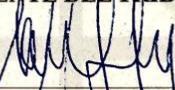
Habiendo obtenido las siguientes notas:

Promedio Académico:	9.18
Trabajo Escrito:	8.75
Defensa Oral:	8.75
Nota Final Promedio:	8.97

En consecuencia, JORGE ALEXANDER CABEZAS NUÑEZ, se ha hecho acreedor al título mencionado.

Para constancia firman:


Milton Enrique Rocha Pullopaxi
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

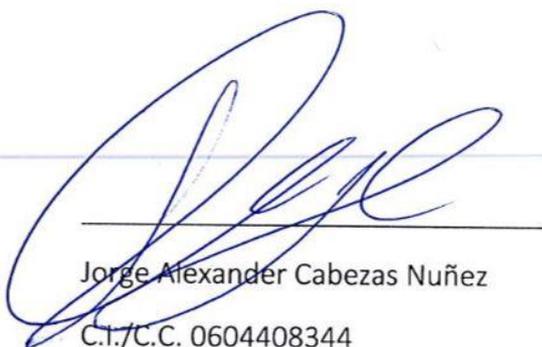

Lenin Navarro Moreno
MIEMBRO DEL TRIBUNAL


Maritza Tatiana Perez Valencia
MIEMBRO DEL TRIBUNAL


Abg. Jose Jaramillo Bustos
DIRECTOR DE SECRETARÍA GENERAL

AUTORÍA

Yo, Jorge Alexander Cabezas Nuñez, con C.I./C.C. 060440833-4, declaro que las ideas, juicios, valoraciones, interpretaciones, consultas bibliográficas, definiciones y conceptualizaciones expuestas en el presente trabajo; así cómo, los procedimientos y herramientas utilizadas en la investigación, son de absoluta responsabilidad de la autora del trabajo de titulación. Así mismo, me acojo a los reglamentos internos de la universidad correspondientes a los temas de honestidad académica.

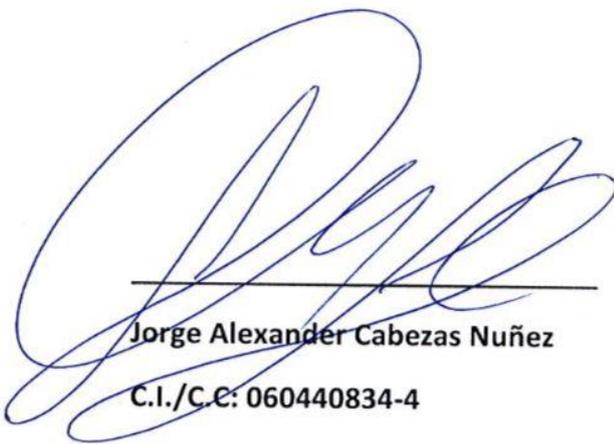


Jorge Alexander Cabezas Nuñez
C.I./C.C. 0604408344

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Yo, Jorge Alexander Cabezas Nuñez, cedo al IAEN, los derechos de publicación de la presente obra por un plazo máximo de cinco años, sin que deba haber un reconocimiento económico por este concepto. Declaro además que el texto del presente trabajo de titulación no podrá ser cedido a ninguna empresa editorial para su publicación u otros fines, sin contar previamente con la autorización escrita de la universidad.

Quito, a 10 días del mes de enero de 2025.



Jorge Alexander Cabezas Nuñez
C.I./C.E: 060440834-4

RESUMEN

En 2023, los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) de Ecuador experimentaron una transición de autoridades, lo que provocó cambios significativos en la estructura administrativa y las relaciones laborales. Este estudio se centra en el GADM de Riobamba y examina las relaciones laborales financiadas como gasto de inversión.

Durante la transición, se revisaron minuciosamente las obligaciones y compromisos de la administración anterior, lo que desencadenó una serie de procedimientos administrativos. Las relaciones laborales, especialmente los contratos de servicios ocasionales, jugaron un papel crucial en este proceso. Estos contratos, que pueden ser financiados por el gasto corriente o el gasto de inversión, reciben un tratamiento diferenciado según la partida presupuestaria que los respalda.

El Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público establece un límite institucional en la cantidad de contratos de servicios ocasionales, pero permite una excepción para aquellos financiados por el gasto de inversión. Esta excepción plantea interrogantes sobre si estos contratos pueden ser utilizados como una herramienta política, ya que no generan estabilidad laboral.

En 2023, todos los trabajadores del GADM de Riobamba bajo contratos de servicios ocasionales financiados por el gasto de inversión recibieron notificaciones de terminación de contrato. Sin embargo, se inició inmediatamente otra relación laboral para cumplir la misma necesidad de trabajo, lo que indica que la necesidad institucional del trabajo no desaparece, simplemente se cambia de funcionario.

Este estudio arroja luz sobre el comportamiento de la administración pública en relación con el deber del Estado y plantea preguntas sobre si los contratos de servicios profesionales respaldados por el gasto de inversión ofrecen las mismas garantías y derechos que un contrato respaldado por el gasto corriente. Estos hallazgos son relevantes para el Derecho Administrativo ecuatoriano y requieren una evaluación detallada.

Palabras claves: Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD); Transición de autoridades; Contratos de servicios ocasionales; Gasto de inversión; Relaciones laborales; Derecho Administrativo ecuatoriano

AGRADECIMIENTOS

En este importante momento de mi vida académica y profesional, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas e instituciones que han hecho posible la culminación de este trabajo de titulación, el cual marca un hito en mi camino hacia mi sueño.

En primer lugar, mi gratitud al Instituto de Altos Estudios Nacionales, por brindarme las herramientas, recursos y conocimientos fundamentales que han enriquecido mi formación profesional y han sido pilares en la realización de esta investigación. Un especial reconocimiento a mi tutor, Diego, cuya guía experta, paciencia y apoyo incondicional han sido esenciales para superar los retos académicos y personales que se presentaron a lo largo de este proceso.

A mi alma máter, por ser el espacio donde he crecido intelectualmente y he forjado amistades y conexiones valiosas que llevaré conmigo en cada paso que dé.

Finalmente, pero no menos importante, a mi padre, quien con su ejemplo de perseverancia y su fe inquebrantable en mis capacidades, ha sido la inspiración y el aliento constante que me ha motivado a seguir adelante, incluso en la más oscura de las noches.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento por ser parte de este viaje que hoy celebro con orgullo y satisfacción.

DEDICATORIA

Con profundo cariño y gratitud, dedico este trabajo a las personas que han sido mi faro en la travesía hacia el conocimiento y la superación personal. A mi querida familia, especialmente a mis padres, cuyo amor y sacrificio han sido el sostén de mis sueños y aspiraciones. A mis tíos y abuelos, por sus sabias palabras y por ser parte de mi historia y mis raíces.

A mis amigos, compañeros de incontables aventuras y confidentes de mis más grandes retos, gracias por su amistad sincera y por creer en mí incluso ni yo lo hacía.

Al arte, fuente inagotable de inspiración y belleza, que ha nutrido mi espíritu y ha enriquecido mi visión del mundo.

Y a mí mismo, por no rendirme, por luchar con tenacidad y por permitirme descubrir la fortaleza y la pasión que habitan en mi interior.

Este logro es nuestro, y con él celebro la unión de nuestras vidas y la huella imborrable que han dejado en mi camino.

PRIMER APARTADO

INTRODUCCIÓN

En el año 2023, los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Ecuador se encontraban inmersos en un proceso de transición de autoridades, un momento crucial que marcaba cambios significativos en la estructura administrativa de la cosa pública. En este contexto, la nueva administración asumía el deber de tomar decisiones que afectaban la gestión y el personal del ente público, lo que implicaba una revisión de las obligaciones adquiridas por la administración anterior y la ejecución de diversos procedimientos administrativos que determinaban o cesaban derechos con los administrados.

Las relaciones laborales se erigían como un pilar fundamental para el funcionamiento eficiente de la administración pública. Dentro de las diversas formas en que se establecían estas relaciones con el Estado, se destacaba la figura del contrato de servicios ocasionales, el cual admitía dos fuentes de financiación: el gasto corriente y el gasto de inversión. Aunque ambos tipos de contratos compartían la misma denominación, su tratamiento diferenciado se cimentaba en la partida presupuestaria que respaldaba el contrato.

No obstante, el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público establecía una cantidad máxima institucional de contratos bajo la modalidad de servicios ocasionales, justificada por una necesidad urgente de la administración pública. Sin embargo, se realizaba una excepción para las relaciones laborales financiadas por el gasto de inversión, las cuales no estaban limitadas por un número máximo institucional. Esta particularidad generaba la posibilidad de que los contratos de servicios ocasionales financiados por el gasto de inversión se convirtieran en una herramienta política para la administración pública, al no garantizar estabilidad laboral alguna.

La transición de autoridades ocurrida en el año 2023 en el GAD del cantón Riobamba evidenció un fenómeno relevante: la terminación unilateral de los contratos de servicios profesionales financiados por el gasto de inversión. A pesar de la finalización de la relación laboral con un trabajador, inmediatamente se establecía una nueva relación para cubrir la misma necesidad institucional de trabajo requerida para alcanzar los objetivos de los proyectos financiados de la misma manera. Esto subraya la importancia de examinar detenidamente los cambios en la planilla contractual del ente público y contrastar este actuar con los principios rectores de la cosa pública y el Estado.

El presente estudio se enfoca en analizar estas relaciones laborales financiadas como gasto de inversión dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba durante el año 2023, con el propósito de identificar los principales gastos de inversión ejecutados por dicho GAD y examinar los factores que influyen en la eficiencia y efectividad en la ejecución de estos gastos, prestando especial atención a las relaciones laborales y su impacto en los resultados alcanzados. En este proceso, las relaciones laborales desempeñan un papel fundamental para el funcionamiento adecuado de la administración pública. Entre las diversas modalidades de establecer una relación laboral con una entidad del Estado, destaca la figura del "contrato de servicios ocasionales."

Este tipo de contrato admite dos fuentes de financiación: el gasto corriente y el gasto de inversión. No obstante, a pesar de que el nombre del contrato es el mismo, ambos tipos de contratos reciben un tratamiento diferenciado basado en la partida presupuestaria que los respalda. Sin embargo, el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público establece un límite institucional en la cantidad de contratos bajo la modalidad de servicios ocasionales, precisamente debido a que estos contratos se fundamentan en la necesidad urgente de la administración pública de satisfacer ciertas demandas.

En este contexto, el Reglamento también establece una excepción a esta restricción, permitiendo que se establezcan relaciones laborales financiadas por el gasto de inversión sin un límite institucional. Esta excepción plantea interrogantes sobre si los contratos de servicios ocasionales financiados por el gasto de inversión pueden utilizarse como una herramienta política por parte de la administración pública, ya que no generan ningún tipo de estabilidad laboral.

Con la transición de autoridades ocurrida en 2023, todos los trabajadores del GAD del cantón Riobamba bajo contratos de prestación de servicios ocasionales financiados a través del gasto de inversión recibieron notificaciones de terminación de contrato por parte del empleador. Sin embargo, a pesar de que la relación laboral se dio por finalizada con una persona, se inició inmediatamente otra relación para cumplir la misma necesidad de trabajo requerida para alcanzar los objetivos de los proyectos cuya financiación está respaldada por el gasto de inversión. En otras palabras, la necesidad institucional del trabajo a realizar no desaparece, simplemente se cambia de funcionario a discreción de la autoridad administrativa.

El análisis de este fenómeno es de gran relevancia en el ámbito del Derecho Administrativo, ya que se centra en la descripción de los cambios en la nómina contractual de la

entidad pública. Además, este análisis contrasta la práctica con los principios que rigen la administración pública y el Estado en general. También permite evaluar si el contrato de servicios profesionales cuyo presupuesto se encuentra respaldado por el gasto de inversión ofrece las mismas garantías y derechos que un contrato respaldado por el gasto corriente. En definitiva, arroja luz sobre el comportamiento de la administración pública en relación con el deber del Estado.

Considerando que la Constitución ecuatoriana garantiza la observancia de los derechos fundamentales en el actuar de las instituciones estatales, esta investigación indaga en las relaciones institucionales con los administrados, buscando identificar posibles tratos diferenciados, arbitrariedades o mecanismos de evasión de responsabilidades por parte de la administración pública en temas de relevancia para el interés social general, lo que permite exponer brechas laborales o inobservancias a los principios que rigen la administración pública.

METODOLOGÍA

El enfoque metodológico cualitativo adoptado en este estudio se centra en describir y comprender los criterios que diferencian los contratos de servicios ocasionales asociados a proyectos de inversión. Para enriquecer la comprensión del fenómeno investigado, se realizarán entrevistas a expertos y se recogerán datos mediante revisión documental, abarcando tanto el marco jurídico ecuatoriano como la jurisprudencia vigente, además de entrevistas con los responsables de los procesos administrativos relevantes.

La muestra seleccionada para este estudio es no aleatoria y está compuesta por tres sujetos expertos, cuyas perspectivas contribuirán significativamente al análisis. La hipótesis que guía esta investigación es: “¿Cómo fueron las relaciones de trabajo como gasto de inversión dentro del GAD Riobamba en 2023?” Responder a esta pregunta implica un análisis detallado de los actos administrativos necesarios para alinear el trabajo con los objetivos de desarrollo estatal a través del gasto de inversión.

La relevancia de esta investigación radica en su capacidad para explorar cómo las instituciones jurídicas seleccionadas por la administración pública buscan armonizar los derechos constitucionales con el servicio público, en línea con los objetivos institucionales y el Plan Nacional de Desarrollo y de Creación de Oportunidades. Además, identificar tratos diferenciados, arbitrariedades o mecanismos de evasión de responsabilidades en la administración pública es crucial para el interés social general, ya que permite revelar posibles brechas laborales o desviaciones de los principios que rigen la administración pública,

asegurando así el derecho al trabajo y la equidad en la concesión de contratos de servicios ocasionales para proyectos de inversión. Este estudio proporcionará una base sólida para futuras investigaciones y para la toma de decisiones informadas en la administración pública, contribuyendo al entendimiento y mejora de las prácticas laborales en el GAD de Riobamba durante el año 2023.

SEGUNDO APARTADO

DESARROLLO

EL GASTO PÚBLICO

El gasto público desempeña un papel fundamental en la administración pública y en la implementación de políticas estatales. Es un aspecto crítico del funcionamiento de cualquier Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) en Ecuador y se vincula directamente con el bienestar de la sociedad. El gasto público, como lo deriva de la "existencia de relaciones jurídicas de gasto público entre determinadas autoridades y los particulares dentro del procedimiento administrativo del gasto público" (Jaramillo, 2012, p. 12) ya sea en áreas de inversión, bienes y servicios, o transferencias a individuos y empresas". Así, Guillermo Ahumada define al fenómeno:

Desde la perspectiva del derecho administrativo, el gasto público es un área de gran importancia, ya que involucra el uso de recursos públicos y afecta los derechos y deberes de los ciudadanos. "el gasto público consiste en una erogación monetaria realizada por autoridad competente, en virtud de una autorización legal y destinada a fines de desarrollo nacional que se estima como interés colectivo" (De la Guerra Zúñiga, 2017, p. 74)

Es fundamental que el gasto público se realice de manera eficiente y transparente, cumpliendo con los principios de legalidad y eficiencia que rigen la administración pública. Teniendo esta estrecha relación con la necesidad de contar con un "un sector público de elevada calidad debe descansar en un sistema tributario eficiente y un sistema de egresos que minimice el gasto ineficiente e improductivo." (Tanzi, 2000, p. 9)

[C]onsiste en las erogaciones que realiza el Estado para atender las necesidades públicas; sin embargo, la actividad en sí misma de erogar implica algo más que pagar deudas, saldar compromisos contractuales o pagar sueldos y salarios. El gasto público implica la transformación de las rentas del Estado en servicios así mismo públicos, que satisfacen requerimientos presupuestarios tanto propios del Estado como organismo autónomo con necesidades económicas, como de la ciudadanía que, con sus aportes, coadyuva al cumplimiento de fines de interés general, de ahí que exista una íntima relación entre los ingresos y los gastos." (De la Guerra Zúñiga, 2017, p. 74)

Para (Jaramillo, 2012, p. 30) "[r]especto de la clasificación del gasto público existen posiciones muy variadas. Sin embargo son recurrentes las que consideran que existen gastos de operación o funcionamiento y de inversión o capital." Siendo así, (Jaramillo, 2012, p. 32) citando a Barquead establece una clasificación construida sobre la base de los propósitos perseguidos con la erogación de capital por parte de la administración pública, siendo el gasto productivo el que "da lugar a la creación de bienes económicos, incrementa la renta nacional" (Jaramillo, 2012, p. 33), diferenciándose de esta manera de aquel que tiene la intención de redistribuir la riqueza nacional.

De esta manera Jaramillo sostiene que existe un tipo de gastos que "están destinados a la adquisición o producción de bienes instrumentales o de capital. Incrementan el activo fijo del Estado y le sirven para la producción de bienes y servicios públicos" (Jaramillo, 2012, p. 34). Estos son los llamados gastos de inversión.

De Juano estima que el gasto público debe estudiarse desde diversos ángulos. Menciona el político, el económico, el que realiza lo financiero, el jurídico. No se trata en estricto sentido de una clasificación del gasto público sino de una visión desde diferentes ópticas lo cual coadyuva a penetrar en su naturaleza. En lo político se fijan las necesidades y luego los recursos; en lo económico la dinámica es la contraria, la erogación está en primer término; en lo financiero, los ingresos ordinarios y extraordinarios, en su orden, sirven a los gastos ordinarios y extraordinarios; en lo jurídico, los gastos satisfacen una exigencia normativa (Jaramillo, 2012, p. 26)

Desde una perspectiva general, el gasto público se define como el conjunto de erogaciones financieras que realiza el Estado para cumplir con sus funciones y responsabilidades. El gasto público es un instrumento clave de política gubernamental que permite la asignación de recursos para satisfacer las demandas de la sociedad. Desempeña un papel esencial en el desarrollo económico y social de un país. Esta perspectiva se construye sobre la base de la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de promover el bienestar de sus ciudadanos a través de la inversión en infraestructura, educación, salud y otros servicios públicos. En este contexto, el gasto de inversión cobra relevancia, ya que está destinado a la creación, construcción, mejoramiento y mantenimiento de activos que contribuyen al desarrollo a largo plazo.

Desde la óptica del derecho administrativo, el gasto público se considera un área crítica de estudio. Así "dentro del marco de la macroeconomía es una variable de suma importancia y el manejo que se le imparta por las entidades por parte del gobierno traería un impacto en el desempeño de la economía de cualquier país." (León-Serrano et al., 2022, p. 220) El derecho administrativo regula cómo se deben utilizar los recursos públicos, garantizando que el gasto público se realice de manera eficiente y transparente, y cumpliendo con los principios de legalidad y eficiencia que rigen la administración pública.

El gasto público también está relacionado con la responsabilidad fiscal y la sostenibilidad financiera. Los Gobiernos deben equilibrar sus presupuestos y garantizar que el gasto no exceda los ingresos disponibles. En este contexto, el gasto público debe ser cuidadosamente planificado y evaluado para garantizar que sea sostenible a largo plazo y que no genere desequilibrios fiscales.

El gasto público se utiliza como una herramienta de política económica para estimular la demanda agregada y promover el crecimiento económico. Durante recesiones económicas, los Gobiernos a menudo aumentan el gasto público para estimular la inversión y el consumo. Al respecto (Jaramillo, 2012, p. 315) adhiriéndose a la tesis de Yebra Martul-Ortega, manifiesta: "

las decisiones de gasto público son puramente políticas". Y, en consecuencia responden a una esfera política. Esta idea se refuerza con lo siguiente:

A partir de la Constitución y de los derechos reconocidos en ella se puede establecer el gasto público y de allí el sistema de ingresos. La Constitución provee las bases para el plan o proyecto de desarrollo que se pone en práctica por medio del presupuesto público, que así se transforma en herramienta de estímulo en la economía, en la búsqueda del cumplimiento de los fines de la Constitución. La planificación es una herramienta financiera básica del desarrollo, pues ella establece la funcionalidad de la hacienda pública. (Lifschitz, 2011 p.50)

El Gasto Público de Inversión

El gasto público de inversión es una categoría esencial del gasto estatal que se concentra en la asignación de recursos financieros a proyectos y actividades con un potencial significativo para generar beneficios a largo plazo tanto para la sociedad como para la economía de un país. Esta modalidad de gasto es fundamental para impulsar el desarrollo económico y social, mejorar la calidad de vida de la población y fomentar el progreso de la nación. Este se define como el conjunto de recursos financieros que el Estado asigna a la creación, construcción, mejoramiento, ampliación, remodelación, renovación, mantenimiento, conservación y adquisición de bienes, activos fijos y activos no financieros.

Este tipo de gasto se concentra en proyectos y actividades que tienen el potencial de incrementar la riqueza y las capacidades sociales y estatales, con el propósito de cumplir con los objetivos de la planificación económica y social. Para una definición precisa, se puede recurrir al Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPYFP) de Ecuador, que establece el marco legal para la administración de los recursos públicos. Según el COPYFP, "Para la aplicación de este código, se entenderá por inversión pública al conjunto de egresos y/o transacciones que se realizan con recursos públicos para mantener o incrementar la riqueza y capacidades sociales y del Estado, con la finalidad de cumplir los objetivos de la planificación." (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010, art. 55)

La importancia del gasto público de inversión radica en su capacidad para impulsar el desarrollo económico y social en múltiples dimensiones. Aquí se destacan algunos aspectos clave respaldados por la literatura de (Jaramillo, 2012):

- **Desarrollo Económico:** El gasto público de inversión, particularmente en infraestructura, estimula el crecimiento económico al crear empleo, aumentar la productividad y facilitar la inversión privada.
- **Mejora de la Calidad de Vida:** Los proyectos de inversión en áreas como la salud, educación, vivienda y servicios públicos contribuyen directamente a mejorar la calidad de vida de la población al proporcionar servicios y recursos esenciales.

- **Sostenibilidad:** La inversión pública busca el desarrollo sostenible al garantizar la conservación y el mantenimiento de activos a lo largo del tiempo, lo que a menudo implica un enfoque a largo plazo y la consideración de impactos medioambientales.
- **Competitividad:** La inversión en infraestructura y tecnología mejora la competitividad de un país en la economía global, lo que puede atraer inversiones extranjeras y fomentar el comercio internacional.
- **Estabilidad Macroeconómica:** Durante las recesiones económicas, los proyectos de inversión pública pueden actuar como estabilizadores económicos al generar demanda y empleo, lo que a su vez estimula la actividad económica.

La eficiencia y eficacia del gasto público de inversión requieren una planificación y evaluación cuidadosas de los proyectos. La planificación adecuada implica considerar objetivos a largo plazo, beneficios sociales y económicos esperados, así como sostenibilidad financiera

En resumen, el gasto público de inversión desempeña un papel esencial en el desarrollo económico y social de un país. Su asignación y ejecución eficiente son fundamentales para garantizar que los recursos públicos se utilicen de manera óptima en beneficio de la sociedad y el país en su conjunto. La inversión pública es una herramienta poderosa para promover el desarrollo sostenible y mejorar la calidad de vida de la población (Tanzi, 2000, p. 9).

Las Relaciones Laborales como Gasto Público de Inversión

Dentro del contexto del gasto público de inversión, las relaciones laborales son un componente esencial que desempeña un papel crucial en el éxito y la eficiencia de la ejecución de proyectos financiados por el Estado. Estas relaciones laborales se establecen cuando se contrata personal temporal para llevar a cabo proyectos de inversión. Estas contrataciones pueden variar en su naturaleza y duración, lo que significa que los trabajadores contratados pueden desempeñar roles fundamentales en la implementación de proyectos específicos.

La gestión de las relaciones laborales en proyectos de inversión financiados por el Estado requiere un equilibrio delicado entre el derecho laboral y el derecho administrativo. Esto se debe a que los trabajadores contratados por entidades públicas deben gozar de los derechos laborales básicos garantizados por la legislación laboral y, al mismo tiempo, cumplir con las regulaciones específicas de la entidad pública. En este sentido, es esencial que se respeten los principios y normas establecidos en la legislación laboral y las disposiciones específicas de la entidad pública en concordancia con lo establecido por la Constitución de la República del Ecuador.

Así, (Vida Fernández, 2017) destaca:

Esta es la forma en que se regulariza una realidad práctica que ya existía, -si bien de forma desordenada e informal- que era la aplicación matizada o adaptada del derecho del trabajo al personal laboral de las Administraciones, que veían limitado legal (principalmente selección de personal, régimen de incompatibilidades y límites presupuestarios de los convenios colectivos), y jurisprudencialmente muchos aspectos del contenido de su relación laboral, por las exigencias derivadas de los principios propios del Derecho Público, que inevitablemente deben aplicarse a la Administración. (Vida Fernández, 2017, p. 129)

En el contexto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) en Ecuador, la gestión de las relaciones laborales como parte del gasto público de inversión es un aspecto crítico para garantizar la eficiencia y la legalidad en la ejecución de proyectos. Las relaciones laborales deben cumplir con las regulaciones establecidas tanto en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) como en la normativa laboral vigente. Esto no solo garantiza el cumplimiento de los objetivos de desarrollo estatal a través del gasto de inversión, sino que también promueve el respeto de los derechos de los trabajadores, lo que es fundamental en un entorno laboral justo y equitativo.

La gestión adecuada de las relaciones laborales en el contexto del gasto público de inversión es esencial para mantener un equilibrio entre los intereses de la administración pública, que busca cumplir sus objetivos de inversión, y los derechos y condiciones de trabajo de los empleados involucrados en la ejecución de proyectos públicos.

Dentro del presente marco, las relaciones laborales juegan un papel crítico en la ejecución de proyectos financiados por el Estado. La contratación de personal temporal para la realización de proyectos de inversión implica la creación de relaciones laborales temporales, las cuales deben ser establecidas y gestionadas de acuerdo con la normativa laboral y las regulaciones específicas de la administración pública ecuatoriana.

La gestión de las relaciones laborales en proyectos financiados por el Estado en Ecuador está influenciada por la LOSEP junto a su Reglamento. Esta, regula la contratación de personal en el sector público y establece los procedimientos y requisitos para la contratación, el desempeño laboral y la terminación de relaciones laborales. Esta ley es fundamental para garantizar que las relaciones laborales en proyectos de inversión cumplan con los principios y normas laborales básicas.

En el contexto de Ecuador, la gestión de relaciones laborales en proyectos de inversión financiados por el Estado debe cumplir con varios aspectos clave: Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen derechos laborales que deben ser respetados, incluyendo el salario mínimo, las condiciones de trabajo seguras y saludables, la protección contra la discriminación y el acoso laboral, y otros derechos laborales establecidos en la legislación ecuatoriana. La LOSEP establece los procedimientos que deben seguir las entidades públicas para la contratación

de personal, incluyendo la publicación de convocatorias, la evaluación de méritos y oposición, y la formalización de los contratos laborales.

En este sentido, un ejemplo paradigmático del uso de un proyecto de inversión que requirió la contratación de personal es el denominado: Mejoramiento de las Capacidades de Gestión de La Corte Constitucional para la Protección de Derechos Constitucionales. Implementado por la CCE, en el que se establece que la: "Corte Constitucional mantiene una nómina de servidores con distintos regímenes laborales, personal sobrevalorado de escala propia. En algunos casos sin apego a la realidad de trabajo y estructura institucional (actividades/ funciones y sueldos)." (Corte Constitucional del Ecuador, p. 16). Y, por tanto, "la incorporación temporal de un equipo de profesionales jurisdiccionales en el período 2022-2025 permitirá a la CCE incrementar su capacidad de atención de trámites (...)" (Corte Constitucional del Ecuador, p. 16).

Sin embargo, La Corte realizó "la contratación mediante la figura de servicios profesionales (honorarios) de varios profesionales jurídicos constitucionales, los cuales contribuirán a la resolución de 7.258 causas represadas " (Corte Constitucional del Ecuador, p. 145). Por tanto, la CCE ha identificado la necesidad de mejorar sus capacidades de gestión para la protección de los derechos constitucionales. Para lograr este objetivo, ha implementado un proyecto de inversión que incluye la contratación de personal adicional. Esta incorporación temporal de un equipo de profesionales jurisdiccionales permitirá a la CCE incrementar su capacidad de atención de trámites.

Sin embargo, la CCE reconoce que mantiene una nómina de servidores con distintos regímenes laborales. A pesar de esto, la CCE ha contratado a varios profesionales jurídicos constitucionales mediante la figura de servicios profesionales. Así, el proyecto de la CCE ilustra la importancia de una planificación y gestión efectivas de los recursos humanos en el marco de los proyectos de inversión. Aunque la CCE enfrenta desafíos en su estructura laboral existente, su enfoque de contratación de personal en el marco de este proyecto puede ofrecer lecciones valiosas para otras organizaciones que buscan mejorar su capacidad de gestión y protección de derechos laborales.

La importancia de tener un proyecto que establece metas y objetivos claros es fundamental en cualquier organización. Esto permite una estimación adecuada de la contratación de personal requerido y la elección de la modalidad contractual que más se ajuste a lo requerido. En el contexto del proyecto "Mejoramiento de las Capacidades de Gestión de La Corte Constitucional para la Protección de Derechos Constitucionales", esto se traduce en la capacidad de la Corte Constitucional del Ecuador (CCE) para maximizar el gasto público de inversión.

Al tener objetivos claros y reales, la CCE puede asegurar que cada dólar gastado en la contratación de nuevo personal contribuye directamente a la consecución de estos objetivos. Además, la claridad en los objetivos del proyecto permite a la CCE identificar el tipo de personal requerido, sus roles y responsabilidades, y la modalidad contractual más adecuada. Esto puede incluir la contratación de personal a tiempo completo, a tiempo parcial, por contrato o mediante la figura de servicios profesionales (honorarios), dependiendo de las necesidades del proyecto.

Por último, la claridad en los objetivos del proyecto también permite a la CCE medir el éxito del proyecto y la eficacia de la contratación de personal. Al tener un objetivo claro y real, la CCE puede evaluar si la contratación de nuevo personal está contribuyendo efectivamente a la resolución de las causas represadas y al mejoramiento de las capacidades de gestión de la Corte. En resumen, la claridad en los objetivos del proyecto y una estimación adecuada de la contratación de personal son fundamentales para maximizar el gasto público de inversión y garantizar que se persigue un objetivo claro, real y eficaz con la contratación de nuevo personal.

Por esto, la duración de las relaciones laborales temporales en proyectos de inversión debe ser claramente especificada en los contratos y cumplir con la normativa laboral. Es importante garantizar que los trabajadores sean contratados por el período necesario para la ejecución del proyecto. La administración pública debe asegurarse de que las relaciones laborales se desarrollen de acuerdo con las leyes laborales vigentes y las regulaciones específicas de la entidad pública.

La adecuada gestión de las relaciones laborales en proyectos de inversión en Ecuador no solo es esencial para cumplir con los objetivos de desarrollo estatal a través del gasto de inversión, sino también para promover un ambiente laboral justo y equitativo, en línea con los principios y derechos laborales establecidos en la legislación del país.

El Gasto de Inversión dentro del GAD del Cantón Riobamba

Proyectos Generadores de Gasto Público de Inversión

Conviene para el presente estudio desarrollar el concepto de Sistema Nacional de Finanzas Públicas que se define en el COPYFP de la siguiente manera:

El SINFIP comprende el conjunto de normas, políticas, instrumentos, procesos, actividades, registros y operaciones que las entidades y organismos del Sector Público, deben realizar con el objeto de gestionar en forma programada los ingresos, gastos y financiamiento públicos, con sujeción al Plan Nacional de Desarrollo y a las políticas públicas establecidas en esta Ley. Todas las entidades, instituciones y organismos comprendidos en los artículos 225, 297 y 315 de la Constitución de la República se sujetarán al SINFIP, en los términos previstos en este código, sin perjuicio de la facultad de gestión autónoma de orden administrativo, económico, financiero, presupuestario y organizativo que la Constitución o las leyes establecen para determinadas entidades. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010, art. 70)

Siendo así, al fijarse en la norma anterior, notamos que se reconoce la existencia dentro de nuestro sistema jurídico ecuatoriano la importancia de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) en Ecuador como una forma de organización territorial. Los GAD representan un componente esencial de la descentralización administrativa en el país y desempeñan un papel crucial en la administración de los asuntos locales. Asunto consagrado así en la CRE: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación." (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, art. 227)

El proceso de descentralización busca transferir la toma de decisiones y la gestión de asuntos locales desde el gobierno central hacia las autoridades locales. La descentralización tiene como objetivo acercar el poder de decisión a la ciudadanía y permitir una administración más eficiente y efectiva de los asuntos locales (Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo, 2024).

En Ecuador, los GAD operan en tres niveles: municipal, provincial y parroquial. Cada nivel tiene sus competencias específicas y áreas de influencia. Los GAD Municipales, por ejemplo, tienen jurisdicción sobre los cantones o municipios, mientras que los GAD Provinciales abarcan las provincias y los GAD Parroquiales actúan en las parroquias rurales o urbanas.

Los GAD gozan de un grado de autonomía que les permite tomar decisiones sobre asuntos locales. La Constitución y las leyes ecuatorianas establecen las competencias y responsabilidades de los GAD en áreas como la planificación urbana, el transporte, la educación, la salud y la cultura. Sin embargo, esta autonomía está sujeta a límites legales y regulaciones específicas. Además, desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico y social de sus comunidades. Contribuyen a la generación de empleo, la promoción de la cultura, la educación, la salud y la infraestructura local, así como la protección del medio ambiente. Su trabajo está alineado con los objetivos de desarrollo sostenible a nivel local y articulados con los objetivos de desarrollo nacionales, de acuerdo con el artículo 57 del COPYFP.

Los GAD cuentan con recursos propios, como impuestos municipales y tasas, para financiar sus actividades. Además, reciben transferencias del gobierno central. Estos recursos son cruciales para la ejecución de proyectos locales y la prestación de servicios públicos, en los que se incluyen los planes de inversión. El COPYFP determina en su artículo 60 lo siguiente:

Los planes de inversión de las instituciones del Estado Central, de las Empresas Públicas, Seguridad Social y Gobiernos Autónomos Descentralizados garantizarán y observarán, por cada entidad los techos institucionales respectivos y una eficiente calidad del gasto, entendida como aquella que contribuye al mayor cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo,

la reducción de las desigualdades y la garantía de derechos. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010, art. 60)

Esto se cristaliza en la existencia del Plan Anual de Inversión (PAI) de un Gobierno Autónomo Descentralizado mismo que un instrumento de planificación y gestión que tiene como objetivo principal organizar y priorizar los proyectos de inversión pública que se ejecutarán en un determinado período de tiempo, generalmente un año fiscal. El PAI es una herramienta esencial para asegurar una asignación eficiente de los recursos financieros y humanos disponibles, con el propósito de satisfacer las necesidades locales y promover el desarrollo sostenible en la jurisdicción del GAD. Se compone principalmente de proyectos de inversión pública.

Estos proyectos pueden abarcar una amplia gama de áreas, como infraestructura, salud, educación, servicios públicos, vivienda, medio ambiente, cultura y desarrollo económico, entre otros. El PAI es elaborado anualmente y se ajusta al año fiscal corriente. Cada GAD debe preparar su PAI antes del inicio del nuevo año fiscal para garantizar una planificación oportuna y eficiente de las inversiones. El PAI debe reflejar los recursos financieros disponibles para la ejecución de los proyectos. Esto incluye los fondos propios del GAD, las transferencias del gobierno central y, en algunos casos, financiamiento externo. En los términos establecidos en el COPYFP:

Cada entidad y organismo sujeto al Presupuesto General del Estado formulará la proforma del presupuesto institucional, en la que se incluirán todos los egresos necesarios para su gestión. En lo referido a los programas y proyectos de inversión, únicamente se incluirán los que hubieren sido incorporados en el Plan Anual de Inversión (PAI), o que hubieren obtenido la prioridad por parte del ente rector de la planificación, de conformidad con la normativa vigente. Dichas proformas deben elaborarse de conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo, la programación fiscal y las directrices presupuestarias. Toda planificación de gasto permanente y gasto no permanente de las entidades, deberá observar el techo de gasto comunicado por el ente rector de las finanzas públicas. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, deberán elaborar su Plan de Ejecución de Obras. Las proformas presupuestarias de las empresas públicas, gobiernos autónomos descentralizados, banca pública y seguridad social incorporarán los programas, proyectos y actividades que hayan sido calificados y definidos de conformidad con los procedimientos y disposiciones previstas en este código y demás leyes. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010, art. 100)

Una vez se ha tenido en cuenta esto, nos encontramos con la existencia de la tipología contractual del Contrato de Prestación de Servicios Ocasionales establecida en el artículo 58 de la LOSEP, misma que ha sido enmarcada de la siguiente manera:

La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes (...) 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, (...). 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. (...) 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. (...) 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(...). (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010, art. 58)

En concordancia, el Reglamento a la LOSEP, dedica de sus artículos 143 al 147 a constreñir el marco de acción de este tipo de relación laboral. Sin embargo, existe un techo de contratación no mayor al veinte por ciento que no puede ser rebasado excepto cuando se trate de asuntos relativos a la Función Electoral durante los procesos electorales, así, de la misma manera cuando se requiera se puede solicitar autorización al Ministerio de Relaciones Laborales para contratación de un porcentaje superior bajo esta modalidad. Sin embargo, también el artículo 144 del Reglamento a la LOSEP establece:

Los contratos de servicios ocasionales para desarrollar funciones en proyectos de inversión en una institución y puestos de la escala del nivel jerárquico superior, no se considerarán dentro del porcentaje máximo de contratos de servicios ocasionales establecidos en la LOSEP y este Reglamento General. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010, art. 144)

Esto quiere decir que, aquellos contratos de servicios ocasionales que se encuentren financiados en proyectos de inversión y contemplados en el PAI de un GAD, no se encuentran contemplados en el techo de contratación. Y, por tanto, deben corresponder con la ejecución de lo determinado en el PAI, de lo contrario la financiación de estos puestos de trabajo debería atender a las reglas establecidas con anterioridad.

Las Relaciones Laborales dentro de los Proyectos Generadores de Gasto Público de Inversión

Las relaciones laborales dentro de los proyectos generadores de gasto público de inversión juegan un papel crucial en el desarrollo y ejecución de estos proyectos dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón Riobamba.

El gasto de inversión es una parte esencial del presupuesto del GAD, ya que se destina a la creación, ampliación o mejora de la infraestructura y servicios públicos. Los proyectos generadores de gasto público de inversión son aquellos que, a través de la inversión de recursos públicos, buscan mejorar la calidad de vida de los habitantes del cantón.

Las relaciones laborales, por su parte, se refieren a la interacción entre los trabajadores y la administración del GAD en el marco de estos proyectos. Estas relaciones pueden tomar diversas formas, desde contratos de trabajo hasta acuerdos de colaboración, y son fundamentales para la correcta ejecución de los proyectos.

En el contexto del GAD del Cantón Riobamba, el estudio de estas relaciones laborales y su impacto en el gasto de inversión es de gran relevancia. A través de este análisis, se puede obtener una mejor comprensión de cómo se utilizan los recursos públicos y cómo se pueden optimizar para lograr los objetivos de desarrollo del cantón.

TERCER APARTADO: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CONTRASTE DE GASTO PÚBLICO DE INVERSIÓN EN CONTRATOS DE SERVICIOS OCACIONALES DURANTE EL INICIO Y EL FINAL DEL AÑO 2023

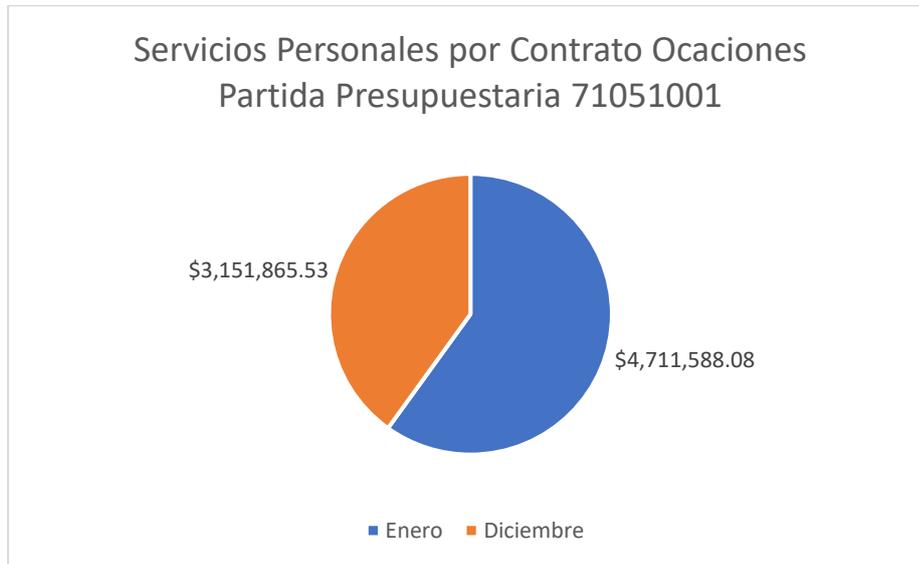
El análisis del gasto público de inversión en GADs municipales en contratos de servicios ocasionales durante enero y diciembre de 2023 es de vital importancia por varias razones: En 2023, hubo elecciones el 5 de febrero y las nuevas autoridades tomaron posesión de sus cargos el 14 de mayo de acuerdo con lo establecido por el Consejo Nacional Electoral en su Resolución PLE-CNE-1-31-5-2022 (Pleno del Consejo Nacional Electoral [CNE], 2022), este cambio de administración puede haber influido en la gestión de los contratos de servicios ocasionales y en el gasto de inversión. Por tanto, este análisis permite evaluar cómo se han utilizado los recursos públicos bajo diferentes administraciones, lo que es fundamental para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la administración pública.

Al contrastar el gasto en enero (bajo la administración anterior) y en diciembre (bajo la nueva administración), podemos evaluar la eficiencia en el uso de los recursos públicos y cómo esta puede haber cambiado con la nueva administración. Este análisis puede proporcionar información valiosa sobre las políticas laborales del GAD Riobamba bajo diferentes administraciones. Por ejemplo, puede ayudar a evaluar si los contratos de servicios ocasionales están siendo utilizados de manera adecuada y justa.

Los contratos de servicios ocasionales tienen un impacto directo en la calidad y eficacia de los servicios públicos. Al analizar el gasto en estos contratos, podemos obtener una mejor comprensión de cómo estos contratos afectan a los servicios públicos bajo diferentes administraciones. Esto puede ayudar al GAD Riobamba a tomar decisiones más informadas y efectivas sobre el gasto público de inversión en el futuro. En resumen, el contraste del gasto público de inversión en contratos de servicios ocasionales durante enero y diciembre de 2023 puede proporcionar una visión valiosa y necesaria sobre la gestión de los recursos públicos y las políticas laborales en el GAD Riobamba bajo diferentes administraciones.

Para evidenciar el contraste del gasto público de inversión en contratos de servicios ocasionales durante enero y diciembre de 2023, se ha elaborado un gráfico basado en los datos obtenidos de la matriz publicada en el portal web de la Institución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7, literal k, de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP). El gráfico muestra los diferentes tipos de programas o proyectos de inversión y los montos presupuestados erogados.

Contraste entre la cantidad de erogación presupuestaria entre el mes enero y diciembre de 2023



Fuente: GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN. (2023). Avance_enero_2023.pdf (EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA PROVISIONAL DE PROYECTOS, p. 50). GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN RIOBAMBA. https://www.gadmriobamba.gob.ec/phocadownload/lotaip2023/febrero/AnexoK/avance_enero_%202023.pdf. GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN. (2023). Avance diciembre_2023.pdf (EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA PROVISIONAL DE PROYECTOS, p. 61). GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN RIOBAMBA. https://www.gadmriobamba.gob.ec/phocadownload/lotaip2024/enero/AnexoK/avance_diciembre_%202023.pdf

Elaborado: Autor.

Este gráfico permite visualizar claramente cómo ha variado el gasto público de inversión en contratos de servicios ocasionales entre enero y diciembre de 2023, lo que coincide con el cambio de administración tras las elecciones del 5 de febrero de 2023 y la toma de posesión de las nuevas autoridades el 14 de mayo de 2023. El gráfico muestra una comparación de los gastos en “Servicios Personales por Contrato Ocasiones” bajo la partida presupuestaria 71051001 entre enero y diciembre. En enero, se gastaron \$3.151.865,53, mientras que en diciembre, la cantidad aumentó a \$4.711.588,08. Esto representa un aumento de aproximadamente el 33% en los gastos de diciembre en comparación con enero. Es evidente que los gastos en “Servicios Personales por Contrato Ocasiones” aumentaron significativamente a lo largo del año.

Entrevistas a expertos

Las entrevistas a expertos son una herramienta de investigación valiosa que permite obtener información detallada y de primera mano sobre un tema específico. En el contexto de esta investigación, las entrevistas a expertos que estuvieron involucrados directamente con el patrocinio y defensa judicial técnica de los trabajadores desvinculados del GAD Riobamba son esenciales. Los expertos que estuvieron involucrados de primera mano pueden proporcionar una perspectiva única y valiosa sobre las relaciones laborales y los procesos de desvinculación. Su

experiencia directa les permite ofrecer detalles y matices que no se pueden obtener a través de otros medios.

Las entrevistas son una herramienta fundamental en la investigación cualitativa. Permiten explorar temas sensibles en profundidad y detalle. A través de preguntas abiertas, podemos obtener información detallada sobre cómo se manejaron las relaciones laborales y los procesos de desvinculación. Los expertos pueden proporcionar contexto sobre las decisiones tomadas y los factores que influyeron en estas decisiones. Esto puede ayudar a entender mejor las razones detrás de las acciones tomadas por el GAD Riobamba. Estas también pueden ser útiles para verificar y complementar la información obtenida a través de otras fuentes, como documentos oficiales o informes financieros. Por estas razones, la realización de entrevistas a expertos es una parte crucial de esta exploración y proporcionará información valiosa para responder a nuestra pregunta de investigación.

La selección de expertos para las entrevistas es un componente crucial de la metodología de la presente investigación. La elección de los expertos adecuados puede influir significativamente en la calidad y relevancia de los datos recopilados.

En este caso, los expertos seleccionados para las entrevistas fueron dos abogados conocidos en la ciudad de Riobamba por su destacada participación en la defensa de causas laborales, y una ex trabajadora del GAD con la que se tuvo un acercamiento directo y por tanto, se pudo presenciar todo el proceso de desvinculación laboral que vivió.

Los expertos seleccionados para las entrevistas deben tener experiencia directa y relevante con el tema de investigación. En este caso, los expertos deben haber estado involucrados de primera mano con el patrocinio y defensa judicial técnica de los trabajadores desvinculados del GAD Riobamba. Este criterio asegura que los expertos tengan un conocimiento profundo y práctico del tema, lo que puede enriquecer la calidad de los datos recopilados. Por lo tanto, la selección de estos expertos se basó en su experiencia y conocimientos específicos, lo que garantiza que puedan proporcionar información valiosa y relevante para la investigación.

Además se buscará incluir expertos con diferentes roles y experiencias para obtener una variedad de perspectivas sobre el tema. Esto puede incluir expertos con diferentes roles (por ejemplo, abogados, administradores, trabajadores desvinculados, etc.) y con diferentes experiencias (por ejemplo, aquellos que han trabajado en diferentes etapas del proceso de desvinculación o en diferentes áreas del GAD Riobamba). Este criterio puede ayudar a obtener una visión más completa y matizada del tema de investigación.

Los expertos seleccionados deben estar dispuestos y disponibles para participar en las entrevistas. Este criterio es práctico y necesario para garantizar la factibilidad de la recopilación de datos. Además, deben ser creíbles y confiables. Esto puede verificarse a través de sus credenciales profesionales, su reputación en su campo y su historial de trabajo en el GAD Riobamba. Estos criterios proporcionan una base sólida y justificada para la selección de expertos para las entrevistas. Al seguir estos criterios, podemos asegurar que los datos recopilados sean relevantes, variados, accesibles y creíbles, lo que puede fortalecer la validez y confiabilidad de los hallazgos de la investigación.

En el desarrollo de este apartado, voy a aplicar varios instrumentos para garantizar la recopilación de datos de alta calidad y la ética de la investigación. Primero, utilizaré una Guía de entrevista, que es un conjunto estructurado de preguntas y temas que se abordarán durante las entrevistas. Esta guía me ayudará a mantener la coherencia en todas las entrevistas y a asegurar que se cubran todos los temas relevantes. Segundo, antes de cada entrevista, obtendré un Consentimiento informado de cada experto. Este es un documento que explica el propósito de la investigación, lo que se espera del participante, cómo se manejará y protegerá su información, y que su participación es voluntaria. Esto asegura que los participantes estén plenamente informados y consientan en participar en la investigación.

En este sentido, en la presente investigación se han seleccionado tres perfiles destacados. Siendo el primero el abogado en libre ejercicio con una notable trayectoria profesional en la defensa de causas laborales. Corresponde esto a la entrevista con el abogado Steve Vinicio Mejía Gallegos que proporciona una visión detallada de los desafíos enfrentados por los trabajadores desvinculados del GAD Riobamba en 2023, así como de los obstáculos legales y prácticos encontrados durante el proceso. A continuación se destacan las conclusiones más relevantes: Uno de los principales desafíos fue la interpretación de la ley en relación con los contratos de servicios ocasionales financiados con proyectos de inversión. A pesar de los argumentos presentados, las autoridades judiciales sostuvieron que estos contratos no otorgaban estabilidad laboral, lo que generó frustración y desaliento entre los trabajadores. Además, la desvinculación tuvo un impacto significativo en los trabajadores, quienes perdieron su principal fuente de ingresos y enfrentaron incertidumbre en cuanto a su futuro laboral. En segundo lugar, la desvinculación también puede haber afectado la moral y la eficacia de la administración del GAD Riobamba (Mejía Gallegos Steve Vinicio, comunicación personal, 2 de abril de 2024).

Para el entrevistado se observaron discrepancias entre las normativas laborales y la práctica real en algunos casos debido a lo siguiente: "(...) puede deberse a una variedad de factores, incluyendo interpretaciones diferentes de la ley, brechas en la implementación de las

políticas, o incluso la falta de conocimiento o comprensión de las normativas por parte de los involucrados" (Mejía Gallegos Steve Vinicio, 2024, p. 3). La experiencia resalta la importancia de la claridad legal, el apoyo a los trabajadores desvinculados y la perseverancia en la lucha por la justicia laboral. Se sugieren cambios para futuros procesos de desvinculación, incluyendo una comunicación transparente, un mayor apoyo durante la transición y una mejor formación para los nuevos trabajadores (Mejía Gallegos Steve Vinicio, comunicación personal, 2 de abril de 2024).

En resumen, la entrevista ofrece una perspectiva valiosa sobre los desafíos enfrentados por los trabajadores desvinculados del GAD Riobamba en 2023 y proporciona sugerencias importantes para mejorar los futuros procesos de desvinculación en el ámbito gubernamental. Como "[i]mplementar un sistema de evaluación de desempeño transparente y justo que permita tomar decisiones de desvinculación basadas en méritos y rendimiento laboral." (Martínez Parra Hugo Bryan, 2024, p. 4), centrandose siempre en facilitar la comprensión de su situación jurídica laboral con el Estado, a través de la transparencia en la toma de decisiones que afecten derechos así de trascendentes. Estas lecciones no solo son relevantes para los trabajadores y abogados involucrados, sino también para los legisladores, empleadores y la sociedad en general, en la búsqueda de un entorno laboral más justo y equitativo (Mejía Gallegos Steve Vinicio, comunicación personal, 2 de abril de 2024).

Por otro lado, el segundo perfil corresponde a un profesional del derecho que tuvo una implicación directa con el proceso de desvinculación que se estudia. Este corresponde a la entrevista con el abogado Hugo Martínez que arroja luz sobre los desafíos y las prácticas relacionadas con el proceso de desvinculación de trabajadores en el GAD Riobamba en 2023. Aquí se resumen los puntos más relevantes: Martínez destaca su papel como mediador entre los trabajadores y la administración del GAD Riobamba, buscando equilibrar los derechos de ambas partes dentro del marco legal establecido por la LOSEP. Identifica la interpretación de la LOSEP y su Reglamento, la comunicación con los trabajadores y la gestión de expectativas como los principales desafíos durante el proceso, como lo manifiesta aquí: "uno de los mayores desafíos fue la interpretación de la LOSEP y su Reglamento. Asegurar que la desvinculación se realizara dentro del marco legal fue esencial, pero también fue necesario interpretar la ley de manera que no se vulneraran los derechos de los trabajadores." (Martínez Parra Hugo Bryan, 2024, p. 2).

También, reconoce el impacto significativo en los trabajadores, incluyendo la pérdida de empleo, la incertidumbre y el estrés emocional. Además, señala la posible influencia en la moral y la reputación del GAD Riobamba. Admite la existencia de discrepancias entre las normativas laborales y la aplicación práctica durante el proceso de desvinculación, destacando la necesidad

de una interpretación más coherente para proteger los derechos de los trabajadores (Martínez Parra Hugo Bryan, comunicación personal, 1 de abril de 2024).

Además, Martínez resalta la importancia de una interpretación clara de la ley, la comunicación transparente, el apoyo a los trabajadores desvinculados y la sensibilidad en la gestión del cambio. Propone cambios como la implementación de sistemas de evaluación transparentes y planes de transición laboral para mejorar futuros procesos de desvinculación. En resumen, la entrevista proporciona una visión integral de los desafíos y las áreas de mejora en los procesos de desvinculación en el GAD Riobamba, subrayando la importancia de mantener un equilibrio entre la eficiencia administrativa y la justicia laboral para proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores (Martínez Parra Hugo Bryan, comunicación personal, 1 de abril de 2024).

El tercer perfil destacado corresponde al rol de un trabajador desvinculado del GAD Riobamba durante el periodo de estudio correspondiente a esta investigación. Así, la entrevista con Daniela Mishel García Pumagualle, una exservidora municipal del GADM Riobamba, ofrece una perspectiva valiosa sobre el proceso de desvinculación de trabajadores en 2023. Aquí se destacan los puntos más relevantes:

Daniela describe su experiencia como servidora municipal y cómo la desvinculación afectó tanto su vida profesional como personal. Destaca la importancia de la resiliencia y la adaptabilidad en el ámbito laboral. Señala la falta de claridad sobre el futuro laboral, la comunicación deficiente durante el proceso y la falta de apoyo en la transición como los principales desafíos enfrentados. Además, reconoce el impacto profundo en los trabajadores, incluyendo la pérdida de seguridad económica y el impacto emocional. También considera las posibles repercusiones en la eficiencia operativa y la moral del personal del GAD Riobamba (García Pumagualle Daniela Mishel, comunicación personal, 2 de abril de 2024).

Por otro lado, destaca la necesidad de una transición más gradual y estructurada para garantizar la continuidad y eficacia de los proyectos afectados por la desvinculación. Reconoce que, aunque se siguieron los protocolos legales, la rapidez del proceso y la comunicación insuficiente a veces llevaron a discrepancias entre las normativas y la práctica real.

Destaca la importancia de la preparación para cambios inesperados, la comunicación clara y transparente, el conocimiento de los derechos laborales y la necesidad de adaptabilidad y resiliencia. Sugiere cambios como:

Implementar un proceso de planificación que permita a los trabajadores prepararse para la desvinculación con suficiente antelación. Asegurar que la comunicación sobre la desvinculación sea clara, directa y compasiva, proporcionando a los trabajadores la información necesaria para entender las razones y los efectos de la decisión. Ofrecer programas de apoyo que incluyan asesoramiento laboral, capacitación y ayuda

psicológica para manejar el impacto emocional de la desvinculación. (García Pumagualle Daniela Mishel, 2024, p. 4).

En resumen, la entrevista resalta la necesidad de manejar los procesos de desvinculación con sensibilidad y consideración, proporcionando apoyo adecuado a los trabajadores afectados y asegurando una transición eficiente y justa.

CONCLUSIONES

Las relaciones de trabajo como gasto de inversión dentro del GAD Riobamba en 2023 fueron caracterizadas por una necesidad persistente del cumplimiento de un proyecto, sin tener en consideración la identidad del trabajador ni sus particularidades como individuo. De esta manera se determinó que el análisis de las relaciones de trabajo revela una dinámica compleja y multifacética. En el contexto de una transición de autoridades, se observó un cambio significativo en la estructura administrativa y en las relaciones laborales, de acuerdo con la percepción de la comunidad jurídica que se encontró implicada en el proceso, así como por la ciudadanía en general. Esto es evidenciado en las respuestas de aquellos profesionales del derecho, que pese a tener una preocupación directa por sus patrocinados, su discusión poco observaba una perspectiva más integral sobre el bienestar humano. También, destaca el discernimiento realizado por aquellos desvinculados del GAD, ya que su postura reprocha la falta de comunicación oportuna de la decisión de cesar su relación laboral de manera prematura -sin cumplir el plazo estipulado en el contrato-. Así, un elemento ha destacar dentro de la entrevista a una persona no profesional del derecho es el desconocimiento de las consecuencias jurídicas de su relación laboral.

Los contratos de servicios ocasionales, financiados por el gasto de inversión, emergieron como una herramienta clave para la administración pública para responder a necesidades urgentes. Estos contratos, que no generan estabilidad laboral y pueden ser terminados por la voluntad unilateral del empleador, parecen haber sido utilizados estratégicamente durante el período de transición, debido a que de los datos obtenidos en el contraste de cantidad de erogación presupuestaria entre el mes enero y diciembre 2023, demuestra que ambas administraciones mantienen el mismo número de proyectos generadores de gasto de inversión, y que este se usa para pagar la nómina de los trabajadores con un contrato de servicios ocasionales financiado con una partida de gasto de inversión. Es decir, no existe una variación en los proyectos, solo en contingente humano que los ejecuta.

Por tanto, el análisis de los datos recogidos durante el contraste de erogación presupuestaria para el pago de nómina de trabajadores bajo contratos de servicios ocasionales, financiados por partidas presupuestarias de gasto de inversión, indica que no hay una variación significativa en la cantidad de dinero invertido por el Estado. Esta constancia sugiere que la rotación del contingente humano no se justifica desde una perspectiva de eficiencia, ya que capacitar a nuevos empleados para que asuman las responsabilidades de sus predecesores no

genera un valor agregado discernible cuando no hay motivos claros para el cambio de personal. Además, la facultad de terminar estos contratos sin necesidad de justificación está limitada por los principios de eficiencia y eficacia que rigen la administración pública, así como por los principios constitucionales aplicables. Por lo tanto, se concluye que la práctica de cambiar trabajadores frecuentemente, sin una justificación basada en la mejora del rendimiento o la optimización de recursos, no solo es ineficiente, sino que también podría contravenir los principios fundamentales de la gestión pública responsable.

Este fenómeno plantea preguntas importantes sobre la equidad y la eficiencia en la administración pública. Aunque la flexibilidad de estos contratos puede permitir una respuesta rápida a las necesidades cambiantes, también puede dar lugar a inestabilidad y falta de transparencia. Además, se plantea la cuestión de si los contratos de servicios profesionales financiados por el gasto de inversión ofrecen las mismas garantías y derechos que un contrato financiado por el gasto corriente. Esta es una área que requiere más investigación y análisis.

Los hallazgos de la investigación sobre las relaciones de trabajo como gasto de inversión en el GAD de Riobamba durante el año 2023 revelan una serie de puntos críticos en la gestión de recursos humanos y la administración pública: Se observó una necesidad constante de cumplir con los proyectos, sin considerar la identidad o las particularidades individuales de los trabajadores. El análisis mostró una dinámica laboral compleja y multifacética, especialmente durante la transición de autoridades, lo que resultó en cambios significativos en las relaciones laborales. La comunidad jurídica implicada y la ciudadanía en general percibieron estos cambios como significativos, aunque hubo una falta de enfoque en el bienestar humano integral.

Además, se observa un Uso Estratégico de Contratos de Servicios Ocasionales. Estos contratos emergieron como herramientas clave para responder a necesidades urgentes, utilizados estratégicamente durante el período de transición. La investigación sugiere que la rotación frecuente de trabajadores no se justifica desde una perspectiva de eficiencia, ya que no se observó una variación significativa en la cantidad de dinero invertido por el Estado en proyectos de inversión.

La facultad de terminar contratos de servicios ocasionales sin justificación está limitada por principios de eficiencia, eficacia y constitucionales, lo que plantea cuestiones sobre la práctica de cambiar trabajadores frecuentemente.

En resumen, el estudio de las relaciones de trabajo como gasto de inversión dentro del GAD de Riobamba en 2023 ofrece una visión valiosa de las dinámicas laborales en el sector público ecuatoriano. A medida que Ecuador continúa su proceso de descentralización, será crucial seguir monitoreando y analizando estas tendencias para garantizar una administración pública eficiente, equitativa y transparente.

RECOMENDACIONES

Sobre la base de los hallazgos de la investigación, se recomienda lo siguiente para mejorar la gestión de la administración pública y las relaciones laborales dentro del GAD de Riobamba: Desarrollar políticas que promuevan la estabilidad laboral, estableciendo criterios claros para la terminación de contratos y reduciendo la rotación injustificada de personal, con el fin de mejorar el rendimiento y la optimización de recursos. Fortalecer los canales de comunicación y transparencia con los trabajadores y la ciudadanía, informando proactivamente sobre decisiones que impacten las relaciones laborales y asegurando la comprensión de las consecuencias jurídicas de las relaciones de trabajo.

Además, invertir en la capacitación y desarrollo profesional de los empleados, enfocándose en habilidades específicas y generales que contribuyan a la eficiencia y eficacia en la ejecución de proyectos. Revisar y actualizar, de ser necesario, el marco normativo para garantizar que los contratos de servicios ocasionales ofrezcan garantías y derechos equiparables a los contratos financiados por gasto corriente, respetando los principios de equidad y justicia laboral.

De la misma manera, atendiendo a los resultados de la investigación, es importante establecer un sistema de evaluación de desempeño objetivo que permita identificar y retener a los empleados más eficientes, basando la rotación de personal en criterios justificados. Además, es necesario efectuar auditorías regulares y contar con supervisión independiente para los contratos de servicios ocasionales, asegurando la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.

Igual, la comunidad jurídica debe continuar realizando estudios y análisis sobre la utilización de contratos de servicios ocasionales para evaluar su impacto en la eficiencia, eficacia y equidad de la administración pública, identificando áreas de mejora y mejores prácticas. Y, establecer mecanismos que faciliten la participación ciudadana en decisiones relacionadas con la administración pública y la gestión de recursos humanos, mejorando la transparencia y confianza en las instituciones.

Todo esto, para promover una cultura de responsabilidad social y ética, tomando decisiones justas y transparentes que respeten los principios constitucionales y los derechos laborales. Estas recomendaciones buscan contribuir a una administración pública más eficiente, equitativa y transparente, alineada con los principios de responsabilidad y respeto a los derechos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bastidas Vaca, C. A., Andocilla Cabrera, J. R., & Franco Vera, W. M. (s. f.). Consideraciones sobre la calidad del Gasto Público. *Revista Publicando*, 3(7), 553-561.

Calderón, C., & Servén, L. (2004). The Effects of Infrastructure Development on Growth and Income Distribution. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3400>

Corte Constitucional del Ecuador. (2022). PROYECTO DE INVERSIÓN: MEJORAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE GESTIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6ICJub3RhaXAYMDIzIiwgdXVpZDoiM2FjYjBIMTctZmU2Ny00NDRjLWE2ODUtZjIyMzc2MjI1MDQ3LnBkZiJ9

De la Guerra Zúñiga, E. (2017). Presupuesto, gasto público y compra pública responsable en Ecuador. *REVISTA DE DERECHO FOTO*, 25, 57-84.

Gonzalo Xaxier, R. G. (2020). Administración Pública y Estado Constitucional de Derechos y Justicia en el Ecuador [Doctoral]. Universidad de la Coruña.

Jaramillo, J. V. T. (2012). EL DERECHO DEL GASTO PÚBLICO [Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca]. <http://hdl.handle.net/10366/121425>

León-Serrano, L. A., San Martín-Maza, X. A., Lupú Carrillo, K. D., & Saenz-Sisalima, J. C. (2022). Ecuador: Gasto público y crecimiento económico, 2017 - 2021. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4-1), 218-227. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1223>

Lifschitz, N. (2011). La evolución del pensamiento jurídico financiero en América. Las finanzas públicas como expresión del constitucionalismo latinoamericano. En *Del Derecho de la Hacienda Pública al Derecho Tributario, Estudios en honor de Andrea Amatucci, Volumen III* (p. 50). Editorial Temis S. A. Jovene Editore.

Maldonado Jara, A. M. (2022). Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores [Tesis Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo].

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9999/1/Maldonado%20Jara%2C%20A%20%282022%29%20Los%20contratos%20ocasionales%20de%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20y%20la%20precarizaci%C3%B3n%20de%20los%20derechos%20de%20los%20trabajadores%28Tesis%20de%20Pregrado%29Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%2C%20Riobamba%2C%20Ecuador.pdf>

Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo. (2024, abril 8). Gobiernos Autónomos Descentralizados de Ecuador. Boletín Informativo. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/gobiernos-autonomos-descentralizados-de-ecuador>

Plan Anual de Inversión 2023 – Secretaría Nacional de Planificación. (s. f.). Recuperado 17 de octubre de 2023, de <https://www.planificacion.gob.ec/plan-anual-de-inversion-2023-2/>

Pleno del Consejo Nacional Electoral. (2022). PLE-CNE-1-31-5-2022. <https://www.cne.gob.ec/wp-content/uploads/2022/06/Comision-NOTIFICACION-No.-000282-PLE-CNE-1-31-5-2022-signed.pdf>

Ros, J. (2012). La Teoría General de Keynes y la macroeconomía moderna. *Investigación económica*, 71(279), 19-37.

Tanzi, V. (2000). El papel del Estado y la calidad del sector público. *Revista de la CEPAL*, 2000(71), 7-22. <https://doi.org/10.18356/89272199-es>

Vida Fernández, R. (2017). Las relaciones laborales en las administraciones públicas [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad de Granada]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=67669>

REFERENCIAS NORMATIVAS

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Pub. L. No. Registro Oficial No. 449 (2008).

CÓDIGO ORGÁNICO DE PLANIFICACIÓN Y FINANZAS PÚBLICAS, Pub. L. No. s/n), Segundo Suplemento del Registro Oficial No.306 , (2010).

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, Pub. L. No. Segundo Suplemento del Registro Oficial No.294 (2010).

REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, Pub. L. No. Suplemento del Registro Oficial No. 418 , 1 de Abril 2011 (2011).

ENTREVISTAS

García Pumagualle Daniela Mishel. (2024, abril 2). Entrevista Garcia Pumagualle Daniela Mishel [Comunicación personal].

Martínez Parra Hugo Bryan. (2024, abril 1). Entrevista Hugo Bryan Martinez Parra.pdf [Comunicación personal].

Mejía Gallegos Steve Vinicio. (2024, abril 2). Entrevista Steve Vinicio Mejia Gallegos.pdf [Comunicación personal].

ANEXOS

Entrevista Steve Vinicio Mejía Gallegos

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado para Participar en una Entrevista de Investigación

Título de la Investigación: Relaciones de trabajo como gasto de inversión dentro del GAD del cantón Riobamba: 2023

Estimado/a Steve Vinicio Mejía Gallegos:

Le invitamos a participar en una investigación sobre las relaciones laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba durante el año 2023. Antes de aceptar, es importante que comprenda los propósitos, procedimientos y posibles riesgos y beneficios de su participación.

Propósito de la Investigación: El propósito de la investigación es explorar y analizar las relaciones institucionales entre la administración pública y los administrados en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba durante el año 2023. En particular, te enfocamos en cómo se garantiza el derecho al trabajo a través de los actos administrativos relacionados con la concesión de contratos de servicios ocasionales para la realización de proyectos de inversión.

La investigación busca identificar y examinar cualquier trato diferenciado, arbitrariedad o mecanismo de evasión de responsabilidades por parte de la administración pública. Al hacerlo, se espera exponer la existencia de posibles brechas laborales o inobservancias a los principios que rigen la administración pública.

Procedimientos: Si acepta participar, se le pedirá que participe en una entrevista que durará aproximadamente de 10 a 15 minutos. Durante la entrevista, se le harán preguntas sobre su experiencia y perspectivas relacionadas con su experiencia, opinión y reflexiones sobre el tema.

Transcripción de la Entrevista: Con su permiso, la entrevista será transcrita para garantizar que todas las respuestas se registren correctamente. La transcripción solo será accesible para el equipo de investigación y se utilizará exclusivamente con fines de investigación.

Confidencialidad: Su participación en esta investigación es confidencial. Los datos recopilados se almacenarán de manera segura y solo el equipo de investigación tendrá acceso a

ellos. En cualquier informe o publicación que resulte de esta investigación, no se incluirá ninguna información que pueda identificarlo personalmente.

Voluntariedad: Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin ninguna penalización o pérdida de beneficios.

Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, no dude en ponerse en contacto con Jorge Alexander Cabezas Nuñez en jorgeacabezasn@gmail.com.

Al firmar a continuación, usted reconoce que ha leído y comprendido la información anterior, que ha tenido la oportunidad de hacer preguntas y que ha decidido participar voluntariamente en esta investigación.

Steve Vinicio Mejía Gallegos.

Nombre del Entrevistado



Firma del Entrevistado

02/04/2024

Fecha

Guía de Entrevista para la Investigación de Relaciones Laborales en el GAD Riobamba

Sección 1: Información General

1. ¿Podría por favor presentarse y describir su rol y experiencia en relación con el GAD Riobamba y los trabajadores desvinculados?

Por supuesto, permíteme presentarme. Mi nombre es Steve Vinicio Mejía Gallegos, soy un abogado litigante especializado en temas laborales, civiles y constitucionales. Desde 2018, he estado ejerciendo mi profesión en la ciudad de Riobamba.

En relación con el GAD Riobamba, he tenido la oportunidad de patrocinar a varios trabajadores que han sido desvinculados de manera intempestiva. En estos casos, he presentado demandas en nombre de los trabajadores, argumentando que sus contratos de servicios ocasionales, aunque estaban financiados con proyectos de inversión, deberían haberles proporcionado cierta estabilidad laboral.

Desafortunadamente, hasta ahora, las autoridades judiciales han sostenido que estos contratos no generan estabilidad laboral. Esta situación ha llevado a muchos trabajadores a decidir no demandar, ya que se percibe en la comunidad jurídica como un “caso perdido”.

A pesar de estos desafíos, sigo comprometido con la defensa de los derechos de los trabajadores y continúo buscando formas de mejorar la situación laboral en Riobamba y en toda la provincia. Creo firmemente en la justicia y la equidad, y seguiré luchando por ellas en cada caso que manejo.

Sección 2: Experiencia con el Proceso de Desvinculación

2. ¿Podría describir su experiencia con el proceso de desvinculación de los trabajadores del GAD Riobamba en 2023?

Durante este tiempo, muchos trabajadores fueron desvinculados de manera intempestiva. En respuesta a esto, presenté varias demandas en nombre de los trabajadores, argumentando que sus contratos de servicios ocasionales, aunque estaban financiados con proyectos de inversión, deberían haberles proporcionado cierta estabilidad laboral.

Sin embargo, las autoridades judiciales sostuvieron que estos contratos no generan estabilidad laboral. Esta decisión fue un golpe duro para los trabajadores y para mí, ya que creemos firmemente en los derechos de los trabajadores y en la justicia laboral.

A pesar de estos desafíos, continué luchando por los derechos de los trabajadores y buscando formas de mejorar la situación laboral. Aunque el proceso fue difícil, me mantuve firme en mi compromiso de defender a los trabajadores y buscar justicia para ellos. Aunque no siempre obtuvimos el resultado que esperábamos, cada caso fue una oportunidad para aprender y mejorar nuestras estrategias legales.

3. ¿Cuáles fueron los principales desafíos durante este proceso?

Uno de los desafíos más grandes fue la interpretación de la ley en relación con los contratos de servicios ocasionales financiados con proyectos de inversión. A pesar de nuestros argumentos, las autoridades judiciales sostuvieron que estos contratos no generan estabilidad laboral. Otro desafío significativo fue la percepción generalizada en la comunidad jurídica de que estos casos eran “casos perdidos”. Esto desalentó a muchos trabajadores a demandar, lo que dificultó aún más la lucha por sus derechos.

Las negativas repetidas de las autoridades judiciales fueron desalentadoras tanto para los trabajadores como para mí. Sin embargo, estas negativas también nos motivaron a buscar nuevas estrategias y enfoques para defender los derechos de los trabajadores. Mantener la moral de los trabajadores durante este proceso fue un desafío. Muchos trabajadores se sintieron desanimados y desesperanzados debido a las negativas repetidas. Como su abogado, una parte importante de mi trabajo fue mantener su moral y recordarles la importancia de luchar por sus derechos.

4. ¿Cómo se manejaron estos desafíos?

Continuamos estudiando y analizando la ley y las regulaciones relacionadas con los contratos de servicios ocasionales financiados con proyectos de inversión. También buscamos precedentes y casos similares para fortalecer nuestros argumentos. A pesar de las negativas, no nos rendimos. Cada negativa se convirtió en una oportunidad para aprender y mejorar nuestras estrategias legales. Continuamos presentando apelaciones y buscando nuevas formas de presentar nuestros argumentos. Trabajamos estrechamente con los trabajadores para mantener su moral. Les recordamos la importancia de luchar por sus derechos y les aseguramos que, a pesar de los desafíos, estamos comprometidos a buscar justicia para ellos.

Sección 3: Impacto de la Desvinculación

5. ¿Cuál cree que fue el impacto de la desvinculación en los trabajadores y en la administración del GAD Riobamba?

Para los trabajadores, la desvinculación fue un golpe duro. Muchos de ellos perdieron su principal fuente de ingresos y se enfrentaron a la incertidumbre y al estrés de buscar un nuevo empleo. Además, la desvinculación también tuvo un impacto emocional, ya que muchos trabajadores se sintieron desvalorizados y desanimados. Para la administración del GAD Riobamba, la desvinculación también tuvo consecuencias. Por un lado, la desvinculación pudo haber aliviado algunas presiones financieras a corto plazo. Sin embargo, también puede haber tenido un impacto negativo en la moral del personal restante y en la capacidad de la administración para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva. Además, las demandas

legales y la atención negativa de los medios también pueden haber afectado la reputación de la administración.

6. ¿Cómo se manejó la transición de los trabajadores desvinculados a los nuevos trabajadores?

Puedo decir que, aunque no tengo detalles específicos sobre cómo se manejó la transición de los trabajadores desvinculados a los nuevos trabajadores en el GAD Riobamba, puedo suponer que se realizó de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público

Sección 4: Normativas Laborales y Protección Social

7. ¿Cómo se aplicaron las normativas laborales y de protección social durante el proceso de desvinculación?

Las leyes laborales en Ecuador, incluyendo la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), establecen las normas y procedimientos para la terminación del servicio público. Estas normas incluyen la notificación adecuada a los trabajadores, el pago de las indemnizaciones correspondientes y el respeto a los derechos de los trabajadores durante el proceso de desvinculación.

En cuanto a la protección social, los trabajadores desvinculados deberían tener derecho a beneficios como el seguro de desempleo y la asistencia para la búsqueda de empleo, según lo establecido por la ley.

Sin embargo, es importante recordar que cada situación es única y puede haber variaciones dependiendo de las circunstancias específicas. Como abogado, mi papel es asegurarme de que se respeten los derechos de los trabajadores durante este proceso y que se sigan todas las leyes y regulaciones pertinentes. Aunque los desafíos son grandes, la lucha por la justicia y la equidad siempre vale la pena.

8. ¿Hubo alguna discrepancia entre las normativas y la práctica real?

Puedo decir que en algunos casos, puede haber discrepancias entre las normativas y la práctica real. Esto puede deberse a una variedad de factores, incluyendo interpretaciones diferentes de la ley, brechas en la implementación de las políticas, o incluso la falta de conocimiento o comprensión de las normativas por parte de los involucrados.

En el contexto de los trabajadores desvinculados del GAD Riobamba, una de las discrepancias más notables que he observado es la interpretación y aplicación de las normas relativas a los contratos de servicios ocasionales financiados con proyectos de inversión. A pesar de nuestros argumentos de que estos contratos deberían proporcionar cierta estabilidad laboral, las autoridades judiciales han sostenido que no generan estabilidad laboral.

Estas discrepancias pueden tener un impacto significativo en los trabajadores y pueden llevar a situaciones de injusticia laboral. Como abogado, mi papel es identificar estas discrepancias y trabajar para resolverlas, luchando por los derechos de los trabajadores y buscando justicia en cada caso que manejo.

Sección 5: Reflexiones Finales

9. ¿Qué lecciones se pueden aprender de este proceso de desvinculación?

Hay varias lecciones importantes que se pueden aprender de este proceso de desvinculación: La interpretación de las leyes y regulaciones laborales puede tener un impacto significativo en los derechos de los trabajadores. Este caso subraya la importancia de tener claridad legal, especialmente en lo que respecta a los contratos de servicios ocasionales financiados con proyectos de inversión. Los trabajadores que son desvinculados necesitan un apoyo significativo, incluyendo asesoramiento legal, asistencia para la búsqueda de empleo y, en algunos casos, formación para adquirir nuevas habilidades.

A pesar de las dificultades y desafíos, es crucial seguir luchando por los derechos laborales. Cada caso es una oportunidad para aprender, mejorar y seguir luchando por la justicia y la equidad. A pesar de las negativas y los desafíos, es importante no rendirse. La perseverancia es clave en la lucha por la justicia laboral. Estas lecciones no solo son valiosas para los trabajadores y los abogados, sino también para los legisladores, los empleadores y la sociedad en general. Al aprender de estas experiencias, podemos trabajar juntos para crear un entorno laboral más justo y equitativo.

10. ¿Qué cambios sugeriría para futuros procesos de desvinculación en el GAD Riobamba o en otros GADs?

Puedo sugerir varios cambios para futuros procesos de desvinculación en el GAD Riobamba o en otros GADs: Es crucial que las normativas laborales sean claras y comprensibles para todos los involucrados. Esto incluye una mejor definición de los términos y condiciones de los contratos de servicios ocasionales financiados con proyectos de inversión. Una comunicación abierta y transparente durante todo el proceso de desvinculación puede ayudar a aliviar la incertidumbre y el estrés para los trabajadores. Esto incluye explicar claramente las razones de la desvinculación y proporcionar información sobre los derechos de los trabajadores y los recursos disponibles para ellos. Los trabajadores desvinculados necesitan un apoyo significativo durante su transición. Esto puede incluir asesoramiento sobre opciones de empleo, asistencia con la búsqueda de empleo y, en algunos casos, formación para adquirir nuevas habilidades. Los nuevos trabajadores deben recibir una formación adecuada para garantizar que estén preparados para asumir sus nuevas responsabilidades. También es importante fomentar un ambiente de

trabajo acogedor y de apoyo para ayudar a los nuevos trabajadores a integrarse en el equipo. Estas sugerencias no solo pueden ayudar a mejorar los futuros procesos de desvinculación, sino que también pueden contribuir a un entorno laboral más justo y equitativo en el GADM Riobamba y en otros GADs.

Entrevista a Hugo Bryan Martínez Parra

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado para Participar en una Entrevista de Investigación

Título de la Investigación: Relaciones de trabajo como gasto de inversión dentro del GAD del cantón Riobamba: 2023

Estimado/a Hugo Martínez:

Le invitamos a participar en una investigación sobre las relaciones laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba durante el año 2023. Antes de aceptar, es importante que comprenda los propósitos, procedimientos y posibles riesgos y beneficios de su participación.

Propósito de la Investigación: El propósito de la investigación es explorar y analizar las relaciones institucionales entre la administración pública y los administrados en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba durante el año 2023. En particular, te enfocas en cómo se garantiza el derecho al trabajo a través de los actos administrativos relacionados con la concesión de contratos de servicios ocasionales para la realización de proyectos de inversión.

La investigación busca identificar y examinar cualquier trato diferenciado, arbitrariedad o mecanismo de evasión de responsabilidades por parte de la administración pública. Al hacerlo, se espera exponer la existencia de posibles brechas laborales o inobservancias a los principios que rigen la administración pública.

Procedimientos: Si acepta participar, se le pedirá que participe en una entrevista que durará aproximadamente de 10 a 15 minutos. Durante la entrevista, se le harán preguntas sobre su experiencia y perspectivas relacionadas con su experiencia, opinión y reflexiones sobre el tema.

Transcripción de la Entrevista: Con su permiso, la entrevista será transcrita para garantizar que todas las respuestas se registren correctamente. La transcripción solo será accesible para el equipo de investigación y se utilizará exclusivamente con fines de investigación.

Confidencialidad: Su participación en esta investigación es confidencial. Los datos recopilados se almacenarán de manera segura y solo el equipo de investigación tendrá acceso a

ellos. En cualquier informe o publicación que resulte de esta investigación, no se incluirá ninguna información que pueda identificarlo personalmente.

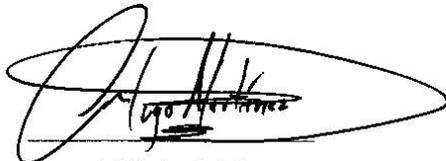
Voluntariedad: Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin ninguna penalización o pérdida de beneficios.

Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, no dude en ponerse en contacto con Jorge Alexander Cabezas Nuñez en jorgeacabezasn@gmail.com.

Al firmar a continuación, usted reconoce que ha leído y comprendido la información anterior, que ha tenido la oportunidad de hacer preguntas y que ha decidido participar voluntariamente en esta investigación.

Hugo Bryan Martínez Parra

Nombre del Entrevistado

A handwritten signature in black ink, enclosed within a large, hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to read 'Hugo Martínez Parra'.

Firma del Entrevistado

01 / 02 / 2024

Fecha

Entrevista a Guía de Entrevista para la Investigación de Relaciones Laborales en el GAD Riobamba

Sección 1: Información General

1. ¿Podría por favor presentarse y describir su rol y experiencia en relación con el GAD Riobamba y los trabajadores desvinculados?

Buenas tardes, mi nombre es Hugo Martínez, y soy abogado con especialización en derecho laboral. He trabajado estrechamente con varias entidades gubernamentales, incluyendo el GAD Riobamba, asesorando en asuntos relacionados con la legislación laboral y los procesos de desvinculación. Mi experiencia se centra en garantizar que tanto las instituciones como los trabajadores comprendan sus derechos y obligaciones bajo la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento.

En relación con los trabajadores desvinculados del GAD Riobamba, he observado el proceso y he ofrecido asesoramiento legal cuando fue solicitado. Es un tema delicado y complejo, donde se debe encontrar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la autonomía de las entidades gubernamentales para gestionar su personal de acuerdo con las necesidades y proyectos en curso. Mi rol ha sido y sigue siendo el de un mediador que busca ese equilibrio, siempre con el objetivo de proteger la integridad y los derechos de todas las partes involucradas.

Sección 2: Experiencia con el Proceso de Desvinculación

2. ¿Podría describir su experiencia con el proceso de desvinculación de los trabajadores del GAD Riobamba en 2023?

Mi experiencia con el proceso de desvinculación de los trabajadores del GAD Riobamba en 2023 fue intensa y multifacética. Participé en varias etapas del proceso, desde la asesoría previa hasta la ejecución de las desvinculaciones. Aunque fue un proceso desafiante, se llevó a cabo con estricto apego a la LOSEP y su Reglamento.

Durante el proceso, mi enfoque estuvo en asegurar que los trabajadores recibieran la información necesaria y comprendieran sus derechos y opciones. A pesar de que la desvinculación es una facultad administrativa del GAD, también es crucial que se maneje de manera justa y transparente, respetando la dignidad y los derechos de los trabajadores.

La experiencia fue un recordatorio de la complejidad inherente a la gestión del personal en el sector público y de la importancia de mantener un equilibrio entre la eficiencia administrativa y la justicia laboral.

3. ¿Cuáles fueron los principales desafíos durante este proceso?

Identificaría los siguientes desafíos principales durante el proceso de desvinculación de los trabajadores del GAD Riobamba en 2023: Uno de los mayores desafíos fue la interpretación de la LOSEP y su Reglamento. Asegurar que la desvinculación se realizara dentro del marco legal fue esencial, pero también fue necesario interpretar la ley de manera que no se vulneraran los derechos de los trabajadores. Fue crucial mantener una comunicación clara y transparente con los trabajadores afectados. Informarles sobre sus derechos, el proceso de desvinculación y las razones detrás de las decisiones tomadas fue un desafío, especialmente en un contexto emocionalmente cargado.

Manejar las expectativas de los trabajadores y de la administración del GAD Riobamba fue complicado. Por un lado, los trabajadores buscaban estabilidad y claridad sobre su futuro laboral, mientras que por otro lado, el GAD necesitaba ejercer su prerrogativa administrativa. Proporcionar apoyo adecuado a los trabajadores desvinculados, incluyendo orientación para la búsqueda de empleo y asesoramiento legal, fue un aspecto crítico que requería atención y recursos.

Encontrar un equilibrio entre la eficiencia administrativa necesaria para el GAD Riobamba y la justicia laboral para los trabajadores fue un desafío constante.

4. ¿Cómo se manejaron estos desafíos?

Describiría el manejo de los desafíos durante el proceso de desvinculación de los trabajadores del GAD Riobamba en 2023 de la siguiente manera: Se realizaron talleres y sesiones informativas con los trabajadores para explicar las disposiciones de la LOSEP y su Reglamento. Además, se consultó con expertos en derecho laboral para asegurar una interpretación justa y equitativa de la ley. Se estableció un canal de comunicación directo entre la administración del GAD y los trabajadores, proporcionando actualizaciones regulares y respondiendo a las inquietudes de manera oportuna. Se mantuvieron reuniones con los trabajadores para discutir sus expectativas y se les informó sobre las razones detrás de las decisiones administrativas, buscando siempre un diálogo abierto y honesto.

Sección 3: Impacto de la Desvinculación

5. ¿Cuál cree que fue el impacto de la desvinculación en los trabajadores y en la administración del GAD Riobamba?

6. ¿Cómo se manejó la transición de los trabajadores desvinculados a los nuevos trabajadores?

Sección 4: Normativas Laborales y Protección Social

7. ¿Cómo se aplicaron las normativas laborales y de protección social durante el proceso de desvinculación?

Considero que el impacto de la desvinculación en los trabajadores del GAD Riobamba fue significativo. Para los trabajadores, la desvinculación no solo significó la pérdida de su empleo y fuente de ingresos, sino también un período de incertidumbre y preocupación por su futuro laboral. El impacto emocional y el estrés asociado con la búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo no deben subestimarse.

En cuanto a la administración del GAD Riobamba, la desvinculación pudo haber tenido consecuencias en la moral del personal restante y en la percepción pública de la institución. Aunque la desvinculación se realizó dentro del marco legal, es posible que haya generado debates sobre las prácticas laborales y la responsabilidad social del GAD.

Es importante destacar que tales procesos requieren un manejo cuidadoso para minimizar el impacto negativo tanto en los individuos afectados como en la organización en su conjunto. La implementación de medidas de apoyo y la comunicación efectiva son esenciales para gestionar las consecuencias de la desvinculación.

8. ¿Hubo alguna discrepancia entre las normativas y la práctica real?

Puedo decir que sí hubo discrepancias entre las normativas y la práctica real durante el proceso de desvinculación en el GAD Riobamba. Aunque la LOSEP y su Reglamento proporcionan un marco legal claro, la aplicación práctica de estas normativas puede variar debido a interpretaciones subjetivas o a la discreción administrativa.

En algunos casos, las decisiones de desvinculación, aunque legales, no siempre se alinearon con las expectativas de los trabajadores ni con las prácticas laborales consideradas justas y equitativas. Estas discrepancias resaltaron la necesidad de una interpretación y aplicación más coherente de la ley para proteger los derechos de los trabajadores y mantener la confianza en las instituciones gubernamentales.

Sección 5: Reflexiones Finales

9. ¿Qué lecciones se pueden aprender de este proceso de desvinculación?

destacaría las siguientes lecciones aprendidas del proceso: Es fundamental tener una interpretación clara y coherente de las normativas laborales para evitar malentendidos y garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores. Mantener una comunicación abierta y transparente con los trabajadores es clave para gestionar las expectativas y minimizar el impacto emocional de la desvinculación. Ofrecer recursos y asistencia a los trabajadores desvinculados es esencial para su transición hacia nuevas oportunidades laborales. Los procesos de desvinculación deben manejarse con sensibilidad y un enfoque en la gestión de cambios para proteger la moral del personal y la imagen de la institución.

10. ¿Qué cambios sugeriría para futuros procesos de desvinculación en el GAD Riobamba o en otros GADs?

Sugeriría los siguientes cambios para mejorar los futuros procesos de desvinculación: Implementar un sistema de evaluación de desempeño transparente y justo que permita tomar decisiones de desvinculación basadas en méritos y rendimiento laboral. Establecer un mecanismo claro y accesible para que los trabajadores puedan apelar las decisiones de desvinculación, garantizando así un proceso justo y equitativo. Ofrecer capacitación regular a los trabajadores y a los administradores sobre los derechos laborales y las responsabilidades bajo la LOSEP y su Reglamento.

Desarrollar planes de transición laboral que incluyan orientación profesional, formación y asistencia en la búsqueda de empleo para los trabajadores desvinculados. Mejorar la comunicación entre la administración y los trabajadores, asegurando que todos los cambios y decisiones sean comunicados de manera oportuna y comprensible. Involucrar a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, especialmente en aquellos que afectan directamente su empleo y condiciones laborales. Estos cambios podrían contribuir a procesos de desvinculación más justos y transparentes, y ayudarían a fortalecer la confianza entre los trabajadores y la administración de los GADs.

Entrevista a Daniela Mishel García Pumagualle

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado para Participar en una Entrevista de Investigación

Título de la Investigación: Relaciones de trabajo como gasto de inversión dentro del GAD del cantón Riobamba: 2023

Estimado/a Daniela García:

Le invitamos a participar en una investigación sobre las relaciones laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba durante el año 2023. Antes de aceptar, es importante que comprenda los propósitos, procedimientos y posibles riesgos y beneficios de su participación.

Propósito de la Investigación: El propósito de la investigación es explorar y analizar las relaciones institucionales entre la administración pública y los administrados en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba durante el año 2023. En particular, te enfocamos en cómo se garantiza el derecho al trabajo a través de los actos administrativos relacionados con la concesión de contratos de servicios ocasionales para la realización de proyectos de inversión.

La investigación busca identificar y examinar cualquier trato diferenciado, arbitrariedad o mecanismo de evasión de responsabilidades por parte de la administración pública. Al hacerlo, se espera exponer la existencia de posibles brechas laborales o inobservancias a los principios que rigen la administración pública.

Procedimientos: Si acepta participar, se le pedirá que participe en una entrevista que durará aproximadamente de 10 a 15 minutos. Durante la entrevista, se le harán preguntas sobre su experiencia y perspectivas relacionadas con su experiencia, opinión y reflexiones sobre el tema.

Transcripción de la Entrevista: Con su permiso, la entrevista será transcrita para garantizar que todas las respuestas se registren correctamente. La transcripción solo será accesible para el equipo de investigación y se utilizará exclusivamente con fines de investigación.

Confidencialidad: Su participación en esta investigación es confidencial. Los datos recopilados se almacenarán de manera segura y solo el equipo de investigación tendrá acceso a

ellos. En cualquier informe o publicación que resulte de esta investigación, no se incluirá ninguna información que pueda identificarlo personalmente.

Voluntariedad: Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin ninguna penalización o pérdida de beneficios.

Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, no dude en ponerse en contacto con Jorge Alexander Cabezas Nuñez en jorgeacabezasn@gmail.com.

Al firmar a continuación, usted reconoce que ha leído y comprendido la información anterior, que ha tenido la oportunidad de hacer preguntas y que ha decidido participar voluntariamente en esta investigación.

Daniela Mishel García Pumagualle

Nombre del Entrevistado


DANIELA GARCIA P.

Firma del Entrevistado

02/04/2024

Fecha

Guía de Entrevista para la Investigación de Relaciones Laborales en el GAD Riobamba

Sección 1: Información General

1. ¿Podría por favor presentarse y describir su rol y experiencia en relación con el GAD Riobamba y los trabajadores desvinculados?

Hola, soy Daniela Mishel García Pumagualle, y fui Servidor Municipal 2 en el GADM Riobamba, donde me encargaba del apoyo y coordinación del Proyecto de Seguridad Nutricional. Mi trabajo estaba directamente vinculado con la Partida Presupuestaria No. 1.7.510510.00, lo que me permitió tener una visión integral de cómo los recursos se destinaban a mejorar la nutrición en nuestra comunidad.

Durante mi tiempo en el GAD, colaboré estrechamente con otros trabajadores que, como yo, estaban contratados bajo el régimen de Servicios Ocasionales. Compartimos la experiencia de ser desvinculados, lo que fue un proceso difícil tanto a nivel personal como profesional. A pesar de la incertidumbre inicial, muchos de nosotros hemos buscado nuevas oportunidades y continuamos comprometidos con el bienestar de nuestra comunidad. Mi experiencia con el GAD Riobamba y el proceso de desvinculación me ha enseñado la importancia de la resiliencia y la adaptabilidad en el ámbito laboral. También ha reforzado mi convicción de que los trabajadores necesitan claridad y apoyo por parte de las instituciones para las cuales trabajan, especialmente durante los períodos de transición.

Sección 2: Experiencia con el Proceso de Desvinculación

2. ¿Podría describir su experiencia con el proceso de desvinculación de los trabajadores del GAD Riobamba en 2023?

Mi experiencia con el proceso de desvinculación de los trabajadores del GAD Riobamba en 2023 fue, sin duda, desafiante. A pesar de que mi contrato de Servicios Ocasionales estaba claramente definido bajo la Partida Presupuestaria No. 1.7.510510.00, la noticia de la desvinculación fue un golpe duro.

El proceso fue abrupto y, aunque legalmente justificado, no dejó de ser un momento de incertidumbre para mí y mis colegas. Perder el empleo significó más que perder un salario; fue perder la oportunidad de seguir contribuyendo al Proyecto de Seguridad Nutricional que tanto nos apasionaba.

La falta de claridad inicial sobre las razones de la desvinculación y lo que vendría después generó ansiedad. Sin embargo, con el tiempo, muchos de nosotros encontramos nuevas vías para aplicar nuestras habilidades y continuar nuestro compromiso con el servicio público, aunque fuera del GAD Riobamba. Esta experiencia reafirmó la importancia de la resiliencia y la adaptabilidad en el mundo laboral actual.

3. ¿Cuáles fueron los principales desafíos durante este proceso?

La falta de claridad sobre el futuro laboral fue uno de los desafíos más difíciles. No saber si encontraría otro empleo rápidamente generó mucha ansiedad. La desvinculación fue un golpe emocional. Había un fuerte sentido de pertenencia y compromiso con el proyecto que estaba apoyando. La comunicación durante el proceso no fue la mejor. Muchos de nosotros nos enteramos de la desvinculación de manera abrupta, sin una explicación clara o un plan de acción. Después de la desvinculación, hubo una falta de apoyo en términos de orientación profesional y asistencia para la transición a nuevos empleos. No estábamos preparados para un cambio tan repentino, lo que hizo que la adaptación a la nueva situación fuera más complicada.

4. ¿Cómo se manejaron estos desafíos?

Busqué activamente nuevas oportunidades de empleo y me conecté con redes profesionales que pudieran ofrecer orientación y apoyo. Me apoyé en mi familia y amigos para manejar el impacto emocional. También participé en grupos de apoyo con otros colegas desvinculados para compartir experiencias y consejos. Solicité reuniones con los responsables del GAD para obtener más información y claridad sobre la desvinculación y los pasos a seguir. Aproveché los recursos disponibles en la comunidad, como talleres de capacitación y ferias de empleo, para mejorar mis habilidades y aumentar mis posibilidades de reingresar al mercado laboral. Y, me adapté a la nueva situación actualizando mi CV, mejorando mis habilidades de entrevista y explorando diferentes campos de trabajo.

Sección 3: Impacto de la Desvinculación

5. ¿Cuál cree que fue el impacto de la desvinculación en los trabajadores y en la administración del GAD Riobamba?

Creo que el impacto de la desvinculación en los trabajadores fue profundamente personal y varió de un individuo a otro. Para muchos, significó una pérdida de seguridad económica y una interrupción en la carrera profesional. La desvinculación también afectó el bienestar emocional, ya que muchos trabajadores se identificaban fuertemente con su rol y contribución al GAD Riobamba.

En cuanto a la administración del GAD, la desvinculación pudo haber tenido un impacto en la eficiencia operativa y en la moral del personal restante. Es posible que la administración haya enfrentado críticas por la forma en que se manejó el proceso, lo que podría haber afectado su reputación y la confianza del público. En resumen, la desvinculación tuvo consecuencias significativas tanto para los trabajadores como para la administración, subrayando la importancia de manejar estos procesos con cuidado y consideración por todas las partes involucradas.

6. ¿Cómo se manejó la transición de los trabajadores desvinculados a los nuevos trabajadores?

Puedo decir que la transición de los trabajadores desvinculados a los nuevos trabajadores fue un proceso que requirió coordinación y planificación. Se realizaron esfuerzos para asegurar una transferencia de conocimientos adecuada, aunque en algunos casos fue apresurada debido a la naturaleza inmediata de la desvinculación.

Se organizaron sesiones de inducción para los nuevos trabajadores, pero el tiempo limitado entre la salida de los trabajadores desvinculados y la llegada de los nuevos presentó desafíos. La administración del GAD Riobamba proporcionó documentación y procedimientos estándar de operación para facilitar la transición, pero la pérdida de experiencia acumulada fue palpable. En retrospectiva, una transición más gradual y estructurada habría sido beneficiosa para garantizar la continuidad y eficacia del Proyecto de Seguridad Nutricional y otros programas afectados por la desvinculación.

Sección 4: Normativas Laborales y Protección Social

7. ¿Cómo se aplicaron las normativas laborales y de protección social durante el proceso de desvinculación?

Puedo compartir que durante el proceso de desvinculación del GADM Riobamba, las normativas laborales y de protección social se aplicaron de acuerdo con los procedimientos establecidos por la ley. Sin embargo, la aplicación práctica de estas normativas fue un proceso complejo. Se siguieron los protocolos legales para notificar a los trabajadores sobre su desvinculación, aunque en algunos casos la comunicación pudo haber sido más clara o proporcionada con mayor anticipación. Se calcularon y pagaron las liquidaciones correspondientes, incluyendo indemnizaciones y beneficios acumulados, conforme a lo que estipula la ley. Se mantuvieron las contribuciones a la seguridad social hasta la fecha efectiva de la desvinculación, asegurando que los derechos de los trabajadores a prestaciones sociales estuvieran cubiertos hasta ese momento.

8. ¿Hubo alguna discrepancia entre las normativas y la práctica real?

Se hicieron esfuerzos para cumplir con la ley, pero la rapidez del proceso y la comunicación a veces insuficiente llevaron a situaciones donde la práctica no reflejaba completamente el espíritu de las normativas.

Sección 5: Reflexiones Finales

9. ¿Qué lecciones se pueden aprender de este proceso de desvinculación?

Las lecciones aprendidas del proceso de desvinculación pueden ser las siguientes: Es crucial estar preparados para cambios inesperados en el ámbito laboral, lo que incluye tener

planes de contingencia personales y profesionales. La importancia de una comunicación clara y transparente por parte de las instituciones no puede subestimarse. Esto ayuda a los trabajadores a entender los procesos y a manejar mejor los cambios. La necesidad de que los trabajadores conozcan sus derechos y cómo defenderlos ante situaciones de desvinculación. La capacidad de adaptarse y superar los desafíos es esencial. La resiliencia no solo es importante a nivel individual, sino también a nivel colectivo entre los trabajadores. Estas lecciones son fundamentales para mejorar las prácticas laborales y para fortalecer la relación entre trabajadores e instituciones en el futuro.

10. ¿Qué cambios sugeriría para futuros procesos de desvinculación en el GAD Riobamba o en otros GADs?

Implementar un proceso de planificación que permita a los trabajadores prepararse para la desvinculación con suficiente antelación. Asegurar que la comunicación sobre la desvinculación sea clara, directa y compasiva, proporcionando a los trabajadores la información necesaria para entender las razones y los efectos de la decisión. Ofrecer programas de apoyo que incluyan asesoramiento laboral, capacitación y ayuda psicológica para manejar el impacto emocional de la desvinculación. Mantener un proceso transparente que permita a los trabajadores acceder a la información sobre cómo se toman las decisiones de desvinculación. Involucrar a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, especialmente en aquellos aspectos que afectan su empleo y bienestar. Fortalecer los sistemas de seguridad social para proporcionar una red de seguridad más robusta para los trabajadores desvinculados.