

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

FE DE ERRATAS A RESOLUCIÓN Nro. 20-12-503.

Tras presentarse una inconsistencia en la parte resolutive de la Resolución Nro. 20-12-503, en el segundo punto, se procede con la eliminación de la siguiente frase:

“(…) regirán al primer día hábil del mes entrante (…)”

Por lo tanto, el texto de dicho párrafo quedará de la siguiente manera:

SEGUNDO: Disponer a la Dirección de Talento Humano, dar inicio al proceso de elaboración de reforma presupuestaria para aprobación del Ministerio de Economía y Finanzas, y posterior registro de contratos amparados en el régimen del Código de Trabajo, a los trabajadores identificados en los listados constantes en el informe N° INFORME-ESPOL-UTH-1215-2020-I del 20 de noviembre de 2020, la misma que regirá a partir del 01 de diciembre de 2020.

Para mejor ilustración, se transcribe el texto final:

El **Consejo Politécnico** mediante consulta efectuada el día 01 de diciembre de 2020, facultado legal, estatutaria y reglamentariamente adoptó la siguiente resolución:

Considerando,

- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;*
- Que,** el artículo 229 de la norma ibídem, determina que *“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. (…)”;*
- Que,** el artículo 326 de la norma constitucional, determina que: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”;*
- Que,** el artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, determina que: *“Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) Provisionales (...) c) De libre nombramiento y remoción; y, d) De período fijo (...)”;*
- Que,** el artículo 51 de la norma ibídem, señala las competencias del Ministerio del Trabajo, entre ellas las siguientes: *“a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley; b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público; (...) e) Elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras y servidores del sector público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado y de las entidades de derecho*

privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, determinadas en el Artículo 3 de esta Ley; (...) En las instituciones, entidades y organismos del sector público, sujetas al ámbito de esta ley, el porcentaje de incremento de las remuneraciones y cualquier otro beneficio que cause un egreso económico de un ejercicio a otro, como máximo, será el que determine el Ministerio del Trabajo, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas respecto de la disponibilidad económica cuando fuere del caso. (...) Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio del Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional”;

Que, el artículo 58 de la norma antes citada, determina que:

“La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato.

Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública.

La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora.

Los servidores responsables determinados en los artículos 56 y 57 de esta ley, deberán, presentar las planificaciones, solicitudes, aprobaciones e informes que se necesitan para poder convocar a concurso de méritos y oposición, inmediatamente a partir de la fecha de terminación del contrato ocasional; caso contrario será causal de remoción o destitución del cargo según corresponda.

Las servidoras o servidores públicos responsables de la Unidad Administrativa de Talento Humano que contravengan con lo dispuesto en este artículo serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegado, con la suspensión o destitución del cargo previo el correspondiente sumario administrativo, proceso disciplinario que será vigilado por el Ministerio de Trabajo.

En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor”;

Que, el artículo 17 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, dispone que: “Los nombramientos extendidos para el ejercicio de un puesto en la función pública pueden ser: a) Permanentes: El que se otorga a la o el ganador del concurso de méritos y oposición, una vez que haya aprobado el período de prueba; b) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor; c) De libre nombramiento y remoción: Los expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado; y, d) De período fijo: Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por un período determinado por mandato legal”;

Que, el artículo 18 de la LOSEP, establece las excepciones por las cuales se podrá otorgar nombramiento provisional, entre ellas las siguientes:

a.- Para ocupar el puesto de la o el servidor a quien se haya concedido comisión de servicios sin remuneración, el cual se puede otorgar a favor de la o el servidor de la misma institución que ocupa un puesto dentro de los grupos ocupacionales derivados de las escalas de remuneraciones mensuales unificadas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, siempre y cuando exista necesidad del servicio y cumpla con los requisitos establecidos para el puesto;

b.- Para ocupar puestos comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior, se podrá otorgar nombramientos provisionales a servidoras o servidores de carrera que cumplan con los requisitos establecidos en el manual institucional de clasificación de puestos. Mientras dure el nombramiento provisional de la o el servidor público de carrera, su partida no podrá ser ocupada con nombramiento permanente. Una vez concluido el nombramiento provisional, el servidor o servidora regresará a su puesto de origen en las mismas condiciones anteriores y derechos que les asiste; en caso de que el nombramiento provisional implique el cambio de domicilio civil, se deberá contar con la aceptación por escrito de la o el servidor;

c.- Para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición, para cuya designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria. Este nombramiento provisional se podrá otorgar a favor de una servidora, un servidor o una persona que no sea servidor siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto;

d.- El expedido para llenar el puesto de la o el servidor de carrera que fuere ascendido, y que está sujeto al período de prueba de seis meses. En el evento de que la o el servidor de carrera no superare el período de prueba referido, la o el servidor con nombramiento provisional cesará en sus funciones a fin de que el titular del puesto se reintegre al puesto anterior y con su remuneración anterior; y,

e.- Para ocupar un puesto vacante ubicado como apoyo administrativo de las máximas autoridades institucionales, nombramiento provisional que se podrá otorgar a favor de una servidora, un servidor o una persona externa a la institución siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto.

f.- Para ocupar un puesto vacante cuyo titular se encuentre subrogando o encargado de otro puesto, o a quien se le haya emitido otro nombramiento provisional, previo informe debidamente motivado de la unidad administrativa de talento humano, para lo cual el servidor deberá cumplir con los requisitos establecidos para el puesto objeto del nombramiento provisional.

Necesariamente tiene que existir la partida correspondiente y no se les puede dar nombramientos provisionales a través de la celebración de contratos de servicios ocasionales”

Que, el artículo 185 de la norma antes citada, señala lo siguiente: “Las UATH de cada institución, de conformidad con las políticas, normas e instrumentos que señale el Ministerio de Relaciones Laborales y su normativa interna, serán responsables de diseñar y ejecutar el proceso de reclutamiento y selección de personal. El Ministerio de Relaciones Laborales podrá intervenir en los mismos y dirigirlos, de ser el caso, a petición de la autoridad nominadora de las instituciones pudiendo, en el caso de puestos de la Función Ejecutiva, efectuar el proceso de reclutamiento y selección”;

Que, el artículo 11 del Código de Trabajo, establece que: “El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo”;

Que, el artículo 14 de la norma ibídem, señala que: “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. (...)”;

Que, el Decreto Ejecutivo Nro. 1701, publicado en el Registro Oficial Nro. 592, de 18 de mayo del 2009, y su reforma realizada a través del Decreto Ejecutivo Nro. 225, publicado en el Registro Oficial Nro.123, de 4 de febrero del 2010, establecen los parámetros para la clasificación del personal del sector público;

Que, Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2012-0164, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 801, de 2 de octubre de 2012, el Ministerio de Relaciones Laborales, sustituyó la normativa técnica que regula el procedimiento para la calificación del personal del sector público. El inciso tercero de la Disposición Transitoria Primera de este Acuerdo, señala que las instituciones del Estado, sus autoridades, funcionarios y servidores, están prohibidos de ingresar personal asignándoles funciones, competencias y responsabilidades en puestos que no correspondan al régimen. La responsabilidad del incumplimiento de esta disposición, será comunicada inmediatamente por el Ministerio del Trabajo a la respectiva autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado;

Que, con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-0373, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 102 de 17 de diciembre de 2019, se emitieron las Directrices para la Aplicación de la Sentencia Nro.

018-18- SIN-CC, Emitida por la Corte Constitucional, determinando que será de aplicación obligatoria para todas las instituciones determinadas en el artículo 125 de la Constitución de la República del Ecuador;

Que, el artículo 3, del referido Acuerdo, determina que: *“Las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH o quien haga sus veces, son las responsables de analizar los puestos que han ingresado a partir de la notificación de la sentencia de inconstitucionalidad de las enmiendas a la Constitución de la República del Ecuador, esto es a partir del 02 de agosto de 2018, con el fin de remitir al Ministerio del Trabajo la información para la Calificación de régimen laboral”;*

Que, el artículo 6 del Acuerdo antes citado, establece que la calificación de régimen laboral *“(…) Consiste en el análisis de las actividades que desempeñan los servidores públicos (...) en sus puestos de trabajo con el fin de determinar el régimen laboral que los ampara, para lo cual el Ministerio del Trabajo calificará y determinará si los servidores públicos pertenecen al régimen laboral de las leyes que rigen la administración pública o al Código del Trabajo. La calificación de régimen laboral determinada en el presente Acuerdo, será de aplicación exclusiva para lo determinado en la Sentencia Nro. 018-18-SIN-CC, notificada el 02 de agosto de 2018 de la Corte Constitucional que declara la inconstitucionalidad de las Enmiendas”;*

Que, el artículo 9 del Acuerdo Ministerial antes citado, determina que, para la implementación de la Sentencia de la Corte Constitucional en el caso de contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales, las UATH, luego de definir los puestos que han ingresado a la institución en aplicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0098, deberán solicitar al Ministerio del Trabajo la validación del informe técnico que justifique la aplicación de la Sentencia de la Corte Constitucional;

Que, el artículo 10 del Acuerdo Nro. MDT-2019-0373, determina las directrices de aplicación para los contratos de servicios ocasionales, indicando que: *“Las UATH institucionales o quien haga sus veces, luego de la verificación de su nómina de contratos de servicios ocasionales de los cuales no contemplen actividades administrativas en función a los criterios contenidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-098, deberán pasar al régimen del Código del Trabajo, para lo cual se considerará lo siguiente: En el caso de contratos de servicios ocasionales celebrados a partir del 2 de agosto de 2018 y que por consecuencia tengan más de noventa (90) días contados a partir de la fecha de inicio de sus actividades, se procederá con la terminación del contrato e inmediatamente se suscribirá un nuevo contrato de trabajo a tiempo indefinido con la misma persona”;*

Que, la disposición general segunda, del Acuerdo Ministerial citado, determina que: *“Las UATH institucionales para la implementación de lo establecido en el presente Acuerdo, cuyo objeto es la presentación y/o validación ante el Ministerio de Trabajo, tendrán el término de 30 días para la presentación de la información a partir de su publicación en el Registro Oficial”;*

Que, mediante sentencia N° 018-18-SIN-CC, la Corte Constitucional del Ecuador, declaró la inconstitucionalidad por la forma de las enmiendas a la Constitución de la República del Ecuador, aprobadas por la Asamblea Nacional del Ecuador el 03 de diciembre de 2015, a excepción de las enmiendas constantes en los artículos 2 y 4 que modificaron los artículos 114 y 144 de la Constitución de la República, en virtud de que fueron derogadas por efecto de la promulgación de los resultados del referéndum y la consulta popular efectuados el día 4 de febrero de 2018, en el Suplemento del Registro Oficial N.º 180 de 14 de febrero de 2018.

Que, mediante Auto de Ampliación Nro. 8-16-IN/19, la Corte Constitucional resolvió el pedido de aclaración y ampliación formulado por la Dra. Johanna Pesantez Benítez en su calidad de Secretaria General Jurídica de la Presidencia de la República a la sentencia Nro. 018-18-SIN-CC que declaró la inconstitucionalidad por la forma de las Enmiendas de la Constitución de la República del Ecuador.

Que, el numeral 17) del Capítulo V del Auto antes citado, señala que: *"En virtud de los argumentos contenidos en los párrafos 11 y 12 supra, esta Corte aclara que, en este caso, la declaratoria de inconstitucionalidad surtió efectos*

a partir de la notificación de la sentencia Nro. 018-18-SIN-CC, y por lo tanto, quedaron insubsistentes las enmiendas aprobadas por la Asamblea Nacional que fueron publicadas en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 653, de 21 de diciembre de 2015 y quedó vigente el texto previo a su promulgación, con excepción de las enmiendas constantes en los artículos 2 y 4 que modificaron los artículos 114 y 144 de la Constitución de la República, en vista de que fueron derogadas por efecto de la promulgación de los resultados del referéndum y la consulta popular efectuados el día 4 de febrero de 2018, en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 180 de 14 de febrero de 2018."

Que, mediante Oficio Nro. ESPOL-R-OFC-0024-2020, de 24 de enero de 2020, dirigido al MDT, la Escuela Superior Politécnica del Litoral, solicitó: *"(...) el análisis de las 44 personas que se encuentran inmersas en la aplicación de la Sentencia de la Corte Constitucional Nro. 018-18-SIN-CC, notificada el 02 de agosto de 2018 y, en concordancia con las directrices emitidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-373, publicado el Registro Oficial Nro.102 de 17 de diciembre de 2019 (...)"*. En la referida solicitud se adjunta el Informe Técnico Nro. INFORME-ESPOL-UTH-002-2020-I, de 13 de enero de 2020.

Que, mediante Oficio Nro. MDT-DPAGTH-2020-0215 de fecha 26 de febrero de 2020, el Director de Planificación y Apoyo a la Gestión del Talento Humano del Ministerio de Trabajo, da contestación al Oficio Nro. ESPOL-R-OFC-0024-2020, de 24 de enero de 2020, en el cual comunica lo siguiente:

"(...) Revisado el Informe Técnico Nro. INFORME-ESPOL-UTH-002-2020-I, de 13 de enero de 2020, lista de asignaciones de (44) personas bajo la modalidad contratos de servicios ocasionales y demás documentación de sustento, se observa que la Institución remite la siguiente información:

(...) Respecto de los (21) casos de las Enmiendas Constitucionales (Período del 21 de diciembre de 2015 hasta el 1 de agosto de 2018). Los contratos de servicios ocasionales, de los puestos establecidos en los pisos y techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054), que se suscribieron entre el 21 de diciembre de 2015 y 1 de agosto de 2018 bajo la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, por defecto de las Enmiendas Constitucionales, debo manifestar que es de exclusiva responsabilidad de la Unidad de Administración de Talento Humano de la Entidad regular los mismos, conforme la normativa vigente.

Respecto de los (10) casos suscritos después de la notificación del Auto de Ampliación Nro. 8-16- N/19 (A partir del 19 de abril del 2019):

En cuanto a los contratos de servicios ocasionales posteriores a la fecha de notificación del Auto Aclaratorio Nro. 8-16-IN/19 de los puestos establecidos en los pisos y techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054), estos debieron suscribirse observando la orden legítima de la autoridad competente, esto es, la Sentencia de Inconstitucionalidad No. 018-18-SIN-CC y Auto de Ampliación Nro. 8-16-IN/19, razón por lo cual, es de exclusiva responsabilidad de la Unidad de Administración de Talento Humano de la Entidad, regular los mismos conforme la normativa vigente.

(...) el Ministerio del Trabajo no es competente para subsanar los actos administrativos emitidos por otras autoridades institucionales en ejercicio de sus facultades, más aún cuando la gestión en materia del talento humano, su administración corresponde a las Unidades de Talento Humano en el ámbito de sus competencias, siendo de su exclusiva responsabilidad observar el ordenamiento legal vigente en esta materia, no obstante es necesario indicar, que la sentencia al ser de conocimiento público, todas las autoridades institucionales tenían la obligación de dar estricto cumplimiento a las disposiciones de la misma, ya que por su naturaleza, esta Sentencia de Corte Constitucional, tiene efecto erga omnes.

Respecto de los (13) contratos de servicios ocasionales, suscritos dentro de la notificación de la Sentencia Nro. 18-SIN-CC y notificación del Auto de Ampliación Nro. 8-16-IN/19, es decir, (2 de agosto de 2018 hasta el 18 de abril de 2019, período que regula el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-0373):

En relación a los contratos de servicios ocasionales, de los puestos establecidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054 que regula los pisos y techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos, contratos individuales

de trabajo y actas transaccionales constantes, que se suscribieron entre el 2 de agosto de 2018 y el 18 de abril de 2019, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, debo manifestar que la Unidad de Administración de Talento Humano, deberá observar y acatar cada una de las disposiciones establecidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-0373 de 4 de diciembre de 2019, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 102 de 17 de diciembre de 2019.

(...), es necesario aclarar que (solo en este caso) la Entidad a través de la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH o quien haga sus veces, aplicará directamente el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-0373, observando todos los criterios técnicos y legales descritos en la norma ibídem. (...)”.

Que, mediante INFORME-ESPOL-UTH-1215-2020-I del 20 de noviembre de 2020, la Directora (e) de Talento Humano, Johanna Aguirre Olvera, Mg., de acuerdo con el Análisis Técnico, indica que: “(...) *La enmienda realizada a la Constitución de la República del Ecuador, aprobada por la Asamblea Nacional el 3 de diciembre del 2015, planteaba eliminar el tercer inciso del artículo 229 y modificar el artículo 326, en su numeral 16. El resultado que se pretendía era que todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo o función en el sector público, serían considerados servidoras o servidores públicos, sujetos al régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP y de esta forma disminuir personas que ingresen al sector público bajo el régimen de Código de Trabajo.*

(...) En el Informe Técnico Nro. INFORME-ESPOL-UTH-002-2020-I de fecha 13 de enero de 2020, y demás documentación adjuntada como sustento, se observó que, a esa fecha en la Unidad de Administración del Talento Humano de la ESPOL, se contaba con un total de 44 contratos de servicios ocasionales, los cuales fueron suscritos posteriores a los cambios en la normativa jurídica antes señalados, y que se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Existen 21 contratos de servicios ocasionales suscritos durante el período del 21 de diciembre de 2015 hasta el 1 de agosto de 2018, es decir posterior a la aprobación y entrada en vigencia de las enmiendas constitucionales.

Existen 13 contratos de servicios ocasionales que fueron suscritos entre el periodo del 2 de agosto de 2018 hasta el 18 de abril de 2019, es decir durante la emisión de la Sentencia Nro. 18-SIN-CC y previo al Auto de Ampliación de la misma sentencia.

Existen 10 contratos de servicios ocasionales que fueron suscritos a partir del 19 de abril de 2019, es decir posterior al Auto de Ampliación Nro. 8-16-IN/19, y antes de la emisión del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-373, que fue publicado en el Registro Oficial Nro. 102 del 17 de diciembre de 2019.

En relación a los 21 contratos de servicios ocasionales suscritos durante el período del 21 de diciembre de 2015 hasta el 1 de agosto de 2018: El numeral 17) del Capítulo V del Auto, señala: "En virtud de los argumentos contenidos en los párrafos 11 y 12 supra, esta Corte aclara que, en este caso, la declaratoria de inconstitucionalidad surtió efectos a partir de la notificación de la sentencia Nro. 018-18-SIN-CC, (...)”.

Con fecha 11 de septiembre de 2020, el Sr. Melvin Ronald Tomalá Cevallos con C.I.: 0931010532, Auxiliar de Servicios de Mantenimiento presento su renuncia voluntaria al cargo que desempeñaba en ESPOL, siendo autorizado mediante sumilla inserta en el documento de referencia por la señora Rectora Cecilia Paredes V., Ph.D., con fecha 14 de septiembre de 2020. Por tal motivo el listado de contratos de servicios ocasionales suscritos a considerarse en el presente informe técnico es de 43 personas.

Sobre la base de la normativa expuesta, la Dirección de Talento Humano señala que las necesidades institucionales por las cuales se suscribieron los referidos contratos pasaron a ser permanentes, debido a la declaratoria de inconstitucionalidad por la forma emitida mediante Resolución de la Corte Constitucional No. 18, publicada en Registro Oficial Suplemento 79 de 30 de abril del 2019 (...)”;

Por lo expuesto, el Consejo Politécnico facultado legal, estatutaria y reglamentariamente, por mayoría de votos y con la abstención de la doctora Sara Wong Chang, Ph.D.,

RESUELVE:

- PRIMERO:** Disponer a la Gerencia Financiera la emisión de la certificación de disponibilidad presupuestaria para el cambio de régimen al Código de Trabajo.
- SEGUNDO:** Disponer a la Dirección de Talento Humano, dar inicio al proceso de elaboración de reforma presupuestaria para aprobación del Ministerio de Economía y Finanzas, y posterior registro de contratos amparados en el régimen del Código de Trabajo, a los trabajadores identificados en los listados constantes en el informe N° INFORME-ESPOL-UTH-1215-2020-I del 20 de noviembre de 2020, misma que regirá a partir del 01 de diciembre de 2020.

Particular que notifico para los fines de Ley.

Atentamente,

Ab. Carlos Plaza Toala
SECRETARIO ADMINISTRATIVO (E)