CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL

E-ISSN: 3121-2948

Bajo licencia: CC BY-SA 4.0

Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

DOI: https://doi.org/10.70577/cieninter.v4i4.176

Dificultades en el control de legalidad de las actuaciones de las empresas públicas en el ámbito de su gestión de talento humano en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Judicial Review of Human Resources Management in Ecuadorian Public Enterprises: Legal Challenges.

Magister David Francisco Egas Yerovi[1]
Docente auxiliar, Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador
dfegasy@uce.edu.ec
https://orcid.org/0009-0006-0679-7040

Especialista Anderson Daniel Herrera Andrade[2]
Estudiante maestrante en Derecho Administrativo
Universidad Andina Simón Bolívar, Quito-Ecuador
andersonherrera75@hotmail.com
https://orcid.org/0009-0007-7019-8744

Cómo citar:
Francisco Egas Yerovi, D. F., & Herrera Andrade, A. D. (2026). Dificultades en el control de legalidad de las actuaciones de las empresas públicas en el ámbito de su gestión de talento humano en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Ciencia Interdisciplinaria Internacional*, *4*(4), 421–434. https://doi.org/10.70577/cieninter.v4i4.176

Fecha de recepción: 2026-10-22

Fecha de aceptación: 2026-11-05

Fecha de publicación: 2026-11-19

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL

E-ISSN: 3121-2948

Bajo licencia: CC BY-SA 4.0

Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

RESUMEN

El presente ensayo analizó el régimen procesal laboral aplicable a los servidores de carrera y obreros de las empresas públicas, con particular énfasis en la competencia judicial y el control de legalidad sobre las decisiones de desvinculación de estos. El objetivo de ello fue determinar las normas, sustantivas y adjetivas, aplicables a cada categoría de personal para poder impugnar actuaciones arbitrarias que afecten los derechos de los servidores. Para tal efecto, se analizaron las disposiciones pertinentes de la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código del Trabajo, el Código Orgánico de la Función Judicial y las demás disposiciones pertinentes sobre control constitucional y de legalidad.

El presente ensayo tuvo como alcance el examen integral de los regímenes laborales diferenciados, la supresión de puestos, el despido intempestivo y la impugnación de las Normas Internas de Administración de Talento Humano (NIATH) de estas entidades. Los resultados permitieron identificar que los servidores públicos de carrera se encuentran sujetos al régimen especial de la LOEP, las normas que rigen a la Administración Pública, las NIATH; mientras que, los obreros se sujetan al Código de Trabajo y las descritas normas internas. De la misma forma, se estableció que conforme el artículo 32 de la LOEP, la autoridad competente para conocer las desvinculaciones y todo tipo de controversias laborales con las empresas públicas es el juez de trabajo.

Palabras clave: Empresas públicas, servidores públicos de carrera, obreros, Administración Pública, control de legalidad.

ABSTRACT

This paper examines the legal framework governing employment disputes involving career public servants and workers in Ecuadorian public enterprises, with particular emphasis on judicial jurisdiction and the judicial review of decisions concerning the termination of their employment. Its objective is to identify the substantive and procedural rules applicable to each category of personnel and the legal mechanisms available to challenge arbitrary decisions affecting their rights. To this end, the study analyzes the relevant provisions of the Constitution of the Republic of Ecuador, the Public Enterprises Act (LOEP), the Labor Code, the Organic Code of the Judiciary, and other applicable provisions governing constitutional and judicial review.

The analysis encompasses the distinct employment regimes applicable to public enterprise personnel, the abolition of positions, dismissal without just cause, and legal challenges to the Internal Human Resources Management Regulations (NIATH) adopted by these entities. The findings establish that career public servants are governed by the special legal framework established under the LOEP, the rules applicable to public administration, and the NIATH, whereas workers are subject to the Labor Code and the aforementioned internal regulations. Furthermore, the analysis concludes that, pursuant to Article 32 of the LOEP, jurisdiction over disputes arising from the termination of employment, as well as other employment-related disputes involving public enterprises, lies with the labor courts.

Keywords: Public enterprises; career public servants; workers; public administration; judicial review of legality.

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

INTRODUCCIÓN

Las empresas públicas ecuatorianas tienen un régimen jurídico especial que regula su organización y administración de talento humano, en el que coexisten servidores públicos de carrera y obreros sujetos a regímenes distintos. Esta particularidad genera importantes interrogantes sobre las normas aplicables a cada categoría de personal, así como la autoridad competente destinada a conocer las controversias derivadas de su desvinculación, particularmente cuando se alega la vulneración de derechos laborales o al principio de legalidad.

El presente ensayo tiene por objetivo analizar el régimen jurídico aplicable a los servidores públicos de carrera y a obreros de las empresas públicas, así como la competencia judicial y el alcance del control de legalidad frente a una desvinculación. Para tal efecto, se examinará la Ley Orgánica de Empresas Públicas, considerando las diferencias jurídicas aplicables a cada categoría de personal.

La fundamentación teórica del presente ensayo consiste en la revisión de doctrina especializada en Derecho Administrativo; mientras que, la fundamentación normativa se remite a la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código del Trabajo y la jurisprudencia pertinente. Este análisis permite estudiar el régimen jurídico particular de las empresas públicas, la competencia que el legislador ha asignado a los jueces de trabajo y normativa aplicable a cada categoría de servidor.

Finalmente, la relevancia del presente estudio radica en determinar el marco normativo adecuado para tutelar los derechos de las personas desvinculadas de una empresa pública, así como identificar los mecanismos judiciales efectivos frente a este tipo de decisiones arbitrarias. De esta forma, se pretende aportar con un régimen adjetivo y sustantivo aplicable a los servidores públicos de carrera y obreros desvinculados de una empresa pública.

Desarrollo

La desvinculación de los servidores públicos

En julio de 2025, el Gobierno de Ecuador anunció una significativa reforma en la estructura institucional de la Función Ejecutiva, la cual contemplaba la reducción del 41% de las instituciones adscritas a esta función estatal. Esta decisión se fundamentó en una reducción estratégica que permitirá racionalizar la estructura administrativa, reducir el gasto público, simplificar la burocracia y agilitar los procedimientos administrativos (Cañizares, 2025). No obstante, la implementación de estas reformas ha planteado diversas interrogantes, particularmente sobre la estabilidad de los servidores públicos, la legalidad de sus desvinculaciones y la determinación de la jurisdicción competente para solventar este tipo de controversias.

En este contexto, el 24 de julio de 2025, el Presidente de la República mediante Decreto Ejecutivo No. 60 ordenó “a la Secretaría General de Administración Pública y Gabinete de la Presidencia de la República que inicie la fase de decisión estratégica para (…) reformas institucionales a la Función Ejecutiva” (Decreto Ejecutivo 60, 2025).

Concretamente, este proceso de reestructuración se fundamentó en tres medidas: En primer lugar, los ministerios se redujeron de 20 a 14. En segundo lugar, las secretarías pasaron de 9 a 3; y, en tercer lugar, se ordenó la desvinculación de 5.000 servidores públicos.

El proceso de reorganización institucional y optimización del gasto público no exime al Estado de cumplir con los presupuestos constitucionales y legales aplicables al caso. Precisamente, la supresión de los puestos y la reorganización de instituciones deben ejecutarse observando de manera estricta los procedimientos correspondientes. Por tal motivo, la legalidad de cada decisión depende de su fundamento normativo, la naturaleza de la relación jurídica del servidor y el cumplimiento de las garantías aplicables a cada caso.

La importancia de esta decisión radica en sus consecuencias económicas y jurídicas. Tal y como lo advierten diversos medios periodísticos, esta decisión puede convertirse en un serio problema para el Estado si las desvinculaciones no cumplieron con el debido proceso (Redacción La Hora, 2025). La legalidad de estas medidas ha sido objeto de

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

cuestionamiento por parte de los ex servidores afectados. Así, ellos han acudido a los mecanismos jurisdiccionales que correspondan para impugnar el acto que produjo la cesación de sus actividades, solicitar las adecuadas medidas de reparación e inclusive exigir su reincorporación al cargo.

La controversia descrita en el párrafo anterior corresponde a un asunto privativo de la jurisdicción contencioso administrativa, tal y como lo prescriben los artículos 299, 300, 306 y 326 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). No obstante, la normativa adjetiva y sustantiva aplicable adquiere especial relevancia cuando las desvinculaciones afectan a personas que prestaron sus servicios en Empresas Públicas, como lo es la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador –Petroecuador EP-, Corporación Nacional de Telecomunicaciones -CNT EP-, entre otras, debido a que existe una confusión sobre el régimen jurídico aplicable para exigir la tutela judicial de derechos.

En definitiva, el plan de reestructuración institucional de la Función Ejecutiva[1] plantea un problema relevante sobre la jurisdicción competente en el caso específico de las empresas públicas. Esta disyuntiva exige examinar el régimen jurídico, tanto adjetivo como sustantivo, aplicable a la gestión de talento humano y sus incidentes judiciales. Es a partir de ello que el presente ensayo tiene por objetivo determinar el régimen jurídico sustantivo y adjetivo que se aplica a las controversias derivadas de la desvinculación del personal de las empresas públicas.

Los regímenes laborales en el Ecuador, su especial problematización en el sector público

El derecho al trabajo constituye un derecho fundamental y esencial para el desarrollo integral de las personas y la sociedad. Por tal motivo, el Estado tiene el deber de garantizar su ejercicio y determinar los mecanismos normativos e institucionales que protejan a los trabajadores frente a las posibles vulneraciones de sus derechos. Precisamente, esta protección se traduce en un conjunto de principios, garantías y disposiciones normativas cuyo alcance depende de la naturaleza de la relación laboral y el régimen jurídico aplicable a cada trabajador (Lombeida, 2024).

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la regulación del trabajo presenta diferencias significativas en función de la relación jurídica que tiene el trabajador con su empleador. De manera general, el sector privado se encuentra regulado por el Código del Trabajo; mientras que, en el sector público es posible distinguir a los servidores públicos que se sujetan a la Ley Orgánica del Servicio Público y a los obreros amparados por el mencionado Código. Esta distinción resulta importante porque la identificación del régimen jurídico aplicable permite determinar los derechos y obligaciones de las partes, las causas de terminación de la relación laboral y los mecanismos jurisdiccionales para solventar este tipo de controversias.

A priori, la distinción entre el régimen laboral del sector público y del sector privado, así como la diferenciación de la normativa aplicable para quienes prestan servicios en el primero parece clara. No obstante, este no es el escenario en las empresas públicas[2]. Estas entidades son creadas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento de los recursos naturales y el desarrollo de otras actividades económicas (Hablich et al., 2018). Estas entidades pese a tener una finalidad pública y formar parte del sector público poseen una regulación específica amparada bajo la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), la cual contempla particularidades respecto de la gestión de su talento humano.

En este escenario, la relación entre el Derecho Público y el Derecho Privado adquiere especial relevancia. La vinculación de todo servidor de carrera se realiza mediante concursos de méritos y oposición, indistintamente del marco jurídico que regule su relación laboral con las entidades estatales. No obstante, la determinación de sus derechos, obligaciones y las condiciones de trabajo del personal atiende al marco jurídico aplicable a cada caso. Mientras la gran mayoría de instituciones se rigen a la Ley Orgánica de Servicio Público, la LOEP reconoce un marco jurídico distinto para las empresas públicas. Por tal motivo, la fundamental estrategia para determinar con claridad los derechos y obligaciones inherentes a los servidores estatales es identificar las instituciones que rigen al Derecho

.

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

Laboral Público y el marco normativo de cada caso, ya que, si bien en algunos casos la relación laboral tome disposiciones del Derecho Laboral Privado, la aplicación de estos preceptos no transforma esta relación jurídica en una de Derecho Privado.

La articulación descrita en el párrafo anterior constituye uno de los principales desafíos para la aplicación e interpretación del régimen jurídico aplicable a las empresas públicas. La coexistencia de elementos propios del Derecho Público y Derecho Privado plantea dificultades para identificar las normas que deben aplicarse a estas relaciones de trabajo (Villavicencio, 2020). Así, el problema adquiere aún más relevancia cuando surge una controversia vinculada con la estabilidad, la desvinculación y la vulneración de derechos de los trabajadores.

En definitiva, resulta relevante determinar el régimen jurídico sustantivo y adjetivo aplicable a las controversias derivadas de la desvinculación del personal de las empresas públicas, toda vez que esta confusión impide que los ex servidores públicos puedan tutelar sus derechos ante los respectivos órganos jurisdiccionales.

MATERIAL Y MÉTODOS

El **enfoque del presente artículo científico es cualitativo**. Según Hernández y otros (2014), "el enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados" (p.358). Precisamente, en el presente caso, la investigación utilizará este enfoque debido a que el objeto de estudio no se orienta a la medición de variables, ni mucho menos a la comprobación de una hipótesis estadística. Al contrario, se pretende realizar un análisis e interpretación sobre el régimen jurídico sustantivo y adjetivo aplicable a las controversias derivadas de la desvinculación del personal de las empresas públicas.

El **tipo de investigación es dogmático,** esta es la investigación que "estudia a las estructuras del derecho objetivo – ósea la norma jurídica y el ordenamiento jurídico objetivo, por lo que se basa, esencialmente, en las fuentes formales del derecho objetivo" (Tantaleán, 2016, p. 3)**.** En el presente caso, el estudio se enmarca dentro de la investigación dogmática debido a que se centrará en el análisis de la Constitución, Ley Orgánica de Empresas Públicas, la doctrina, así como la jurisprudencia. Dicho de otra forma, el artículo se centra en el examen e interpretación de fuentes formales del Derecho.

El **nivel de investigación es exploratorio**, el cual "se utiliza cuando el tema a abordar es relativamente nuevo o desconocido para el investigador y la comunidad científica" (Tantaleán, 2015, p. 5). Así, el presente artículo posee un carácter exploratorio toda vez que existen dudas sobre el régimen jurídico sustantivo y adjetivo aplicable a las controversias derivadas de la desvinculación del personal de las empresas públicas.

En cuanto a los **métodos de investigación**, se utilizará el inductivo-deductivo. Según Villabella (2020), el método inductivo – deductivo analiza desde una estructura particular para llegar a las afirmaciones generales; y, luego aplicarlas a un caso concreto. En el presente caso, este método permitirá partir del análisis de las normas jurídicas y pronunciamientos jurisprudenciales sobre el régimen jurídico aplicable a las controversias en empresas públicas. Luego de ello, se podrá identificar principios y reglas generales aplicables a la problemática descrita.

RESULTADOS

El régimen jurídico aplicable a los trabajadores de las Empresas Públicas

Las empresas públicas, de conformidad con nuestro esquema constitucional, se establecieron con la necesidad de que el Estado preste servicios públicos de calidad o que por motivos de desarrollo nacional intervenga en ciertos sectores estratégicos y económicos de interés general. Así, actividades económicas o servicios fundamentales como la energía, el abastecimiento de agua potable, las telecomunicaciones, el transporte, explotación hidrocarburífera, entre otros, exigen la participación directa del Estado para garantizar la continuidad y calidad de estos servicios, así como también la preservación y aprovechamiento del patrimonio del Estado. Hasta antes de la expedición de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, estas entidades se

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

creaban a través de leyes específicas que fijaban el objeto de la empresa, su régimen administrativo, mecanismos de contratación, gestión de talento humano, entre otros aspectos (Dávila et al., 2024).

Actualmente, las empresas públicas presentan una naturaleza jurídica particular, debido a que, si bien pertenecen al sector público, el desarrollo de sus actividades y gestión de talento humano se remite a un régimen distinto al de otras entidades públicas[3]. La aplicación simultánea de normas de Derecho Público y Derecho Privado determina la estructura y funcionamiento de este tipo de compañías (Pérez, 2008). Por tal motivo, a fin de establecer los derechos, obligaciones y los mecanismos de tutela de derechos de quienes prestan servicio en estas entidades resulta indispensable identificar el régimen jurídico aplicable a su personal.

En cuanto al régimen de administración de talento humano, los artículos 16, 17, 18, 30 y 32 de la LOEP establecen disposiciones generales que constituyen punto de partida para determinar las reglas especiales que rigen las relaciones jurídicas entre las empresas públicas y su personal, así como las eventuales controversias judiciales que surjan de estas relaciones.

En primer lugar, la gestión de personal de las empresas públicas se encuentra sujeta a la distribución de competencias entre sus órganos de dirección y administración. Al respecto, el artículo 16 de la LOEP otorga al gerente general[4] la administración del sistema de talento humano de la empresa pública, sin perjuicio de las facultades que puede delegar. Esta autoridad es la responsable de ejecutar las actuaciones administrativas y de gestión relacionadas con su personal. Por consiguiente, toda decisión vinculada con la administración de talento humano debe ser adoptada por él o su delegado y con sujeción a las disposiciones legales aplicables. Sin perjuicio de ello, esta competencia no le otorga potestad absoluta para modificar las condiciones de vinculación o terminar de manera arbitraria las relaciones laborales; pues sus actuaciones, al ser un órgano de la Administración Pública, deben observar de manera estricta las garantías y procedimientos aplicables.

En segundo lugar, el artículo 17 de la LOEP reconoce que los procesos de contratación de personal se realizarán conforme los requerimientos empresariales, los principios reconocidos en la propia ley, el Código de Trabajo y las leyes que regulan a la Administración Pública. Además, prescribe que el Directorio[5] expedirá las Normas Internas de Administración de Talento Humano (NIATH) que regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones[6].

De la lectura conjunta de los artículos 16 y 17 se desprende que la administración del talento humano se articula en dos niveles. Por una parte, el Directorio se encarga de dictar las Normas Internas de Administración de Talento Humano (NIATH) que organizan y regulan aspectos esenciales de su personal. Por otro lado, el gerente general administra el sistema de talento humano. No obstante, resulta necesario distinguir entre la competencia para administrar el talento humano y la de emitir normas que regulan al personal.

Las NIATH se refieren al conjunto de normas que regulan las funciones y organización del talento humano (Patiño, 2022). No obstante, el contenido de estas normas internas se encuentra condicionado a la Ley Orgánica de Empresas Públicas y la Constitución de la República. Por tal motivo, la administración de talento humano del gerente y la facultad normativa del Directorio no constituyen, por sí solas, formas de desvincular a sus empleados al margen de las condiciones y garantías previstas en el ordenamiento jurídico.

En tercer lugar, otro de los elementos importantes para comprender el régimen laboral de las empresas públicas es la clasificación de su personal. Sobre ello, el artículo 18 de la LOEP reconoce que el talento humano de las empresas públicas se encuentra conformadas por obreros, servidores públicos de carrera y servidores de libre designación y remoción[7]. Los obreros serán aquel personal encargado de procesos operativos,

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

productivos y de especialización industrial de cada empresa pública; los servidores públicos de carrera, los que ejercen funciones administrativas, profesionales, jefaturas que no sean de libre designación y remoción; y, los servidores públicos de libre designación y remoción, los que ejercen generalmente funciones de confianza (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009). Esta distinción legal permite identificar como servidores de carrera a las primeras dos categorías y a la tercera como elementos del nivel directivo.

Por otra parte, la norma legal mencionada remite como marco jurídico aplicable para estos servidores y obreros a la LOEP, las leyes que regulan la Administración Pública (como puede ser la Ley Orgánica de Servicio Público, el Código Orgánico Administrativo, entre otras normas) y el Código del Trabajo. Sin embargo, esta afirmación resulta ambigua debido a que no delimita de manera clara qué aspectos, sustantivos y adjetivos de cada norma debe aplicarse a cada clase de estos servidores; o, por si, al contrario, deben aplicarse a todos por igual.

La determinación del régimen jurídico aplicable resulta trascendental cuando la empresa pública dispone de la terminación de la relación laboral. En estos casos, la decisión debe examinarse a la luz de las normas que regulan las causas y los procedimientos de terminación de cada modalidad de vinculación. En cuanto a la Ley Orgánica de Empresas Públicas, este cuerpo normativo no establece de forma expresa regulaciones taxativas sobre estos mecanismos. Únicamente el artículo 30.4 de la LOEP determina cómo se debe proceder en el cálculo de las indemnizaciones en caso de despido intempestivo (figura del Código de Trabajo) y supresión de partidas (figura prevista en la LOSEP para procesos de reestructuración institucional), de la siguiente manera:

Art. 30.- NORMAS GENERALES PARA LA REGULACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO CON SERVIDORES DE CARRERA Y OBREROS.- En la relación de trabajo entre los servidores de carrera sujetos a esta Ley y los obreros, se observarán las siguientes normas (…) 4. Para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4. (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009)[8]

Por tal motivo, la identificación de las figuras aplicables para la terminación de la relación laboral exige examinar la naturaleza de la relación jurídica determinada en el artículo 18 de la LOEP, aunque la norma no lo distingue de manera expresa. En este contexto, cabe mencionar que la LOSEP se constituye en norma supletoria de regulación para las relaciones laborales del sector público[9], en concordancia con lo prescrito en el artículo 229 de la Constitución de la República.

La identificación del derecho sustantivo aplicable a los servidores de una empresa pública se debe complementar con el régimen adjetivo. Así, entre las principales cuestiones procesales que se deben tener en cuenta es la autoridad competente para conocer este tipo de controversias. Así, el artículo 32 de la LOEP es claro al atribuir este tipo de asuntos a los jueces de lo laboral y no a la jurisdicción contenciosa administrativa, constituyendo la primera diferencia sustancial con el resto de los servidores de las diversas carteras del Estado, tal y como se expresa a continuación:

Art. 32.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.- Las controversias que se originaren de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores de carrera u obreros, serán resueltas por la autoridad del trabajo o los jueces de trabajo competentes, quienes para el efecto observarán las disposiciones especiales previstas en este Título. (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009)

En virtud de todos los artículos analizados se pueden llegar a las siguientes conclusiones:

a. En una empresa pública existen tres tipos de trabajadores: **i)** servidores de libre designación y remoción, **ii)** servidores de carrera; y, **iii)** obreros.

b. La LOEP se limita a mencionar, sin especificar el régimen adjetivo y sustantivo, que el personal de empresas públicas se encuentra regulado por la Ley Orgánica de Empresas Públicas,

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

las Normas Internas de Administración de Talento Humano, el Código del Trabajo y las demás normas que rigen a la Administración Pública, entendiéndose por ende, la aplicación supletoria de la LOSEP.

c. Al gerente general le corresponde la administración de talento humano; mientras que, al directorio le corresponde dictar las NIATH. Estas disposiciones no pueden inobservar la LOEP, el Código de Trabajo, ni las demás normas que rigen el actuar de la Administración Pública.

d. El régimen adjetivo aplicable a las controversias laborales de quienes prestan sus servicios en las empresas públicas es el de los jueces laborales ordinarios.

DISCUSIÓN

Las empresas públicas como integrantes de la Administración Pública. ¿Existe el control de legalidad en las empresas públicas, respecto a las actuaciones administrativas que se producen en la gestión del Talento Humano?

El análisis de la legalidad de las decisiones sobre los asuntos laborales de los servidores de las empresas públicas exige la identificación de su naturaleza jurídica y ubicación dentro de la estructura estatal. En este sentido, si bien es cierto que estas entidades desarrollan actividades económicas y prestan servicios públicos estratégicos, esto no significa que sus actuaciones se encuentren al margen del principio de juridicidad. Al contrario, al tratarse de entes que pertenecen al sector público, esta condición demanda que su obrar se ajuste al ordenamiento jurídico y, sobre todo, deben observar los derechos y garantías reconocidas por la Constitución y la ley.

En este contexto, es preciso señalar que la Administración Pública comprende a las entidades del sector público que se encuentran previstas en la Constitución (Ochoa, 2025). Específicamente, la estructura del sector público se encuentra prevista en el artículo 225 de la norma suprema, tal y como se expone a continuación:

Art. 225.- El sector público comprende:
1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos. (Constitución de la República, 2008).

De la cita se evidencia con claridad que el numeral tercero del artículo *ibídem* reconoce a las empresas públicas como organismos del sector público destinados a la prestación de servicios públicos y el desarrollo de actividades económicas; mientras que, el numeral cuarto reconoce a las empresas públicas creadas por el régimen seccional[10]. Además, el artículo 45 del COA establece que las entidades cuyos directorios se conforman por delegados o miembros de la Función Ejecutiva pertenecen a dicha función de Estado. Por lo expuesto, se colige que las empresas públicas forman parte de la Administración Pública Central ecuatoriana.

Por tal motivo, se infiere de forma natural que las empresas públicas se sujetan a los principios generales que rigen a la Administración Pública, particularmente el previsto en el artículo 173 de la norma suprema que prescribe que “los actos administrativos de cualquier autoridad del Estado podrán ser impugnados, tanto en la vía administrativa como ante los correspondientes órganos de la Función Judicial” (Constitución de la República, 2008).

Si una empresa pública ordena por ejemplo la terminación de una relación laboral a uno de sus trabajadores, no basta con que la decisión obedezca a una necesidad operativa o de reestructuración institucional, sino que también es necesario

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

determinar si se observaron los procedimientos y garantías correspondientes a cada caso. Esto se debe a que la libertad de contratación y de empresa no los exime de las exigencias constitucionales y legales que condicionan el ejercicio de las competencias públicas, tal y como lo es el control de legalidad previsto en el artículo 173 de la norma suprema.

De lo mencionado se colige que las empresas públicas, pese a tener una misión distinta al resto de órganos del Estado, pertenecen a la Administración Pública Central; y, en consecuencia, su actuar no se encuentra exento del control de legalidad. Por tal motivo, las cuestiones relativas a la supresión de partidas y despidos intempestivos de su personal deberían ser revisadas en sede jurisdiccional. No obstante, esto constituye el punto de partida del problema que se pretende analizar: Si las empresas públicas se someten al control de legalidad. ¿Puede el juez laboral ordinario encargarse de resolver controversias entre una empresa pública y un servidor de carrera u obrero desde el prisma del control de legalidad?

El control de legalidad se refiere a los mecanismos judiciales que existen para verificar la conformidad de una actuación estatal con el ordenamiento jurídico (Ramírez, 2025). Este control de legalidad no se limita a una simple revisión de forma, sino que se convierte en un examen jurídico integral de todo el actuar de la Administración Pública (Zambrano, 2026). Esto se debe a que el control de legalidad nace como una exigencia del principio de separación de poderes y mecanismo para garantizar el principio de legalidad.

En el caso de controversias de carácter laboral público como es el caso de la desvinculación de un servidor público de carrera u obrero de una empresa pública, el acto administrativo que debe ser objeto de control de legalidad es la actuación administrativa que resuelve la terminación unilateral de la relación laboral y su notificación a través del oficio y/o respectiva acción de personal, según el caso. En este control, el juez competente deberá revisar si la desvinculación cumple con los presupuestos que exige el ordenamiento jurídico, y si se realizó en observancia del procedimiento dispuesto en la norma; y en el caso de que no lo haga, declarar su eventual nulidad, ordenar el reintegro y el pago de las respectivas remuneraciones dejadas de percibir, más los beneficios de ley que correspondan, todo esto en virtud de que la garantía de estabilidad laboral es propia y especial en el caso del sector público y se constituye en un bien jurídico de especial protección.

En la legislación ecuatoriana, por regla general, el control de legalidad está a cargo de la jurisdicción contencioso administrativa a través de las acciones que reconoce el ordenamiento jurídico. Estas acciones son de naturaleza subjetiva cuando se enfocan en la protección de derechos individuales afectados por la Administración Pública; en cambio, son objetivas cuando se desea garantizar la legalidad del ordenamiento jurídico en abstracto (Cobos y Idrobo, 2025).

Por esta razón, el artículo 217 del Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) reconoce dentro de las atribuciones y deberes para los jueces de los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo la facultad para conocer las controversias que existan entre la Administración Pública con los administrados, y entre ellas, las referentes a los asuntos laborales de los servidores públicos.[11] No obstante, en el caso de las empresas públicas, el artículo 32 de la LOEP atribuye la competencia para solventar las controversias laborales a los jueces de trabajo, observando las disposiciones de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, así como los aspectos adjetivos del Código de Trabajo. En otras palabras, el artículo 32 de la LOEP introduce una regla particular en el sistema de control de legalidad de las actuaciones de las empresas públicas en lo referente a los conflictos que surgen de la gestión de su talento humano al atribuir la competencia y procedimiento a los jueces ordinarios de trabajo. Esta distribución de la competencia plantea una disyuntiva de carácter orgánico y de fondo: ¿La competencia atribuida a los jueces de trabajo comprende únicamente la resolución de las controversias laborales de los servidores públicos desde la óptica de un juzgador laboral o atribuye a estas judicaturas la facultad de realizar el respectivo control de legalidad, tomando en cuenta las particularidades del sector público?

El artículo 238 del Código Orgánico de la Función Judicial reconoce como una atribución y

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

deber de los jueces de trabajo "conocer y resolver, en primera instancia, los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad" (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009). En este contexto, se debe hacer énfasis a que, en materia laboral ordinaria, al momento de analizar la legalidad de una terminación de la relación laboral, de determinarse la ilicitud del acto la consecuencia inmediata es el reconocimiento de una indemnización de la ley, ya que esta se constituye en compensación para el trabajador por no continuar con el empleo, sin que el juez de trabajo pueda ordenar el reintegro al puesto de trabajo, salvo en los casos de despido ineficaz. Por otra parte, el COFJ no prescribe que el juez de trabajo tenga competencia directa sobre los asuntos laborales de los servidores públicos de carrera u obreros de las empresas públicas, por lo que esta competencia es asignada de forma incompleta por la LOEP sin que se establezca el régimen sustantivo y adjetivo sobre el que debe resolver el juez laboral.

De esta manera se demuestra que existe un *status* jurídico especial en el que la LOEP delega la solución de las controversias laborales de los servidores y obreros de las empresas públicas a los jueces de trabajo sin que exista una adecuada delimitación del ámbito subjetivo y objetivo sobre el que estos administradores de justicia deben pronunciarse, chocando además con un ámbito que es más propio de los jueces distritales de lo contencioso administrativo que es el control de legalidad, pues en la práctica, cuando un ex servidor público de carrera u obrero de una institución pública presenta una demanda ante el juez del trabajo estos suelen inhibirse de conocer las demandas o refieren su incompetencia alegando que se trata de un asunto contencioso administrativo; y por el contrario, cuando se presentan acciones contencioso administrativas, los tribunales se inhiben de conocer las causas y las remiten a las judicaturas de trabajo en virtud de la LOEP, generando conflictos de competencias[12].

En cuanto a la jurisprudencia atinente a la materia, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia se ha pronunciado mediante sentencia dictada dentro de la causa No. 17731-2015-1349 atendiendo al tipo de servidor de la empresa pública del que se trate (servidor de carrera u obrero) de la siguiente forma:

> (…) así vemos que existen servidores que pertenecen a la carrera administrativa y otros que se encuentran fuera de ella (elección popular y libre nombramiento y remoción). (…) Una de las garantías de las que gozan los **servidores de carrera administrativa es la estabilidad laboral, que únicamente puede ser terminada por excepción, en vista de necesidades institucionales o comportamientos que involucren indisciplina, sometiéndose por cierto a los procedimientos establecidos en la ley, y a las indemnizaciones que correspondan,** garantía que no opera, por ejemplo, en cuanto a los funcionarios de libre nombramiento y remoción precisamente por la distinta naturaleza de sus funciones donde tiene suma relevancia el aspecto de confianza y de responsabilidad, marcándose así una diferencia evidente con aquellos que forman parte de la carrera administrativa. (…) Por otro lado, y fuera del régimen antes señalado -propiamente administrativo- tenemos a los obreros, que no se encuentran sometidos a las normas que regulan la carrera administrativa, es decir a las de la administración pública, pues su vínculo con el Estado -según el tercer inciso del art 229 de la CRE se encuentra regulado por el Código de Trabajo-. (…) Entonces, los obreros de las entidades del sector público tienen un marco de protección normativa diferente a los funcionarios de carrera administrativa, **siendo aplicable en su caso la legislación laboral, y no las leyes que regulan la administración pública -mismas que rigen el ascenso y la promoción de la carrera administrativa.** Lo dicho no obsta ciertamente que, por necesidades institucionales, las entidades del Estado implementen métodos de selección para el personal que laborara en calidad de obrero, sin que por esto se entienda como ingreso a la carrera administrativa. **En fin, existe una naturaleza disímil entre la estabilidad derivada de la carrera administrativa, y la que se origina en las disposiciones previstas en el Código de Trabajo, tanto es así que estamos frente a dos regímenes distintos, cuya aplicación normativa conllevan también efectos jurídicos diferentes** (Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2018).

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

El criterio expresado en la sentencia descrita recalca que los servidores públicos de carrera y los obreros de una empresa pública se encuentra sometidos a marcos jurídicos distintos. Así, los servidores públicos de carrera se encuentran sometidos a la LOEP y las normas que regulan a la Administración Pública, entendiendo entre estas a la LOSEP; mientras que, los obreros se someten al Código del Trabajo. Además, cabe recalcar que estos dos regímenes jurídicos también comparten la jurisdicción y procedimiento ante un juez de trabajo, conforme prescriben los artículos 32 y 33 de la LOEP. Bajo esta premisa, se entiende que, en el caso de los servidores de carrera, para la cuestión procesal aplicaría el Código de Trabajo (Competencia, prescripción, procedimiento), y la cuestión material al régimen propio de los funcionarios del Estado.

En complemento a lo anterior, también debe recalcarse que tanto los servidores públicos de carrera como los obreros de una empresa pública también comparten las NIATH, las cuales deberán respetar sus diferencias ya que la misma tiene una fundamentación de carácter constitucional. Caso contrario, estas normas internas pueden ser objeto de control de legalidad por medio de una acción objetiva ante la jurisdicción contencioso administrativa; o, bien ante la Corte Constitucional mediante una acción pública de inconstitucionalidad.

Los servidores públicos de carrera son titulares del derecho irrenunciable a la estabilidad laboral, tal y como lo prescriben los artículos 228 y 229 de la Constitución. Por tal motivo, la desvinculación de los servidores públicos de carrera debe realizarse siguiendo un debido proceso mediante la figura de supresión de partida prevista en el artículo 30.4 de la LOEP. Así, los servidores públicos, a diferencia de los obreros, no pueden ser sujetos del despido intempestivo previsto en el artículo *ibídem.* Si la NIATH permite lo contrario, el precepto sería directamente inconstitucional.

Sobre el alcance del derecho al trabajo y la estabilidad laboral, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, mediante sentencia dictada dentro del Caso Lagos del Campo vs. Perú ha previsto lo siguiente:

150. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017)

El criterio dictado por la Corte IDH argumenta que todo trabajador tiene derecho a conocer las causas de su desvinculación, por lo que no resulta procedente tutelar los derechos de un servidor público de carrera únicamente mediante una indemnización, lo que curiosamente ocurre en las empresas públicas. Por consiguiente, el gerente general debe respetar el procedimiento de desvinculación para cada trabajador de una empresa pública atinente al régimen jurídico al que este se encuentre sometido; caso contrario, aplicar el despido intempestivo a un servidor público de carrera o en el caso de los obreros, aplicarles una figura atinente a los primeros, debería ser susceptible de control de legalidad a ser aplicado por los jueces de trabajo en virtud de la normativa vigente. Por otra parte, si la NIATH de la empresa pública permite realizar estas actuaciones arbitrarias, la norma debería ser susceptible de control objetivo o incluso constitucional.

CONCLUSIONES

En conclusión, el personal de las empresas públicas no se encuentra sometido a un régimen jurídico uniforme. Así, los servidores públicos de carrera están sujetos a la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), las normas pertinentes que regulan a la Administración Pública, con particular atención a la LOSEP, y la Normativa Interna de Administración de Talento Humano (NIATH); mientras que, los obreros son regulados por el Código de Trabajo, las NIATH y las disposiciones aplicables de la propia LOEP. En ese sentido, corresponde determinar la categoría a la que pertenece el trabajador para identificar adecuadamente sus derechos, obligaciones, reglas de desvinculación y los mecanismos judiciales de impugnación.

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

El artículo 32 de la LOEP ordena de manera expresa que las controversias derivadas de las relaciones laborales entre las empresas públicas y quienes prestan servicios en las mismas, ya sean servidores públicos de carrera u obreros, serán resueltas por el juez de trabajo, con observancia a la disposiciones que establece la LOEP, que remite al procedimiento del Código del Trabajo. Por tal motivo, las controversias relacionadas con la gestión de talento humano de estas entidades del Estado deben sustanciarse con esta regla adjetiva particular, sin establecer de manera reglada los parámetros, principios y disposiciones que estos administradores de justicia deben aplicar sustantivamente para resolverlas.

Esta falta de claridad en cuanto al alcance competencial y sustantivo de los jueces de trabajo vulnera el derecho de acceso a la justicia de los servidores públicos por cuanto dada su naturaleza, las actuaciones que afectan sus derechos laborales como es el caso de una separación arbitraria del cargo, se encuentran enmarcadas en el ámbito del Derecho Administrativo y en consecuencia, se encuentran sometidas al control de legalidad, que es más propio de las competencias de los tribunales distritales de lo contencioso administrativo. Al no establecerse de forma inequívoca que el juzgador laboral en estas situaciones especiales debe ejercer este control jurídico se generan conflictos de competencia o inadmisiones de demandas que impiden a los justiciables tener tutela jurídica del Estado.

Las Normas Internas de Administración de Talento Humano (NIATH) deben observar lo que prescribe la Constitución y la ley. El carácter interno de restos preceptos no las exime de su control judicial. La vía pertinente para este control dependerá del caso. Así, si la NIATH contiene disposiciones que contravienen la ley o exceden la potestad normativa de una empresa pública, se deberá analizar este conflicto mediante una acción objetiva o de anulación por exceso de poder ante la jurisdicción contencioso administrativa. En cambio, si la NIATH vulnera preceptos constitucionales, esta podrá ser objeto de una acción pública de inconstitucionalidad ante la Corte Constitucional.

Respaldo Jurídico

[1] De conformidad con el artículo 45, numeral 4 del Código Orgánico Administrativo, en concordancia con el artículo 7, literal a) de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), institucionalmente las empresas públicas de creación presidencial integran la Función Ejecutiva, sin perjuicio de que su régimen financiero *per se* no es parte del Presupuesto General del Estado.

[2] Las empresas públicas se consideran parte del sector público en virtud de los artículos 225, numeral 3 y 315 de la Constitución de la República.

[3] Véase el artículo 1 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

[4] El gerente general es la autoridad encargada de ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa pública; y, consecuentemente, responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009, art. 10).

[5] El Directorio es el órgano de dirección y gobierno de una empresa pública encargad de establecer sus políticas, metas, aprobar programas anules, aprobar presupuestos, aprobar reglamentos, entre otras prerrogativas (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009, art. 9).

[6] Véase el artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

[7] Véase el artículo 18 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

[8] La norma transcrita de manera escueta se remite al Mandato Constituyente No. 4 el cual únicamente se limita a mencionar que los trabajadores que han sido desvinculados bajo la figura de despido intempestivo no podrán recibir liquidaciones superiores a los 300 salarios básicos unificados del sector privado (Mandato Constituyente 4, 2008).

[9] Véase artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

[10] Concordancia con el artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador.

[11] Véase Artículo 217 del Código Orgánico de la Función Judicial.

[12] Tal y como sucedió dentro de la causa contencioso administrativa No. 17811-2026-01694 en el que existió un conflicto de competencia negativo entre la jurisdicción contencioso administrativa y la justicia laboral.

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL
E-ISSN: 3121-2948
Bajo licencia: CC BY-SA 4.0
Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cañizares, A. (24 de julio de 2025). *Noboa recorta el 41% de instituciones de la Presidencia de Ecuador y despide a 5.000 empleados con "plan de eficiencia"*. CNN Español: https://cnnespanol.cnn.com/2025/07/24/latinoamerica/noboa-recorta-instituciones-presidencia-ecuador-despidos-orix

Cobos, O., & Idrobo, A. (2025). Alcances y límites del control de legalidad en la Justicia Contencioso Administrativa en el Ecuador y sus principales desafíos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 6*(4), 1971 – 1983. https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4410

Dávila, L., Heredia, P., Lara, T., y Loor, J. (2024). Las empresas públicas en Ecuador: Historia y evolución. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 5*(2), 1256-1268. https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1948

Hablich, F., Toala, I., y Agila, M. (2018). Las empresas públicas con economía mixta en el marco de valores en el Ecuador. *Recimundo, 2*(1), 784-799. https://doi.org/10.26820/recimundo/2.1.2018.784-799

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* McGraw Hill.

Lombeida, M. (2024). Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. *Revista Pertinencia Académica, 8*(2), 93-118. https://doi.org/10.5281/zenodo.12971737

Ochoa, G. (2025). *Cuadernos de Derecho Administrativo I.* Cuenca: Universidad del Azuay.

Patiño, A. (2022). *Régimen interno de administación del talento humano y su relación con la Ley Orgánica del Servicio Público del GAD Paján* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio UNESUM. https://doi.org/https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4425/1/PATI%c3%91O%20PE%c3%91AFIEL%20ASISCLO%20M%c3%81XIMO.pdf

Pérez, E. (2008). *Derecho Administrativo.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ramírez, G. (2025). Acto administrativo y control de legalidad: Elementos, validez y revisión en el derecho administrativo. *Revista de Investigación Jurídica, 2*(1), 58-70. https://doi.org/10.51247/tj.v2i1.943

Redacción La Hora. (8 de agosto de 2025). *Despidos en el sector público: ¿Ya se han concretado las 5.000 desvinculaciones anunciadas por el Gobierno de Daniel Noboa?* La Hora: https://www.lahora.com.ec/economia/Despidos-en-el-sector-publico-Ya-se-han-concretado-las-5.000-desvinculaciones-anunciadas-por-el-Gobierno-de-Daniel-Noboa-20250808-0010.html

Tantaleán, R. (2015). El alcance de las investigaciones jurídicas. *Derecho y Cambio Social*, 1-22.

Tantaleán, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y Cambio Social*, 1-37

Villabella, C. (2020). Los métodos en la investigación jurídica. Algunas precisiones. En E. Cáceres, *Pasos hacia una revolución en la enseñanza del derecho en el sistema romano-germánico* (págs. 161-177). Universidad Nacional Autónoma de México.

Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista Facultad de Jurisprudencia, 1*(7), 366-404. https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.255

Zambrano, V. (2026). Control de legalidad de los actos administrativos en la administración pública ecuatoriana. *Iustitia Socialis, 11*(20), 84-96. https://doi.org/10.35381/racji.v11i20.4998

REFERENCIAS JURÍDICAS

Asamblea Constituyente. (14 de febrero de 2008). *Mandato Constituyente 4 indemnizaciones por despido sector público.* http://www.pedromoncayo.gob.ec/documentos/base_legal/26%20MANDATO%20CONSTITUYENTE%204%20INDEMNIZACIONES%20POR%20DESPIDO%20SECTOR%20PUBLICO.pdf

Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

Código Orgánico General de Procesos. Registro Oficial Suplemento 506, 22 de mayo de 2015.

CIENCIA INTERDISCIPLINARIA INTERNACIONAL

E-ISSN: 3121-2948

Bajo licencia: CC BY-SA 4.0

Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 421-434

Código Orgánico de la Función Judicial. Registro Oficial Suplemento 544, 9 de marzo de 2009

Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (31 de agosto de 2017). Caso Lagos del Campo vs. Perú. **http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf**

Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. (23 de noviembre de 2018). Sentencia dictada dentro de la causa 17731-2015-1349.

Ley Orgánica de Empresas Públicas. Registro Oficial Suplemento 48, 16 de octubre de 2009.

Presidencia de la República. (24 de julio de 2025). *Decreto Ejecutivo No. 60.* https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2025-10/Decreto%20Ejecutivo%20Ministerios%20No.60.pdf