



Juicio No. 11203-2020-02115

**JUEZ PONENTE: GONZALEZ CRESPO MARILYN FABIOLA, JUEZA
PROVINCIAL (PONENTE)**

AUTOR/A: GONZALEZ CRESPO MARILYN FABIOLA

**CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE LOJA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO
CIVIL, MERCANTIL, LABORAL, FAMILIA, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y
ADOLESCENTES INFRACTORES DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE**

LOJA. Loja, martes 12 de enero del 2021, las 09h12. **VISTOS:** El Juez de la Juez de la Unidad Judicial de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Loja, Dr. Crosby Saúl Valarezo Tandazo, conoció de la causa por sorteo legal, concluido el procedimiento constitucional, dictó el fallo oral y la sentencia por escrito el 9 de noviembre del 2020, las 11h37 en la que resuelve ^a¼ acepta la acción de protección formulada por el señor MAURO MANUEL ROBLES GALÁN, en contra del DR. ROBERT SALCEDO CUADRADO, GERENTE DEL HOSPITAL PROVINCIAL ISIDRO AYORA DE LOJA, declarando la vulneración de los derechos constitucionales a la seguridad jurídica, debido proceso en la garantía del cumplimiento de normas y derechos de las partes, motivación y trabajo. Como medidas de reparación se dispone: 1).- Retrotraer los efectos hasta el momento en que se produjo la vulneración de los derechos constitucionales. En consecuencia, se deja sin efecto el acta de terminación laboral suscrita por el Dr. Robert Salcedo Cuadrado, Gerente del Hospital General Isidro Ayora, sin fecha que hace referencia a la Notificación al servidor ROBLES GALÁN MAURO MANUEL, de la finalización del contrato ocasional suscrito con el Hospital Isidro Ayora y al que se refiere los documentos de fs. 21 y 71 del cuaderno procesal constitucional. 2).- Que el señor Mauro Manuel Robles Galán, sea reintegrado de manera inmediata al puesto de trabajo que lo venía desempeñando en el Hospital Isidro Ayora.- Relación laboral que terminará únicamente a la fecha que sea remplazada por el ganador (a) del concurso de méritos y oposición. Además, se le pagarán todas las remuneraciones dejadas de recibir, esto desde la fecha de presentación de su demanda constitucional, se regularizará los beneficios y aportes correspondientes inclusive se sumarán intereses. Tratándose de una reparación económica se determinará su monto previa liquidación en procedimiento de ejecución Contencioso Administrativo conforme el Art. 19 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. 3).- El juzgador considera que con las medidas antes referidas se repara el daño causado y por lo tanto no ha lugar a otras reclamaciones¼ °.

De esta resolución la Entidad accionada y, la Procuraduría General del Estado interponen recurso de apelación, en conocimiento de este Tribunal, para resolver, considera:

PRIMERO: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.- Este Tribunal de la Corte Provincial de Justicia de Loja conformado por la Dra. Marilyn Fabiola González Crespo (Ponente), Abogado Fredy Rolando Alvarado González y, Dr. Adriano Lojan Zumba, es competente para conocer y resolver la presente Acción de Protección, conforme a lo dispuesto por los artículos 88, 86, numeral 3, inciso segundo, artículo 167 y 172 de la Constitución de la República; y, artículo 24 y 168 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en concordancia con lo preceptuado en el artículo 208 numeral 1 del Código Orgánico de Función Judicial.

SEGUNDO: VALIDEZ PROCESAL.- La presente Acción de Protección se ha sustanciado observándose las normas constitucionales previstas para las garantías jurisdiccionales en la Constitución y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se ha cumplido con el debido proceso, no existe ninguna omisión de solemnidad sustancial inherente a esta clase de acciones, por tanto, se declara su validez.

TERCERO: PRETENSIÓN DEL ACCIONANTE Y CONTESTACIÓN DE LOS ACCIONADOS.-

3.1 El señor MAURO MANUEL ROBLES GALÁN presenta ACCIÓN DE PROTECCIÓN en contra del HOSPITAL PROVINCIAL ISIDRO AYORA DE LOJA en la persona de su Gerente, el Dr. Robert Salcedo Cuadro y, de la PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO, representada a través de su Delegada Regional.

En lo principal manifiesta, que ha suscrito varios contratos de servicios ocasionales con el Hospital Isidro Ayora desde el 01 de abril del 2017, el último lo firma el 01 de abril del 2020 con fecha de culminación el 31 de mayo del 2020, fecha en la que recibe el acta de terminación laboral que dispone que ha fenecido el contrato ocasional e invocan el artículo 58 de Ley Orgánica de Servicio Público y el artículo 146 literal a) del Reglamento a la Ley, e indica que termina el contrato porque ha terminado el tiempo por el cual se suscribió, también

menciona el Acuerdo Ministerial 2019- 375, aunque no lo explica como fundamento para el despido. Considera el actor que existió violación de derechos constitucionales tanto en el derecho al trabajo como a la seguridad jurídica y la motivación, que al venir laborando de forma ininterrumpida durante 38 meses ya no se encontraba en una necesidad emergente, que es la naturaleza del contrato ocasional, se encontraba fuera de la modalidad ocasional, se encontraba cubriendo una necesidad permanente de la institución accionada, por lo tanto se entendía que el contrato se encontraba prorrogado hasta que la respectiva autoridad convoque a concurso de méritos y oposición y exista un ganador como lo establece el artículo 58 de la LOSEP. El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375, del 05 de diciembre del 2019, en el capítulo 3, numeral 11 literal d), dice que no se eliminarán las vacantes que se encuentren planificadas y convocadas a concurso de méritos y oposición, que si bien no se ha realizado esta convocatoria es porque la autoridad no lo ha hecho, que nace ahí el derecho del accionante de permanecer en el puesto de trabajo hasta que exista un ganador del concurso de méritos y oposición. Que la resolución no es motivada, se invoca una norma que no guarda lógica con el tiempo de servicio, que al ser más de 12 meses de servicio el contrato ocasional ya se encontraba automáticamente prorrogado y no podría invocarse esta norma para despedirlo.

Manifiesta que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, la seguridad jurídica y a la motivación, solicita como reparación integral se ordene la restitución del compareciente al cargo que venía desempeñando como Asistente Administrativo del Hospital Isidro Ayora de Loja; se ordene el pago de los valores por concepto de remuneración durante el tiempo que se encuentra privado de su trabajo; así como también todos los beneficios sociales Fondos de Reserva y aportes al Seguro Social; y, se fije una indemnización por concepto de daños inmateriales.

3.2 GERENTE DEL HOSPITAL PROVINCIAL ISIDRO AYORA DE LOJA al contestar los fundamentos de la demanda en lo principal se señala que los contratos tuvieron la duración de 38 meses y que por esta razón el contrato que suscribió el accionante se encontraba prorrogado, sin embargo, en las cláusulas contractuales se establece la terminación siendo una causal el vencimiento, el último contrato suscrito entre las partes establece un plazo de 2 meses, del 01 de abril al 31 de mayo de 2020 y la institución lo desvinculó por haberse

cumplido el plazo establecido. El artículo 57 y 58 de la LOSEP establecen que el Ministerio del Trabajo autorizará la creación de puestos y el ingreso de contratos ocasionales, así también el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-001, por lo tanto, el accionante no puede aducir que de forma arbitraria se haya finalizado el contrato ocasional que claramente condicionaba un plazo de cumplimiento al 31 de mayo de 2020. Es más, el Memorando Nro. MSP-CZ7-S-2020-4564-M de fecha 02 de junio de 2020, demuestra que el Ministerio de Trabajo autorizó el ingreso de personal al Ministerio de Salud Pública bajo la modalidad de contratos ocasionales y, en la lista adjunta, no consta ni el puesto que ocupaba el accionante, ni su nombre, su contratación no se encontraba autorizada, lo que ha hecho el Hospital Isidro Ayora es aplicar la terminación dentro del plazo establecido en la cláusula correspondiente y en el artículo 146 literal a) del Reglamento General a la LOSEP, dada la naturaleza de este tipo de contratos.

No se ha vulnerado el derecho al trabajo puesto que no se ha cumplido con lo establecido en el artículo 228 de la Constitución, que corresponde al concurso de méritos y oposición para ingresar al sector público, de hecho, durante el periodo que estuvo vinculado se le garantizó sus remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado por el accionante. No se ha vulnerado el derecho a la seguridad jurídica, en virtud de que el artículo 58 de la LOSEP, artículo 146, literal a) de su Reglamento General; y, cláusula tercera del último contrato suscrito entre las partes, establecen la terminación del contrato ocasional por cumplimiento del plazo; por lo tanto, estas constituyen la norma jurídica previa, clara y precisa para ejecutar el acto administrativo. No se ha vulnerado el derecho a la motivación, el contenido del Acta de Terminación del Contrato se enuncia la normativa bajo la cual se ampara el acto administrativo, considerando el plazo establecido en el contrato para su finalización, además de que no era necesario una notificación. Al impugnar el acta de notificación se trata de un derecho subjetivo, estamos frente a un caso de mera legalidad, acción que debe ser impugnada por la vía administrativa de acuerdo al artículo 173 de la Constitución, puesto que cuando los puntos de debate son de legalidad, la justicia constitucional no está para sobreponerse a la justicia ordinaria. Concluye solicitando se inadmita la Acción de Protección propuesta por improcedente

3.3 La PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO por intermedio de su Defensor,

expresó, que por su naturaleza los contratos de servicios ocasionales no otorgan estabilidad porque así disponer la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 58, en derecho público estos contratos son contratos administrativos que se rigen por los principios de buena fe y legalidad, que obliga a las partes su cumplimiento, en este caso faculta a que este contrato pueda ser terminado de manera unilateral y también por cumplimiento de plazo como ha sucedido en el presente caso, establecida en el artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público; no existe un despido. Existe una notificación en la que se da a conocer al servidor público que su contrato terminaría en la fecha que culmina el plazo, notificación que es un acto de simple administración, que por su naturaleza tampoco genera efectos jurídicos directos porque no declara, no restringe, no establece, no otorga derechos es por eso que es un acto de carácter discrecional unilateral con el que se notifica y se da a conocer el cumplimiento del contrato, siendo un asunto de mera legalidad. En relación a la terminación de los contratos de servicios ocasionales por cumplimiento de plazo y por terminación unilateral, la Corte Constitucional ha determinado una constitucionalidad condicionada respecto del artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, que en el caso de las personas con discapacidad o las mujeres embarazadas no se puede aplicar este artículo, no se las puede desvincular porque este grupo de personas vulnerables gozan de una estabilidad reforzada, el Acuerdo Ministerial 375 publicado el 12 de diciembre del 2019 en el que se emiten las directrices para la modalidad de contratos de servicios ocasionales, protege los derechos de la personas vulnerables y en este acuerdo en su artículo 4 deja claro que la prórroga de los contratos de servicios ocasionales no se genera por el transcurso del tiempo lo que quiere decir que estos contratos pueden darse por terminados por cumplimiento de plazo o por terminación unilateral. Solicita se rechace la acción de protección

3.4 Las partes han hecho uso al derecho de réplica.

CUARTO: ANALISIS DEL TRIBUNAL:

4.1 El artículo. 426 de la Carta Magna, consagra que ^aTodas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución¹⁴ °; y, artículo 172 Ibídem: ^aLas juezas y jueces deberán administrar justicia con sujeción a la constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley.°. La acción de protección conforme el artículo 88 de la

Constitución de la República tiene por finalidad el amparo directo y eficaz de derechos constitucionales garantizados y reconocidos a las personas, que han sido vulnerados por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial, por políticas públicas o cuando la afectación provenga de un particular, buscando con este mecanismo la reparación integral de los daños causados por esta violación, siendo la esencia de la acción de protección llegar a determinar si existen derechos constitucionales vulnerados que deban ser protegidos, así el artículo 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional señala que la acción de Protección ^atendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y Tratados Internacionales sobre derechos humanos^o, de lo que se colige que la Acción de Protección es de carácter universal, por cuanto de ella pueden hacer uso todos los sujetos del Estado, y es una herramienta creada por éste para proteger a los ciudadanos del irrespeto, del no reconocimiento de los derechos constitucionales de la autoridad pública, de las políticas públicas y de los particulares; esta acción no sólo protege los derechos Constitucionales, sino aquellos derechos definidos en los Tratados Internacionales de los Derechos Humanos, como también aquellos derechos no reconocidos en estos instrumentos pero que se derivan de la esencia humana, de su propia dignidad, esto conforme el contenido del artículo 11 de nuestra Constitución en el sentido de que nadie puede restringir el contenido de los derechos, ni las garantías constitucionales porque son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. El artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, señala, que la acción de protección se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos: ^a 1. Violación de un derecho constitucional; 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y, 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.^o. A su vez el artículo 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establece los casos de improcedencia de la acción.

4.2 Cabe iniciar nuestro análisis citando a la Corte Constitucional del Ecuador, en la Sentencia No. 065-13-SEP-CC, caso No. 1144-10-EP, publicada en el Registro Oficial Suplemento 93 de 2 de Octubre del 2013, donde se señaló que: ^aEl juez constitucional está obligado a examinar la descripción de los fundamentos fácticos que ante él se exponen, así como las pretensiones del actor, y a verificar si por sus características, el caso puede ser

resuelto en relación con los derechos constitucionales posiblemente afectados y con la efectividad indispensable para su salvaguardia. Por tanto, es ineludible que el recurrente describa el acto u omisión violatorio del derecho de manera clara, cierta, específica, pertinente y suficiente sobre el derecho constitucional supuestamente vulnerado. Estos elementos, informados adecuadamente al juez constitucional, hace posible el debate constitucional en el ámbito de la jurisdicción constitucional°.

4.3 De lo expuesto, corresponde analizar la procedencia de la Acción de Protección planteada en función de la Constitución de la República en concordancia con la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Sobre las alegaciones de las partes, las constancias procesales, se determina como hechos ciertos y probados:

1.El señor Mauro Manuel Robles Galán ha laborado para el Hospital Isidro Ayora desde abril del 2017 hasta mayo del 2020 en el cargo de Asistente Administrativo 1, así lo reflejan contratos de servicios ocasionales que constan del proceso (fs. 22 a 38), el mecanizado de IESS que en lo principal refiere el tiempo de servicio y las aportaciones por parte del Hospital Isidro Ayora (fs. 39 a 45) y, la certificación conferida por la Ing. Marianela Neira Hidalgo, Responsable de Gestión de Talento Humano del Hospital General Isidro Ayora, del que consta que el accionante Mauro Manuel Robles Galán, laboró en calidad de Asistente Administrativo 1, desde el 01 de abril de 2017 hasta el 31 de mayo del 2020. El puesto no fue reemplazado por ningún otro servidor. No se ha realizado concurso de méritos por cuanto fue Contrato Ocasional y actualmente no existe ese puesto en el distributivo del Hospital General Isidro Ayora (fs. 72).

2. La relación laboral del accionante concluye mediante acta de terminación laboral firmado por el Dr. Robert Salcedo Cuadrado, Gerente del Hospital General Isidro Ayora, que en lo principal señala: ^a Explicación.- De conformidad con lo que establece el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en concordancia con el Art. 146 literal a) del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público. Notificar al servidor ROBLES GALAN MAURO MANUEL, la finalización del contrato ocasional suscrito con el Hospital General Isidro Ayora de Loja (Memorando Nro. MSP-CZ7-S-2020-4564-M). Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375, de 05 diciembre de 2019, publicado en el Segundo Registro

Oficial Suplemento Nro.99, de 12 de diciembre de 2019, el Ministerio de Trabajo emitió las directrices para la optimización de gastos de personal en la modalidad de contrato de servicios ocasionales, financiados con gasto corriente para el ejercicio fiscal 2020, consecuentemente el puesto de ASISTENTE ADMINISTRATIVO 1, ha sido suprimido dentro del Distributivo del Hospital General Isidro Ayora de Loja. El Hospital General Isidro Ayora, agradece sus valiosos servicios prestados a la Entidad.º (fs. 21 y 71)

4.4. Considera el actor que existió violación de derechos constitucionales tanto en el derecho al trabajo como a la seguridad jurídica y la motivación, que al venir laborando de forma ininterrumpida durante 38 meses, ya no se encontraba en una necesidad emergente, que es la naturaleza del contrato ocasional, se encontraba fuera de la modalidad ocasional, se encontraba cubriendo una necesidad permanente de la institución accionada, por lo tanto se entendía que el contrato se encontraba prorrogado hasta que la respectiva autoridad convoque a concurso de méritos y oposición y exista un ganador como lo establece el artículo 58 de la LOSEP.

4.4.1 Necesariamente debemos remitirnos al ordenamiento jurídico vigente, toda vez que se alega que se afectó el derecho a la seguridad jurídica, sobre la cual la Constitución de la República señala en su artículo 82 "El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes". La seguridad jurídica es un derecho que garantiza no solo la sujeción a un marco jurídico determinado, sino que, principalmente, resalta la supremacía constitucional de la cual se encuentra investida la Constitución de la República, pues asegura su respeto, lo cual se traduce además en el respeto a los derechos constitucionales en ella reconocidos. La Corte Constitucional en la sentencia No. 042-13-SEP-CC ha dicho que la seguridad jurídica debe ser considerada como: ^a ¼ el derecho a ser juzgado por normas previamente establecidas y que además sean claras, públicas y aplicables por las autoridades competentes. En otras palabras, la seguridad jurídica es la certeza que tenemos los ciudadanos de las normas que forman parte del ordenamiento jurídico, y por tanto se traduce en la confianza de los ciudadanos en que las autoridades investidas de la potestad jurisdiccional aplicarán y darán cumplimiento a las normas vigentes y la Constitución respetando con ello los derechos constitucionalesº. En este sentido, resulta

evidente que toda autoridad se encuentra obligada de observar y aplicar las disposiciones normativas vigentes, no solo legales sino constitucionales, pues de no hacerlo, se estaría vulnerando el derecho constitucional a la seguridad jurídica que les asiste a los ciudadanos.

En presente caso, el accionante laboraba en la Institución accionada mediante la suscripción de Contratos de Servicios Ocasionales que como lo determina el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, este tipo de contratos se los suscribe para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin, por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, 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 Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento; las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público; en el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público también determina que este tipo de contratos no genera estabilidad laboral alguna en el artículo 143. El accionante suscribió contratos de servicios ocasionales para la ejecución de determinadas funciones dentro del Hospital Isidro Ayora de Loja, que no generaba ninguna estabilidad laboral; es así, que en los contratos de servicios ocasionales suscritos por el accionante de forma expresa determinaban el tiempo de vigencia de cada uno de ellos, conforme lo determinado en el artículo 146 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, en el que se establecía como causales para la terminación de este tipo de contratos el cumplimiento del plazo, también contempla la posibilidad de dar terminado el contrato de manera unilateral por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo.

Si bien en la presente causa, el accionante denuncia que, al haber suscritos varios contratos de servicios ocasionales, su cargo se ha vuelto de necesidad permanente de conformidad con lo previsto en el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y su contrato se encuentra prorrogado, sin embargo, esta disposición legal determina que 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, por lo tanto, está hablando que

las necesidades institucionales pasan a ser permanentes, necesidades que se reflejan en las actividades o descripción del puesto que permitan identificar y ubicar al cargo dentro de la estructura de la entidad pública en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados y la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes, por lo tanto, no se refiere que el funcionario debe permanecer en el cargo hasta su reemplazo luego del concurso de méritos y oposición.

Establecida la necesidad institucional del cargo, para la creación del puesto se requiere el informe de las unidades de administración de talento humano, la aprobación del Ministerio del Trabajo y el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas, no es posible generar estabilidad o permanencia de la persona trabajadora en el sector público por el hecho de haber laborado con contratos ocasionales, la estabilidad en el sector público se logra con un nombramiento definitivo, esto es cumpliendo con la condición jurídica inexorable de participar y ganar el respectivo concurso de méritos y oposición como lo determina la norma constitucional, el artículo 228 que ordena que ^a El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la Ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora^o. En relación a este problema jurídico, la Corte Constitucional en la sentencia No. 053-16-SEP-CC emitida en el caso No. 0577-12-EP, señaló: ^a Queda claro entonces, que el ingreso de una persona al servicio público de manera permanente \pm que genere estabilidad- en cualquiera de sus instituciones, está supeditado a la realización y culminación de un concurso público de méritos y oposición, a partir del cual, sea declarado como ganador y en función de lo cual debe otorgársele el respectivo nombramiento^{1/4} ^o; consecuentemente, la estabilidad en el sector público depende de un factor fundamental, el otorgamiento de un nombramiento en favor de una persona cuando medie un concurso de méritos y oposición en la que se le hubiese declarado ganadora; como tampoco genera la referida estabilidad, la celebración de sucesivos contratos ocasionales, ni su renovación, así lo ha señalado la Corte Constitucional en la sentencia No. 116-16-SEP-CC, dentro de la causa No. 0555-12-EP, que ha manifestado: ^a ^{1/4} la emisión continua o sucesiva de los contratos de servicios ocasionales ni

su constante renovación, le otorga a una persona la estabilidad laboral en el sector público y que el disponer la emisión de un nombramiento definitivo para el ingreso al servicio público mediante sentencia, sin que se haya realizado el concurso de oposición y merecimientos, es contrario a la Constitución de la República^{1/4}°. En este sentido, no se podía generar estabilidad laboral a las y los servidores contratados mediante este régimen, con base en la sola emisión sucesiva de estos contratos más allá del límite de tiempo permitido por la ley, dada la propia naturaleza de este tipo de contratos (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 004-12-SIS-CC de 06 de marzo de 2012, (caso No. 0014-11-IS), pág. 6; y, Sentencia No. 005-12-SIS-CC de 06 de marzo de 2012, (caso No. 011-11-IS), pág. 6). Por consiguiente, no se ha vulnerado la seguridad jurídica, ni el derecho al trabajo, el accionante se encontraba laborando para la Entidad accionada mediante la suscripción de Contratos de Servicios Ocasionales, que por su naturaleza no generan estabilidad, así se ha pronunciado la Corte Constitucional al decir: ^a los contratos de servicios ocasionales, (1/4) de ninguna manera generan estabilidad ya que tienen un tiempo de duración determinada, puesto que su finalidad es suplir ciertos vacíos de personal°, sentencia No. 033-13-SEP-CC de 17 de julio de 2013, caso No. 1797-10-EP, pág. 1; criterio similar lo mantiene la Corte Constitucional, respecto de que los contratos ocasionales no generan estabilidad en las sentencias: Sentencia No. 258-15-SEP-CC de 12 de agosto de 2015, caso No. 2184-11-EP, pág. 24; Sentencia No. 296-15-SEP-CC de 09 de septiembre de 2015, caso No. 1386-10-EP, pág. 12; Sentencia No. 397-16-SEP-CC de 21 de diciembre de 2016, caso No. 1017-11-EP; Sentencia No. 108-14-Ep/20 de 09 de junio de 2020. Por su propia naturaleza, este tipo de contratos conllevan la certeza de que pese a las sucesivas renovaciones no existe la posibilidad de crear una estabilidad laboral, puesto que puede ser terminado en cualquier momento por la sola voluntad de la autoridad nominadora° (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 126-12-SEP-CC, 204-12-SEP-CC, 251-12-SEP-CC, 166-16-SEP-CC, 350-16-SEP-CC, 012-17-SEP-CC, 017-17-SEP-CC y 262-18-SEP-CC).

Conocido como fue por el actor el contenido íntegro de sus contratos, en ellos se estipuló sobre remuneración, derechos y obligaciones de las partes contratantes, entre otras sobre la terminación del contrato, estableciéndose, que de conformidad con lo estipulado en la Ley Orgánica de Servicio Público, el contrato terminará en la fecha de vencimiento, en este caso sin necesidad de notificación; es así, que la Entidad accionada adecuó su accionar a las

disposiciones contenidas en la Ley y en el contrato, como se verifica del contenido del Acta de Terminación Laboral firmado por el Dr. Robert Salcedo Cuadrado, Gerente del Hospital General Isidro Ayora, que en lo principal señala: ^a Explicación.- De conformidad con lo que establece el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en concordancia con el Art. 146 literal a) del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público. Notificar al servidor ROBLES GALAN MAURO MANUEL, la finalización del contrato ocasional suscrito con el Hospital General Isidro Ayora de Loja (Memorando Nro. MSP-CZ7-S-2020-4564-M). Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375, de 05 diciembre de 2019, publicado en el Segundo Registro Oficial Suplemento Nro.99, de 12 de diciembre de 2019, el Ministerio de Trabajo emitió las directrices para la optimización de gastos de personal en la modalidad de contrato de servicios ocasionales, financiados con gasto corriente para el ejercicio fiscal 2020, consecuentemente el puesto de ASISTENTE ADMINISTRATIVO 1, ha sido suprimido dentro del Distributivo del Hospital General Isidro Ayora de Loja. El Hospital General Isidro Ayora, agradece sus valiosos servicios prestados a la Entidad^o. Los contratos ocasionales fueron suscritos por el actor de manera libre y voluntaria sujetándose a las condiciones contractuales en ellos establecidos, que es ley para las partes al tenor de lo determinado en el Art. 1571 del Código Civil, por tanto, no se ha vulnerado el derecho al trabajo, ni a la Seguridad Jurídica.

A más de lo analizado, revisados los documentos adjuntos al proceso se evidencia que la salida de la accionante obedece a la optimización de gastos de personal en la modalidad de contrato de servicios ocasionales, financiados con gasto corriente para el ejercicio fiscal 2020, siendo el puesto de Asistente Administrativo 1, suprimido dentro del Distributivo del Hospital General Isidro Ayora de Loja como así consta de la certificación conferida por la Ing. Marianela Neira Hidalgo, Responsable de Gestión de Talento Humano del Hospital General Isidro Ayora, quien da a conocer que el actor, señor Mauro Manuel Robles Galán, laboró en calidad de Asistente Administrativo 1, desde el 01 de abril de 2017 hasta el 31 de mayo del 2020, que el puesto no fue reemplazado por ningún otro servidor, que no se ha realizado concurso de méritos por cuanto actualmente no existe ese puesto en el distributivo del Hospital General Isidro Ayora (fs. 72), por lo tanto, si no consta en el distributivo, tampoco cuenta la disponibilidad económica para la suscripción de contrato ocasional en el cargo que ocupaba el actor, es decir esto obedece al artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y

Finanzas Públicas ^a Art. 115.- Certificación Presupuestaria.- Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar o contraer obligaciones, sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria^{1/4}°. Se ha demostrado que la institución accionada ha acatado las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente, esto es, normas jurídicas públicas, previas, claras como las citadas anteriormente que han sido aplicadas por la entidad accionada.

4.4.2 El trabajo, es una potestad inherente a la persona humana, lo que implica hablar de la persona como sujeto del trabajo, -sujeto de derecho-, es sin duda la figura central del derecho al trabajo; el trabajo al ser inherente a la persona y connatural a ella, es un derecho que tiene a acceder a la prestación de servicios y como tal se ha incorporado a los textos legales, lo encontramos en nuestra Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 33 que dice: ^aEl trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado°. Así también, los principios fundamentales del derecho al trabajo se encuentran garantizados en el Art. 363 Ibidem, que su vez guardan armonía con los Convenios y Tratados Internacionales existentes en relación a este derecho. Por su parte, la Corte Constitucional ha señalado, que: ^a... el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores. Este derecho, es un derecho universal, por cuanto es reconocido a "todas" las personas, así como también abarca "todas" las modalidades de trabajo^{1/4}° (Constitucional del Ecuador, sentencia No. 093-14-SEP-CC, emitida en el caso No. 1752-11 -EP pág. 20). En el marco del derecho internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, consagra en su artículo 23 numeral 1 que: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Mientras que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 16 de diciembre de 1966, establece que: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante

un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho". Como vemos el derecho al trabajo, se halla reconocido y tutelado en la Constitución de la República, en sus diferentes modalidades; y, la Entidad accionada ha garantizado y tutelado al accionante durante el periodo que estuvo vinculado ella, remuneraciones y retribuciones justas, concediéndole permisos y licencias como establece la ley en favor del servidor, el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado por el accionante; si bien, el quedarse sin trabajo afecta el nivel de vida adquirido y programado en base a una remuneración que venía percibiendo, no se puede hablar de una violación de este derecho, puesto que la ley contempla las causas legales por las cuales se puede dar por terminada una relación laboral, lo cual se ha observado en el presente caso, por cuanto la terminación de la relación laboral del accionante se ha amparado en normas claras, públicas, previas, aplicadas por autoridad competente, sin que la entidad pública accionada haya actuado de forma arbitraria, ni antojadiza, por tanto no se ha violentado el derecho al trabajo.

4.4.3 El derecho al debido proceso está relacionado con la motivación, que es una garantía de trascendental importancia, es una obligación constitucional que se encuentra señalada expresamente en el artículo 76 numero 7, letra l) de la Constitución, que implica decisiones, reflexiones que justifiquen lo resuelto, la enunciación de normas o principios en que se fundamenta el acto y la explicación de la pertinencia de dicha aplicación a los antecedentes de hecho, lo que debe permitir a los ciudadanos conocer de manera clara los fundamentos de la decisión, manda la Carta Magna que ^aLas resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados°. Por su parte, la Corte Constitucional ha sido enfática en afirmar que "...la motivación es imprescindible para justificar cualquier decisión, sea esta judicial o administrativa, pues, solo una carga argumentativa razonada permite llegar a una conclusión en derecho que a su vez, permite que el auditorio social pueda comprender cuales fueron las acciones que guiaron tales actuaciones (1/4) por lo que la debida motivación constituye un elemento esencial de las decisiones de los órganos tanto jurisdiccionales como

administrativos, dentro de su respectiva competencia, que puedan afectar derechos constitucionales". (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N." 145-17-SEP-CC dentro del caso N." 0143-16-EP.) En aquel sentido, esta Corte Constitucional ha determinado tres requisitos, que permiten comprobar si una decisión emitida por autoridad pública ha sido debidamente motivada o no, estos son: razonabilidad, lógica y comprensibilidad (Corte Constitucional, para el período de transición, sentencia N.227-L2-SEP-CC, caso N.1212-11-EP. El criterio ha sido repetido en varias sentencias posteriores, como por ejemplo en, Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N. 017-14-SEP-CC, caso N. 0401-13-EP, entre otras). La motivación es la declaración de las circunstancias de hecho y de derecho que han inducido a la emisión del acto, lo que constituyen los presupuestos, que no es más que la mención de las normas en que se ampara para emitir la resolución, esto es, las razones de hecho y de derecho que dan origen a su emisión, la que sirve para facilitar la recta interpretación de su sentido y alcance, pues constituye un elemento esencial del mismo.

Al respecto encontramos que el Código Orgánico Administrativo (COA) en el artículo 98 señala: ^a Acto administrativo es la declaración unilateral de voluntad, efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales o generales, siempre que se agote con su cumplimiento y de forma directa. Se expedirá por cualquier medio documental, físico o digital y quedará constancia en el expediente administrativo^o, y en el artículo 99 *Ibidem*, se establece que es requisito de validez del acto administrativo la motivación. El acta de terminación laboral firmado por el Dr. Robert Salcedo Cuadrado, Gerente del Hospital General Isidro Ayora, con el que es notificado el accionante, es una mera comunicación, notificación, efectuada en ejercicio de la función administrativa por lo tanto no cumple con las características de un acto administrativo, no tiene la exigencia de la motivación pues no es una Resolución de la Administración, tiene su sustento en el mismo contrato que le condicionaba a un plazo de cumplimiento, es decir, al 31 de mayo de 2020. Sin embargo, en esta Acta de Terminación laboral, bajo el test de motivación de razonabilidad, lógica y comprensibilidad se analiza si cumple el análisis la notificación del acta de terminación laboral que cuestiona la parte accionante. Tiene razonabilidad que permite analizar las normas legales como fundamentos para adoptar la decisión, se citan las disposiciones que le ampara para terminar la relación laboral, esto es el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, artículo 146 literal a) del Reglamento General de la Ley

Orgánica del Servicio Público. En relación a la lógica esta no solo se relaciona con la coherencia y concatenación que debe existir entre las premisas con la conclusión final, sino con la carga argumentativa que debe existir por parte de la autoridad administrativa en los razonamientos, afirmaciones y finalmente la decisión que toma, al expresar en ella que, Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375, de 05 diciembre de 2019, publicado en el Segundo Registro Oficial Suplemento Nro.99, de 12 de diciembre de 2019, el Ministerio de Trabajo emitió las directrices para la optimización de gastos de personal en la modalidad de contrato de servicios ocasionales, financiados con gasto corriente para el ejercicio fiscal 2020, consecuentemente el puesto de Asistente Administrativo 1, ha sido suprimido dentro del Distributivo del Hospital General Isidro Ayora de Loja. El parámetro de comprensibilidad implica que sea expuesta de manera clara y comprensible, que se tomaron en cuenta todos los parámetros normativos que el involucrado busca en una decisión, puesto que no sólo está direccionada la resolución hacia el involucrado en la misma, sino al auditorio social, puesto que a través de ella se conoce las decisiones del órgano administrativo y que en el caso no está alejado esa comprensibilidad que debe existir, puesto que se notifica al servidor ROBLES GALAN MAURO MANUEL, la finalización del contrato ocasional suscrito con el Hospital General Isidro Ayora de Loja.

Sobre esta base se considera que no vulneró al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación prevista en el artículo 76 numeral 7, literal I), en consecuencia, la notificación efectuada en base a la decisión adoptada, se encuentra motivada en los parámetros constitucionales, posee los parámetros para considerarlo lógico, comprensivo y razonable, por cuanto, del texto del documento se advierte que la decisión fue adoptada por la Autoridad competente.

4.4.4 De lo analizado, no se ha demostrado en los hechos alegados violación de un derecho constitucional por parte de la Institución accionada, siendo la acción propuesta improcedente al tenor de lo señalado en el artículo 42, numeral .1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

QUINTO: RESOLUCIÓN.

Con la motivación y análisis efectuado esta Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial del Justicia de Loja, de conformidad con lo dispuesto en los 17, 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, acepta el recurso de apelación interpuesto por la Institución accionada, siendo improcedente la acción al tenor de lo señalado en el artículo 42. 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional se revoca la sentencia emitida el 9 de noviembre del 2020, las 11h37, dejando sin efecto las medidas de reparación integral. En atención a lo dispuesto en el Art. 86 No. 5 de la Carta Magna, ejecutoriada esta sentencia, remítase copia del fallo a la Corte Constitucional. Sin Costas. Con el ejecutorial, devuélvase el proceso al Juzgado de origen. Notifíquese.

GONZALEZ CRESPO MARILYN FABIOLA
JUEZA PROVINCIAL (PONENTE)

LOJAN ZUMBA ADRIANO
JUEZ PROVINCIAL

ALVARADO GONZALEZ FREDY ROLANDO
JUEZ PROVINCIAL

VOTO SALVADO DEL JUEZ PROVINCIAL, SALA ESPECIALIZADA DE LO CIVIL, MERCANTIL, LABORAL, FAMILIA, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE LOJA, ALVARADO GONZALEZ FREDY ROLANDO.

CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE LOJA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO CIVIL, MERCANTIL, LABORAL, FAMILIA, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE LOJA. Loja, martes 12 de enero del 2021, las 09h12.

VISTOS.- Este Tribunal de la Corte Provincial de Justicia de Loja conformado por la Dra. Marilyn Fabiola González Crespo (Ponente), Abogado Fredy Rolando Alvarado González (VOTO DE MINORIA) y, Dr. Adriano Lojan Zumba, es competente para conocer y resolver la presente Acción de Protección, conforme a lo dispuesto por los artículos 88, 86, numeral 3, inciso segundo, artículo 167 y 172 de la Constitución de la República; y, artículo 24 y 168 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en concordancia con lo preceptuado en el artículo 208 numeral 1 del Código Orgánico de Función Judicial. La presente Acción de Protección se ha sustanciado observándose las normas constitucionales previstas para las garantías jurisdiccionales en la Constitución y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se ha cumplido con el debido proceso, no existe ninguna omisión de solemnidad sustancial inherente a esta clase de acciones, por tanto, se declara su validez.

2.- La parte accionante señala que ha suscrito varios contratos de servicios ocasionales con el Hospital Isidro Ayora desde el 01 de abril del 2017, el último lo firma el 01 de abril del 2020 con fecha de culminación el 31 de mayo del 2020, fecha en la que recibe el acta de terminación laboral que dispone que ha fenecido el contrato ocasional e invocan el artículo 58 de Ley Orgánica de Servicio Público y el artículo 146 literal a) del Reglamento a la Ley, e indica que termina el contrato porque ha terminado el tiempo por el cual se suscribió, también menciona el Acuerdo Ministerial 2019- 375, aunque no lo explica como fundamento para el despido. Considera el actor que existió violación de derechos constitucionales tanto en el derecho al trabajo como a la seguridad jurídica y la motivación, que al venir laborando de forma ininterrumpida durante 38 meses ya no se encontraba en una necesidad emergente, que es la naturaleza del contrato ocasional, se encontraba fuera de la modalidad ocasional, se

encontraba cubriendo una necesidad permanente de la institución accionada, por lo tanto se entendía que el contrato se encontraba prorrogado hasta que la respectiva autoridad convoque a concurso de méritos y oposición y exista un ganador como lo establece el artículo 58 de la LOSEP. El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375, del 05 de diciembre de 2019, en el capítulo 3, numeral 11 literal d), dice que no se eliminarán las vacantes que se encuentren planificadas y convocadas a concurso de méritos y oposición, que si bien no se ha realizado esta convocatoria es porque la autoridad no lo ha hecho, que nace ahí el derecho del accionante de permanecer en el puesto de trabajo hasta que exista un ganador del concurso de méritos y oposición. Que la resolución no es motivada, se invoca una norma que no guarda lógica con el tiempo de servicio, que al ser más de 12 meses de servicio el contrato ocasional ya se encontraba automáticamente prorrogado y no podría invocarse esta norma para despedirlo. Manifiesta que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, la seguridad jurídica y a la motivación, solicita como reparación integral se ordene la restitución del compareciente al cargo que venía desempeñando como Asistente Administrativo del Hospital Isidro Ayora de Loja; se ordene el pago de los valores por concepto de remuneración durante el tiempo que se encuentra privado de su trabajo; así como también todos los beneficios sociales Fondos de Reserva y aportes al Seguro Social; y, se fije una indemnización por concepto de daños inmateriales.

3.- LA PARTE ACCIONADA, señala en lo principal que los contratos tuvieron la duración de 38 meses y que por esta razón el contrato que suscribió el accionante se encontraba prorrogado, sin embargo, en las cláusulas contractuales se establece la terminación siendo una causal el vencimiento, el último contrato suscrito entre las partes establece un plazo de 2 meses, del 01 de abril al 31 de mayo de 2020 y la institución lo desvinculó por haberse cumplido el plazo establecido. El artículo 57 y 58 de la LOSEP establecen que el Ministerio del Trabajo autorizará la creación de puestos y el ingreso de contratos ocasionales, así también el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-001, por lo tanto, el accionante no puede aducir que de forma arbitraria se haya finalizado el contrato ocasional que claramente condicionaba un plazo de cumplimiento al 31 de mayo de 2020. Es más, el Memorando Nro. MSP-CZ7-S-2020-4564-M de fecha 02 de junio de 2020, demuestra que el Ministerio de Trabajo autorizó el ingreso de personal al Ministerio de Salud Pública bajo la modalidad de contratos ocasionales y, en la lista adjunta, no consta ni el puesto que ocupaba el accionante,

ni su nombre, su contratación no se encontraba autorizada, lo que ha hecho el Hospital Isidro Ayora es aplicar la terminación dentro del plazo establecido en la cláusula correspondiente y en el artículo 146 literal a) del Reglamento General a la LOSEP, dada la naturaleza de este tipo de contratos. No se ha vulnerado el derecho al trabajo puesto que no se ha cumplido con lo establecido en el artículo 228 de la Constitución, que corresponde al concurso de méritos y oposición para ingresar al sector público, de hecho, durante el periodo que estuvo vinculado se le garantizó sus remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado por el accionante. No se ha vulnerado el derecho a la seguridad jurídica, en virtud de que el artículo 58 de la LOSEP, artículo 146, literal a) de su Reglamento General; y, cláusula tercera del último contrato suscrito entre las partes, establecen la terminación del contrato ocasional por cumplimiento del plazo; por lo tanto, estas constituyen la norma jurídica previa, clara y precisa para ejecutar el acto administrativo. No se ha vulnerado el derecho a la motivación, el contenido del Acta de Terminación del Contrato se enuncia la normativa bajo la cual se ampara el acto administrativo, considerando el plazo establecido en el contrato para su finalización, además de que no era necesario una notificación. Al impugnar el acta de notificación se trata de un derecho subjetivo, estamos frente a un caso de mera legalidad, acción que debe ser impugnada por la vía administrativa de acuerdo al artículo 173 de la Constitución, puesto que cuando los puntos de debate son de legalidad, la justicia constitucional no está para sobreponerse a la justicia ordinaria. Concluye solicitando se inadmita la Acción de Protección propuesta por improcedente. La PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO por intermedio de su Defensor, expresó, que por su naturaleza los contratos de servicios ocasionales no otorgan estabilidad porque así disponer la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 58, en derecho público estos contratos son contratos administrativos que se rigen por los principios de buena fe y legalidad, que obliga a las partes su cumplimiento, en este caso faculta a que este contrato pueda ser terminado de manera unilateral y también por cumplimiento de plazo como ha sucedido en el presente caso, establecida en el artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público; no existe un despido. Existe una notificación en la que se da a conocer al servidor público que su contrato terminaría en la fecha que culmina el plazo, notificación que es un acto de simple administración, que por su naturaleza tampoco genera efectos jurídicos directos porque no declara, no restringe, no establece, no otorga derechos es por eso que es un acto de carácter discrecional unilateral con el que se notifica y se da a conocer el

cumplimiento del contrato, siendo un asunto de mera legalidad. En relación a la terminación de los contratos de servicios ocasionales por cumplimiento de plazo y por terminación unilateral, la Corte Constitucional ha determinado una constitucionalidad condicionada respecto del artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, que en el caso de las personas con discapacidad o las mujeres embarazadas no se puede aplicar este artículo, no se las puede desvincular porque este grupo de personas vulnerables gozan de una estabilidad reforzada, el Acuerdo Ministerial 375 publicado el 12 de diciembre del 2019 en el que se emiten las directrices para la modalidad de contratos de servicios ocasionales, protege los derechos de la personas vulnerables y en este acuerdo en su artículo 4 deja claro que la prórroga de los contratos de servicios ocasionales no se genera por el transcurso del tiempo lo que quiere decir que estos contratos pueden darse por terminados por cumplimiento de plazo o por terminación unilateral.

4.- El Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador señala *“La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la constitución y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y, cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación”* Para la procedencia de la acción de protección, es necesario que se cumplan con los presupuestos constitucionales y de procedimiento que se encuentran determinados en la Constitución. El Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establece cuando procede presentar una acción de protección, solo cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos: *“1. ± violación de un derecho constitucional; 2. - acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y, 3. ± inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado”* Para ello el Art. 41 ibídem, señala cuando procede la acción de protección, así: *1. Todo acto u omisión de una autoridad pública no judicial que viole o haya violado los derechos, que menoscabe, disminuya o anule su goce o ejercicio; 2. Toda política pública, nacional o local, que conlleve la privación del*

goce o ejercicio de los derechos y garantías; 3. Todo acto u omisión del prestador de servicio público que viole los derechos y garantías. 4. Todo acto u omisión de personas naturales o jurídicas del sector privado, cuando ocurra al menos una de las siguientes circunstancias: a.) Presten servicios públicos impropios o de interés público; b.) Presten servicios públicos por delegación o concesión; c.) provoque daño grave; d.) La persona afectada se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a un poder económico, social, cultural, religioso o de cualquier otro tipo. 5. Todo acto discriminatorio cometido por cualquier persona. Consonante con estas normas tenemos el Art. 42 ibídem;

5.- Al caso concreto es de advertir que la parte actora señala que se le ha vulnerado sus derechos constitucionales, entre ellos, EL DERECHO A LA, MOTIVACIÓN, SEGURIDAD JURÍDICA Y EL DERECHO DE TRABAJO. Para determinar la existencia de vulneración o no a estos derechos, es necesario analizar los siguientes puntos:

a.- Es un hecho probado que el señor Mauro Manuel Robles Galán, laboró para el Hospital Isidro Ayora desde abril del 2017 hasta mayo del 2020 en el cargo de Asistente Administrativo 1, conforme data a fs. (fs. 22 a 38), estos hechos son corroborados además por la certificación conferida por la Ing. Marianela Neira Hidalgo, Responsable de Gestión de Talento Humano del Hospital General Isidro Ayora. Señala también que el puesto no fue reemplazado y no se ha realizado concurso de méritos ya que actualmente no existe dicho puesto en el distributivo del Hospital General Isidro Ayora (fs. 72).

b.- Está justificado que la relación laboral concluyó mediante acta de terminación laboral firmado por el Dr. Robert Salcedo Cuadrado, Gerente del Hospital General Isidro Ayora, que señala:.. ^a ***Explicación.- De conformidad con lo que establece el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en concordancia con el Art. 146 literal a) del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público. Notificar al servidor ROBLES GALAN MAURO MANUEL, la finalización del contrato ocasional suscrito con el Hospital General Isidro Ayora de Loja (Memorando Nro. MSP-CZ7-S-2020-4564-M). Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375, de 05 diciembre de 2019, publicado en el Segundo Registro Oficial Suplemento Nro.99, de 12 de diciembre de 2019, el Ministerio de Trabajo***

emitió las directrices para la optimización de gastos de personal en la modalidad de contrato de servicios ocasionales, financiados con gasto corriente para el ejercicio fiscal 2020, consecuentemente el puesto de ASISTENTE ADMINISTRATIVO 1, ha sido suprimido dentro del Distributivo del Hospital General Isidro Ayora de Loja. El Hospital General Isidro Ayora, agradece sus valiosos servicios prestados a la Entidad.° (fs. 21 y 71)

c.- Al caso concreto, la parte actora centra su argumento por un lado en que se ha desnaturalizado la contratación de servicios ocasionales ya que ha sobrepasado más de un año convirtiéndose su puesto en una necesidad institucional permanente de conformidad a lo previsto en el Art. 58 de la LOSEP, puesto que ha laborado por 38 meses consecutivos, en consecuencia, se entiende que el contrato esta prorrogado hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora, sin que este contrato se pueda dar por terminado unilateralmente (cumplimiento de pazo). Por lo que al haberse desconocido estas normas se ha vulnerado la motivación (debido proceso), seguridad jurídica, así como el derecho al trabajo.

EXISTE VULNERACION A DERECHOS CONSTITUCIONALES A FAVOR DE LA PARTE ACCIONANTE COMO LA MOTIVACION.- Revisada la constancia procesal encontramos que la parte actora fue separada de sus funciones mediante un acto administrativo que no fue debidamente motivado, por los siguientes hechos que derivan del mismo.

1.- La Corte Constitucional para el Periodo de Transición, al respecto estableció para que una resolución se halle motivada ^a ¼ es necesario que la autoridad que tome la decisión exponga las razones que el derecho le ofrece para adoptarla. Dicha exposición debe hacérsela de manera razonable, lógica y comprensible, así como mostrar cómo los enunciados normativos se adecuan a los deseos de solucionar los conflictos presentados. Una decisión razonable es aquella fundada en los principios constitucionales. La decisión lógica, por su lado, implica coherencia entre las premisas y la conclusión, así como entre ésta y la decisión. Una decisión comprensible, por último, debe gozar de claridad en el lenguaje, con miras a su fiscalización por parte del gran auditorio social, más allá de las partes en conflicto° (Sentencia No. 227-12-SEP, caso No. 1212-11-EP). En conclusión, ¿qué

es motivar? En pocas palabras es dar una respuesta razonada a la persona que recurre tanto a la esfera administrativa o judicial, sin embargo, cuando se realiza los actos administrativos o judiciales, estos deben cumplir el parámetro de motivación, pues el no hacerlo provoca la nulidad, más aún cuando se tratan de derecho constitucionales^{1/4}. (Corte Constitucional, sentencia No, 091-13-SEP-CC de 30 de octubre de 2013, R.O.S. No, 136 de 3 de diciembre de 2013) (Lo resaltado y en mayúsculas es del Tribunal).

2.-En el caso sub júdice, podemos establecer que se rompe el principio CONSTITUCIONAL DE LA MOTIVACIÓN, tómesese en cuenta que el acto administrativo que consta a fs. 21, se da por terminado la relación laboral unilateralmente por cumplimiento de plazo del contrato, cuyo sustento legal también lo hacen conforme el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y Art. 146 del Reglamento a la Ley de Servicio Público literal a)^{1/4} textualmente señala ^a***Explicación.- De conformidad con lo que establece el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en concordancia con el Art. 146 literal a) del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público. Notificar al servidor ROBLES GALAN MAURO MANUEL, la finalización del contrato ocasional suscrito con el Hospital General Isidro Ayora de Loja (Memorando Nro. MSP-CZ7-S-2020-4564-M). Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375, de 05 diciembre de 2019, publicado en el Segundo Registro Oficial Suplemento Nro.99, de 12 de diciembre de 2019, el Ministerio de Trabajo emitió las directrices para la optimización de gastos de personal en la modalidad de contrato de servicios ocasionales, financiados con gasto corriente para el ejercicio fiscal 2020, consecuentemente el puesto de ASISTENTE ADMINISTRATIVO 1, ha sido suprimido dentro del Distributivo del Hospital General Isidro Ayora de Loja. El Hospital General Isidro Ayora, agradece sus valiosos servicios prestados a la Entidad.***. Bajo este contexto, podemos notar que el mismo finaliza su contratación ocasional es decir si genere efectos legales y causa perjuicio en contra del accionante, entonces no estamos hablando de un acto de simple administración, sino de un acto administrativo que al generar efectos legales por obligación constitucional debe estar debidamente motivados. Podemos observar que NO EXISTE, Razonabilidad, ya que no tiene fundamento legal únicamente refiere que se termina la relación laboral (unilateralmente) por cumplimiento de plazo del último contrato celebrado entre las partes. No se enuncia argumento alguno respecto a la desnaturalización de

la contratación ocasional, es decir no se analizó el tiempo que interrumpidamente laboró para la institución mencionada, esto es 38 meses consecutivos, por lo que conforme al Art. 58 de la LOSEP, le concede derechos al accionante, aunque sea para negarse, existiendo sin duda una motivación incompleta. Nótese que en la fundamentación de la parte accionada señala que la separación también obedece al recorte del presupuesto en la Institución, es decir, se debe optimizar personal, sin embargo nada se dice respecto aquello, no se explica las razones del porque se la extraña de su puesto, y a otros no, no se advierte o mencionan informe que sustente el cumplimiento de exigencia legales. Además señala que su puesto ha sido suprimido sin existir un proceso conforme a las reglas legales previstas en la LOSEP^{1/4} En casos similares de transgresión a la motivación, que si bien es cierto no son análogos, pero sirve como referente para considerar que el estar incompleta los puntos a resolverse incumple el requisito de razonabilidad, nos dice el máximo órgano de interpretación constitucional "... al evidenciarse una argumentación jurídica incompleta en la decisión que desnaturaliza el carácter cerrado del recurso [de casación], la Corte Constitucional concluye que la decisión incumple el requisito de razonabilidad" Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia N. 0 129-15-SEP-CC, Caso Nro. 1329-13-EP^{1/4} Si bien es cierto podemos notar que el accionado fundamenta la decisión de terminación de la relación laboral de conformidad a lo previsto en el Art. 58 de LOSEP, Art. 146 del Reglamento a la Ley de Servicio Público literal a) no es menos cierto que en el presente caso se ha justificado que la parte actora ha laborado por varios años consecutivos y suficientes, en un mismo cargo, esto es, por más de 38 meses, como asistente, con una misma remuneración, por lo que es claro que el acto administrativo con el que terminan su relación laboral carece de motivación, puesto que de conformidad a lo señalado en el Art. 58 de la LOSEP, se ha desnaturalizado la contratación ocasional al sobrepasar el plazo máximo de la misma, que es de doce meses, nada se advierte sobre este hecho, pues mal se haría en aplicar una figura de terminación contractual ocasional, que está diseñada para cubrir necesidades institucional no permanentes, cuando en el presente caso ante la desnaturalización de la contratación ocasional se ha convertido en permanente por ende su efecto legal es distinto, ya que se entiende prorrogado el contrato hasta la finalización del concurso de méritos y oposición. Es claro que la acción con el que termina su relación laboral no observa lo señalado en el Art. 58 de la LOSEP, en relación al tiempo de prestación de servicios, así como nada advierte o justifica sobre el proceso de supresión señalado. En conclusión no contiene una mínima motivación para

considerarlo razonable porque su fundamento no encaja ante su realidad laboral justificada en el presente caso. Peor considerarlo lógico, pues al ser incompleto no gozaría de entendimiento ya que la parte accionante conoce que su relación laboral ante la desnaturalización de la contratación, su estabilidad es temporal hasta ser legalmente reemplazado mediante concurso de méritos y oposición, sin embargo le extrañan de su puesto con reglas que rigen la contratación ocasional en casos que no superan el año. Entonces no contener un mínimo de motivación, y un motivo razonable para su separación, el memorando reducido en el correo electrónico es arbitrario, sin duda existe una vulneración al derecho de motivación en consecuencia es nulo por mandato constitucional.

Es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos para determinar si la vía es adecuada, nuestra Corte Constitucional ha señalado en diversos casos, argumentos que debe ser tomado en cuenta. *La Corte Constitucional ha destacado el papel protagónico que tienen los jueces constitucionales al conocer esta garantía jurisdiccional*^{1/4} *“De esta forma, el papel de los jueces constitucionales es fundamental para la protección de derechos constitucionales, en el sentido de que se constituyen en los actores protagónicos del respeto de la Constitución. Consecuentemente, los jueces constitucionales no deben desnaturalizar el sentido de la acción de protección, RECHAZANDO LA GARANTÍA sin previo haber realizado una verificación real de la vulneración de derechos constitucionales, NI MUCHO MENOS SUSTENTAR TAL NEGATIVA EN LA EXISTENCIA DE OTRAS VÍAS PARA QUE EL ACCIONANTE FORMULE SU ACCIÓN, sin previamente fundamentar las razones de su conclusión intelectual, tomando como fundamento principal la protección de derechos constitucionales, YA QUE EN DICHS CASOS SE PRODUCIRÍA UNA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA SEGURIDAD JURÍDICA Y DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA, EN TANTO NO SE CUMPLIRÍA EL OBJETIVO DE LA GARANTÍA JURISDICCIONAL DE PROTEGER DICHS DERECHOS. Siendo así, las decisiones que resuelvan esta garantía jurisdiccional, tienen que encontrarse sustentadas a partir de la verificación de la vulneración de derechos en el caso concreto, puesto que de esta forma se puede llegar a la conclusión de si el tema analizado corresponde conocer a la justicia constitucional o en su defecto, a la justicia ordinaria. Es decir, los jueces constitucionales se encuentran en la obligación de fundamentar adecuadamente sus decisiones, ya que de esta forma se cumple con el objetivo*

de la acción de protección. POR TAL RAZÓN, UNA DECISIÓN EN LA CUAL SE NIEGUE ESTA GARANTÍA JURISDICCIONAL BAJO EL ÚNICO FUNDAMENTO DE QUE ES UN TEMA DE LEGALIDAD, DESNATURALIZA LA ESENCIA DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN Y GENERA LA DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES° (Resolución de la Corte Constitucional 160. Registro Oficial Suplemento 526 de 19 de junio de 2015. Al caso concreto observamos precisamente que existe vulneración a derechos constitucionales al desnaturalizarse la contratación ocasional, y no ser observado al momento en que fue separado de su trabajo, existiendo una latente vulneración a derechos constitucionales como la motivación respecto al acto administrativo que se utilizó para extrañarlo de su puesto.

¼ . El artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República determina: El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos (¼) La Corte Constitucional ha señalado ^a En este contexto, la reparación integral en el ordenamiento ecuatoriano constituye un verdadero derecho constitucional, cuyo titular es toda persona que se considere afectada por la vulneración de sus derechos reconocidos en la Constitución. Adicionalmente, es un principio orientador que complementa y perfecciona la garantía de derechos; así, esta institución jurídica se halla inmersa en todo el ordenamiento constitucional ecuatoriano, siendo transversal al ejercicio de los derechos^o ¼. 38 Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia N.0 004- 1 3-SAN-CC, caso N.0 00 1 5- 1 0-AN. CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR Caso N.0 1 773 -1 1 -EP Página 49 de 69¼. ^a De esta forma, se logra que las garantías constitucionales no sean vistas como simples mecanismos judiciales, sino como verdaderos instrumentos con que cuentan todas las personas para obtener del Estado una protección integral de sus derechos. Ante ello, los jueces constitucionales se encuentran en la obligación de ser creativos al momento de determinar las medidas de reparación integral que dentro de cada caso puesto a su conocimiento deban ser establecidas, a fin de que la garantía jurisdiccional sea efectiva y cumpla su objetivo constitucional, evitando vincular

únicamente a la reparación integral con una reparación reducida a lo económico, ya que su naturaleza es distinta. Por esta razón, dicha determinación deberá ser proporcional y racional con relación a la función del tipo de violación, las circunstancias del caso, las consecuencias de los hechos y la afectación del proyecto de vida de la persona^o *Quito, D. M., 01 de octubre del 20 14 SENTENCIA Nro. 146-14-SEP-CC CASO Nro. 1773-11-EP CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR.* De lo analizado podemos observar que la reparación ordenada por el juez de instancia, es suficiente para reparar los daños ocasionados. Determinándose esta violación de carácter constitucional como es la motivación es innecesario analizar los otros derechos alegado. Sin más que considerar, este Tribunal de la Sala Civil y Mercantil de Loja, (voto de minoría)^a **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA,** se rechaza el recurso de apelación, en lo principal se confirma la sentencia subida en grado. Una vez ejecutoriada esta sentencia se dará cumplimiento, por parte del señor secretario (a) de lo dispuesto en el Art. 86, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador. - Devuélvase el proceso a la Unidad de origen. Notifíquese.

GONZALEZ CRESPO MARILYN FABIOLA
JUEZA PROVINCIAL (PONENTE)

LOJAN ZUMBA ADRIANO
JUEZ PROVINCIAL

ALVARADO GONZALEZ FREDY ROLANDO
JUEZ PROVINCIAL