

DERECHO CRÍTICO: REVISTA JURÍDICA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Vol. 9, Núm. 9, 2026 (1-14)

ISSN-e: 2953-6464

ISSN: 3091-1664

DOI: 10.53591/dcjcsp.V9I9.3462

El Régimen Laboral de los Servidores de las Empresas Públicas

The Labor Regime for Public Enterprise Employees

Iván Salgado Lomas

Derecho Crítico: Revista Jurídica Ciencias Sociales y Políticas

Fecha de recepción: 03/03/2026

Fecha de aceptación: 11/04/2026

El Régimen Laboral de los Servidores de las Empresas Públicas

The Labor Regime for Public Enterprise Employees

Iván Salgado Lomas, MSc¹

Como citar: Salgado Lomas, I. (2026). El Régimen Laboral de los Servidores de las Empresas Públicas. Derecho Crítico: Revista Jurídica, Ciencias Sociales y Políticas. 9(9) 1-14. DOI: 10.53591/dcjcsp.V9I9.3462
--

Resumen: El presente trabajo aborda la complejidad de la determinación adecuada del régimen laboral de los servidores de empresas públicas en el Ecuador, a partir de la expedición de la Ley Orgánica que las regula; así como una propuesta del deber ser de este régimen, considerando la no discriminación en relación a quienes mantienen la contratación administrativa laboral sustentada en la Ley Orgánica del Servicio Público; así como la dicotomía de la competencia jurisdiccional entre los Jueces de Trabajo y los Tribunales de lo Contencioso Administrativo.

Palabras clave: Servidor público, servidor de empresa pública, trabajador u obrero, empresa pública.

Abstract: This work addresses the complexity of the adequate determination of the labor regime of public company employees in Ecuador, starting from the issuance of the Organic Law that regulates them; as well as a proposal of the duty of this regime, considering non-discrimination in relation to those who maintain administrative labor contracts supported by the Organic Law of the Public Service; as well as the dichotomy of jurisdictional competence between Labor Judges and Administrative Litigation Courts.

Keywords: Public servant, public company servant, worker or worker, public company.

Introducción

La entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (2009), publicada el 16 de Octubre de 2009, a través de la cual se regula la “*organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las empresas públicas que no pertenezcan al sector financiero y que actúen en el ámbito internacional, nacional, regional, provincial o local; y, establecen los mecanismos de control económico, administrativo, financiero y de gestión que se ejercerán sobre ellas, de acuerdo*

¹ Abogado por Universidad Central del Ecuador, Máster en Ciencias Internacionales por la Universidad Central del Ecuador, Máster en Derecho Administrativo con mención Contratación Pública por UEES y un Posgrado Superior de Derecho Aerocomercial de la Universidad Católica de Argentina. orcid.org/0009-0005-0404-8110; salgado@smartlex.com

a lo dispuesto por la Constitución de la República.”; trajo consigo una serie de acciones imperativas para la administración de las empresas públicas, ya que antes de la vigencia de esta norma la mayoría de empresas, mantenían un régimen normativo propio, algunas amparadas en la Ley de Compañías, otras en Leyes Especiales, como en el caso de TAME Línea Aérea del Ecuador (Congreso Nacional); o algunas que según lo reglado en la *“Disposición Transitoria Tercera: Empresas de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional”*, de la LOEP, mantendrían su autonomía normativa, tal es el caso, de las denominadas Industrias de la Defensa como por ejemplo la Ley Constitutiva de la Dirección de Industria Aeronáutica de La Fuerza Aérea Ecuatoriana (Congreso Nacional del Ecuador, 1992).

Uno de los principales problemas jurídicos que ha presentado la aplicación de la LOEP, es el régimen laboral aplicable; pues a partir de la expedición de esta norma, se determinan las modalidades de vinculación de los servidores públicos y obreros a estas empresas públicas, dando una definición taxativa de estas en su artículo 19: *“1. Nombramiento para personal de libre designación y remoción, quienes no tendrán relación laboral. Su régimen observará las normas contenidas en el capítulo II del Título III de esta Ley: 2. Nombramiento para servidores públicos, expedido al amparo de esta Ley y de la normativa interna de la Empresa Pública; y, 3. Contrato individual de trabajo, para los obreros, suscritos al amparo de las disposiciones y mecanismos establecidos en la Codificación del Código del Trabajo y en el contrato colectivo que se celebre.”* (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009).

Anterior a la expedición de la LOEP, las empresas estatales, en sus diversas modalidades, realizaban la vinculación de su personal en apego al Código del Trabajo (2005) ; o, la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (en adelante LOSCCA) (Congreso Nacional, 2003).

No solo la administración pública se ha visto inmersa en una nueva problemática en la aplicación de esta nueva clasificación de los servidores de las empresas públicas, sino el mismo aparato jurisdiccional, por la judicialización de las controversias surgidas entre estos servidores y las empresas públicas; con el agravante surgido mientras tuvieron vigencias las Reformas Constitucionales emanadas de la Asamblea Nacional el 3 de Diciembre (2015), luego declaradas inconstitucionales por la Corte Constitucional, mediante Resolución No. 18 de 2019 (Corte Constitucional, 2019).

En función de lo expuesto, el presente trabajo tiene como finalidad el análisis de la implicación normativa y jurisdiccional al adoptar esta dicotomía en las relaciones laborales de las empresas públicas y el deber ser de la contratación de servidores que prestan su contingente al aparato estatal.

Antecedentes normativos

Previo a la expedición de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, podemos distinguir de manera clara y precisa dos formas de contratación laboral, cuyo régimen el legislador se había reservado de manera privativa, sustentando de esta manera no solo la determinación de los regímenes aplicables; sino permitiendo de mejor manera a las administraciones públicas (empresas públicas); así como a la administración de justicia, garantizar de manera efectiva y sin dudas, el debido proceso a cada régimen laboral previamente establecido por el legislador, estos regímenes se encontraban regulados a través de la LOSCCA; así como en el Código del trabajo, de la manera que sigue:

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA)

*“Art. 3.- Ámbito.- Las disposiciones del presente Libro son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado. Además son aplicables a las corporaciones, fundaciones, **empresas**, compañías y en general sociedades en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad al menos en un cincuenta por ciento.”* (Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, 2003) *(las negrillas no corresponden al texto original)*

Art. 5.- Servidores no comprendidos en el Servicio Civil.- No están comprendidos en el Servicio Civil: (...) g) “Los trabajadores de las instituciones del Estado que se rigen por el Código del Trabajo;”

A la luz de la normativa transcrita, se puede precisar que el régimen aplicable a todas las entidades públicas, incluidas las empresas que a la fecha de vigencia de la norma ut supra, aún no se regían por la LOEP; es decir el régimen laboral aplicable a todos los servidores públicos de manera unísona era la LOSCCA, tal como lo determinaba la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, que en su artículo cuarto manifestaba: *“Art. 4.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá: 1.- Por Administración Pública: a) La administración del Estado, en sus diversos grados. b) Las entidades que integran la administración local dentro del régimen seccional. c) Los establecimientos públicos creados como tales y regulados por leyes especiales. 2.- Por personas*

jurídicas semipúblicas, las creadas y reguladas como tales por la ley, cualquiera sea su denominación, inclusive la de personas jurídicas de derecho privado con finalidad social o pública.” (Congreso Nacional, 1968).

Tal es así, que el mediante Resolución dada por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo se ha señalado que este *“no tiene jurisdicción, ni las Salas que lo integran, competencia, para conocer y resolver las controversias que los servidores públicos amparados por el Código del Trabajo promovieron contra las personas jurídicas creadas por ley o acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos o para la realización de actividades económicas asumidas por el Estado.”* (Tribunal Contencioso Administrativo, 1991)

Con lo expuesto queda claramente señalado que el régimen dispuesto en la LOSCCA para todos los servidores públicos permitía de manera inequívoca someter las controversias presentadas en las relaciones contractuales administrativo-laborales a los Tribunales de lo Contencioso Administrativo.

Código del Trabajo (CT)

“Art. 1 Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

(...) Art. 10 Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.”

Como podemos observar la dicotomía normativa señala de manera meridiana esta segunda clasificación, remitiendo a esta a los obreros, pues los sectoriza refiriéndose aquellos que realicen obras (trabajo manual), para el sector públicos, incluyendo a las empresas públicas o empresa estatales previo a la entrada en vigencia de la LOEP.

Al amparo del Código del Trabajo, las controversias presentadas en la relación laboral de los obreros de entidades públicas serían resueltas, solo para este grupo específico, por las autoridades del trabajo o por los jueces laborales en el ámbito judicial.

Lo antedicho, nos permite tener un panorama claro de la determinación normativa de los regímenes de contratación administrativa laboral, previo a la entrada en vigencia de la LOEP.

El contrato administrativo laboral

El Contrato administrativo laboral, reviste una trascendental importancia en el quehacer de la Administración Pública, pues es el vehículo jurídico para que el Estado pueda a través de los servidores públicos, ejercer sus potestades constitucionales y legales.

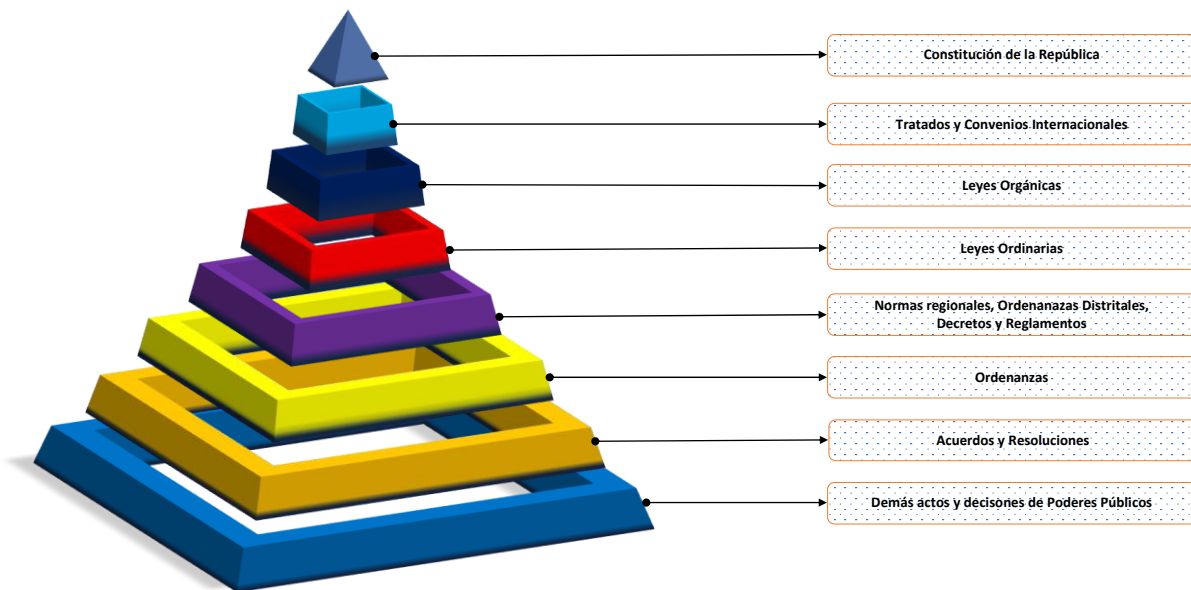
En primera instancia, daremos una visión de lo que infiere la contratación de los ciudadanos que prestan sus servicios a las entidades estatales en general; por lo cual es menester el que hagamos un primer acercamiento al concepto de contrato administrativo laboral que a decir de los autores Velásquez y Córdova se refiere a un acuerdo entre un empleado y una entidad gubernamental, en el cual se establecen los términos y condiciones de trabajo específicos para el sector público. Este tipo de contrato se rige por normativas y reglamentos propios del ámbito administrativo y laboral, y puede incluir aspectos como la duración del contrato, las funciones del empleado, la remuneración, los beneficios y las obligaciones de ambas partes. (Velazquez y Cordova)

Por tanto, la primera acepción a tomar en cuenta, es el establecimiento de la relación contractual entre el servidor de empresa pública y esta, pues partiendo de este concepto, es necesario analizar cuál es la normativa que regula a las empresas públicas y su régimen laboral; como se ha insistido en las narrativas del Curso de Fundamentos del Derecho Administrativo, debemos acudir de manera primigenia a la ubicación jerárquica de las normas que regulan esta materia en aplicación a lo dispuesto en el artículo 425 de la Constitución de la República, que dispone:

“Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos

y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Ilustración 1 Gráfico 1, Tomado de Mapa Conceptual 2, Fundamentos del Derecho Administrativo



Autor: Edison Iván Salgado Lomas

Constitución de la República

“Art. 261.- El Estado central tendrá competencias exclusivas sobre: 1. La defensa nacional, protección interna y orden público. 2. Las relaciones internacionales. 3. El registro de personas, nacionalización de extranjeros y control migratorio. 4. La planificación nacional. 5. Las políticas económica, tributaria, aduanera, arancelaria; fiscal y monetaria; comercio exterior y endeudamiento. 6. Las políticas de educación, salud, seguridad social, vivienda. 7. Las áreas naturales protegidas y los recursos naturales. 8. El manejo de desastres naturales. 9. Las que le corresponda aplicar como resultado de tratados internacionales. 10. El espectro radioeléctrico y

el régimen general de comunicaciones y telecomunicaciones; puertos y aeropuertos. 11. Los recursos energéticos; minerales, hidrocarburos, hídricos, biodiversidad y recursos forestales. 12. El control y administración de las empresas públicas nacionales. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La existencia jurídica de las empresas públicas está determinada desde la Constitución de la República cuya vigencia data del año 2008; es decir, el marco constitucional bajo el cual fue creada la LOEP, tuvo su génesis en dicho cuerpo legal, por tanto, su expedición tiene una íntima relación con la nueva visión que sobre las empresas públicas nos dota el mandato de la norma suprema.

“Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.”

Las Reformas Constitucionales emanadas de la Asamblea Nacional el 3 de Diciembre (2015), a través de las cuales, que a través de la eliminación del inciso tercero del artículo arriba transcrito, eliminaron la aplicación del Código de Trabajo en la relación administrativa laboral con el sector público, incluyendo la empresas públicas, que fueran objeto de una demanda de inconstitucionalidad dentro del Caso Nro. 0005-16-IN, que fuera resuelto de manera favorable por la Corte Constitucional, mediante Resolución No. 018-18-SIN-CC, el 01 de agosto de 2018.

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública

Continuando con el orden jerárquico constitucional de la aplicación de las normas, debemos dirigirnos al Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, expedido por la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) cuya entrada en vigor se remonta al 27 de junio de 1978 que abarca Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, que fuera adoptado en

Ginebra, en el marco de la celebración de la 64ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).²

“Artículo 1. 1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo. 2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. 3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.”³

Como bien se puede colegir de la simple lectura de la norma supra nacional, cuya data se remonta 31 años antes de la expedición de la LOEP, nos exhortar a otorgar a los servidores públicos las garantías que se han definido para los trabajadores en general, incluyendo estas en los cuerpos normativos internos de cada país y determinando en estos la aplicabilidad de los principios de la protección bajo los preceptos del principio de intangibilidad o induvicio pro-operario.⁴

Ubicando a estos instrumentos internacionales en el segundo lugar para la aplicación normativa en el Ecuador, los principios que lo rigen como la libertad de asociación, libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable; mismo que podemos ver que son parte de nuestra carta fundamental, especialmente en sus artículos 66, 229, 325 y 326.

² La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), con frecuencia denominada como el parlamento del trabajo, es el órgano principal de la OIT, que establece y adopta normas internacionales del trabajo y es un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales. Además, adopta el presupuesto de la Organización y elige el Consejo de Administración.

³ C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (Entrada en vigor: 25 febrero 1981) Adopción: Ginebra, 64ª reunión CIT (27 junio 1978) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos), pags. 2 - 3

⁴ Principio de intangibilidad o induvicio pro-operario, es aquel que determinan que en caso de duda se resolverá lo más favorable al trabajador.

Ley Orgánica de Empresas Públicas

El apareamiento de la Ley Orgánica de Empresas Públicas en nuestro ordenamiento jurídico, no solo que regula constitución, organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las empresas públicas que no pertenezcan al sector financiero y que actúen en el ámbito internacional, nacional, regional, provincial o local; y, establecen los mecanismos de control económico, administrativo, financiero y de gestión que se ejercerán sobre ellas, de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución de la República; sino que delega la facultad normativa del régimen laboral de los servidores de las empresas públicas a los Directorios de estas, según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 17 que regula sus actuaciones y que señala que el Directorio, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas; es decir el abanico jurídico de determinación de regímenes laborales de empresas públicas, se expande a tantas empresas públicas como hubiere, tanto las creadas por el aparato estatal central, como el seccional o dentro del ámbito de aplicación de las universidades, dentro de los mismos límites que determina la LOSEP (2009) en su artículo 20 sobre los principios de la Administración del Talento Humano de estas empresa; así como los ya dispuestos en el ordenamiento constitucional.

No solo que el legislador determina esta posibilidad para que los Directorios de las empresas públicas puedan legislar y regular la administración del talento humano; sino que, determinan que los Jueces laborales son los competentes para resolver las controversias que en este ámbito se presenten contraponiéndose a lo determinado en el artículo Art. 217.- Atribuciones y deberes, de la Ley Orgánica de la Función Judicial, que señala que estas controversias deben ser resueltas por los Tribunales de los Contencioso Administrativo, con una exención única, respecto de los obreros estipulados en el Código del Trabajo, cuyo juez natural es el laboral.

Sentencia 68-20-IN/24

La Sentencia de 27 de junio de 2024, emitida por la Corte Constitucional dentro del Caso 68-20-IN, “*desestima la acción de inconstitucionalidad por el fondo en contra del artículo 26 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, al no evidenciar una contradicción con las normas establecidas en los artículos 66 número 4 y 11 número 2 de la Constitución referentes al derecho y principio de igualdad y al no evidenciar un trato diferenciado que constituya discriminación. Adicional a*

ello, esta Corte analiza las diferencias entre servidores públicos y obreros, la naturaleza de la vinculación de un servidor público y las razones por las cuales no cabe la contratación colectiva para este tipo de personal.”⁵

Esta sentencia además clarifica la existencia de dos regímenes respecto de la contratación administrativa laboral en las empresas públicas, el primero de servidores públicos y el segundo de los obreros al amparo del Código del Trabajo, sin embargo también analiza la intencionalidad del legislador al delegar la potestad normativa a cada empresa pública para que legisle sobre la administración del talento humano, en aras de buscar la competitividad efectiva de las empresas públicas con sus homólogas privadas.

Determinación del Régimen Laboral de la Empresa Públicas

Una vez que hemos revisado la estructura jurídica que sustenta la relación laboral de las empresas públicas en el Ecuador, es momento de realizar un análisis de aquella y la forma adecuada de aplicabilidad de las mismas.

Como se ha establecido, para el Derecho Administrativo Laboral, existe una división normativa con dos grandes grupos, aquellos vinculados por el contrato administrativo laboral (nombramientos, contratos ocasionales, etc.), y los otros por la contratación laboral común, amparada en la legislación sustantiva del trabajo.

Ahora bien, respecto del primer régimen, el legislador ha dotado a los cuerpos colegiados de las empresas públicas de la facultad para normar todos los procesos que respectan a la administración del su talento humano; el error primigenio en su aplicación, está ligado con la oportunidad con la que estas normas son expedidas, pues sin la norma constitucional integra dentro de las garantías del debido proceso la existencia de normas previas, estas deberían nacer con el acto normativo de creación de cada empresa pública, o más tardar previo a la vinculación de su personal.

Ahora bien, dentro de las formas de vinculación del talento humano de estas empresas, la norma constitucional prevé la existencia de los concursos públicos previos para la carrera administrativa, lo cual ya aleja por completo a la forma de vinculación de los obreros amparados por la legislación laboral.

De forma comparativa con los países del entorno, en Colombia, por ejemplo, los servidores de las Empresas que tienen naturaleza de establecimientos públicos son “empleados públicos” y se rigen

⁵ Sentencia de 27 de junio de 2024 dentro del Caso 68-20-IN, Corte Constitucional.

por el derecho público, sus controversias se someten al contencioso administrativo. Mientras que los servidores de las empresas que han adaptado la forma de empresas industriales o comerciales, o de economía mixta, tienen la calidad de “trabajadores oficiales”, por lo que su relación laboral es de origen contractual y regido por normas de derecho privado, éstas son las del Código Sustantivo del Trabajo, por lo tanto, su jurisdicción es laboral ordinaria, en caso de conflictos.⁶ Ismael Mata al referirse a la regulaciones Argentinas indica que sobre las relaciones laborales el personal directivo tiene el carácter de funcionario público y está sujeto a las reglas y principios del contrato de empleo público; por su parte, el resto de los agentes de la empresa mantiene una relación de derecho privado bajo la forma del código del trabajo (Ismael, 2009) ”⁷

Acorde a lo expresado en las líneas precedentes, el deber ser del régimen de los servidores de empresas públicas, no debería excluirse de la Ley Orgánica del Servicio Público, como en la actualidad ocurre, según lo determina su el inciso final del artículo 3. (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009)

El artículo 18 de la LOEP, señala que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, lo cual es concordante con el artículo 229 de la Constitución de la República, empero surge esta disyuntiva al crear este nuevo híbrido normativo del servidor de empresa pública, con régimen normativo autónomo discrecional de los organismos colegidos de las empresas públicas, atribuyendo sus controversias al juez laboral.

¿Habría entonces una disonancia para la aplicación del Código Orgánico Administrativo (2017), en los casos en que respecto de los servidores de empresa pública se presenten controversias susceptibles de interposición de recursos administrativos?, o ¿debería acudir por la controversia directamente al juez laboral?; en este caso, al igual que ocurre en la justicia contencioso administrativa, la judicialización de la litis denota la voluntad de no recurrir a la vía administrativa?; o peor aún, la vía administrativa de esta reclamación me permite acudir a las instancias administrativas laborales como la inspección del trabajo?

⁶ Regulación de la Empresa Publica en Colombia in Anuario Jurídico VIII, Sáchica, Luis, Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Versión digital: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2110/25.pdf>. 1981.

⁷ Las Empresas Públicas en el Ecuador su situación jurídica y su régimen laboral, GONZÁLEZ CALLE, Fernando Teodoro, Universidad de Cuenca, Dirección de Publicaciones de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Imprenta V&M Gráficas, Primera edición, Marzo de 2017

La solución a las cuestiones planteadas, en parte fue resuelta por las enmiendas constitucionales del 2015, pero su declaratoria de inconstitucionalidad nos llevó de vuelta a la problemática actual.

Necesidad de reforma normativa

A todas luces y al amparo de la norma constitucional, los tratados internacionales y la doctrina, todas estas, fuentes del derecho administrativo, ergo del Derecho Administrativo Laboral y por ende base fundamental de la contratación administrativa laboral, la articulación de las normas que regulan esta materia en la LOEP, deben ser reformadas, para reencausar el establecimiento del ordenamiento de estas contrataciones.

La reforma requerida, recae de manera directa sobre la LOEP, que debería de manera primigenia someter a los servidores de las empresas públicas de libre nombramiento y remoción; así como, a los de carrera, a las estipulaciones de la LOSEP; y como tal sus controversias permitir que sean resueltas en la vía administrativa a la luz del COA, y en sede judicial, ante los Tribunales de los Contencioso Administrativo.

De esta manera, los obreros de las empresas públicas, en consonancia con el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de la República, deberán ser sometidos al régimen laboral, tanto en sede administrativa con las autoridades del trabajo; como en sede jurisdiccional, ante los jueces laborales.

La necesidad reformativa de las normativas que regulan en la actualidad regula la Administración del Talento Humano en las empresas públicas, que del análisis realizado se desprende, tiene como objetivo la armonización y simplificación de esta estructura normativa; así como la facilitación de su aplicación, tanto para las empresas públicas, los jueces de lo contencioso administrativo, las autoridades administrativas laborales y los jueces laborales.

Referencias

Mata, Ismael (2009) Ensayos de Derecho Administrativo. Buenos Aires: RAP.

Las Empresas Públicas en el Ecuador su situación jurídica y su régimen laboral, GONZÁLEZ CALLE, Fernando Teodoro, Universidad de Cuenca, Dirección de Publicaciones de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Imprenta V&M Gráficas, Primera edición, Marzo de 2017

Derecho Administrativo Laboral, VELÁSQUEZ Ernesto, CÓRDOVA Javier, Editorial Jurídica de Chile, pág. 186.

Regulación de la Empresa Publica en Colombia in Anuario Jurídico VIII, Sáchica, Luis, Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Versión digital: 1981

Constitución de la Republica del Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, R. O. Nro. 449 de 20 de 20 de octubre de 2008.

C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (Entrada en vigor: 25 febrero 1981) Adopción: Ginebra, 64ª reunión CIT (27 junio 1978) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Ley Orgánica del Servicio Público, Asamblea Nacional, R.O.S. Nro. 294 de 06 de octubre de 2010, pág. 6

Ley Orgánica de Empresas Públicas, Asamblea Nacional del Ecuador, R.O.S. Nro. 48 de 16 de octubre de 2009

Ley para la Transformación de Tame Línea Aérea del Ecuador, Congreso Nacional, R.O. Nro. 644.

Ley Constitutiva de La Dirección de Industria Aeronáutica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Congreso Nacional del Ecuador, R.O. Nro. 957 de 15 de junio de 1992.

Ley Orgánica de Empresas Públicas, Asamblea Nacional del Ecuador, R.O.S. de 16 de octubre de 2009.

Código de Trabajo, Congreso Nacional, R.O.S. Nro. 167 de 16 de diciembre de 2005.

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Congreso Nacional, R.O.S. Nro. 184 de 06 de octubre de 2003.

Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Congreso Nacional, R.O. Nro. 338 de 18 de marzo de 1968.

Código Orgánico Administrativo, Asamblea Nacional, S.R.O. Nro. 31 de 07 de julio de 2017.

Reformas Constitucionales, Asamblea Nacional el 3 de Diciembre del 2015, R.O.S. Nro. 653 de 21 de Diciembre del 2015.

Resolución No. 18, de la Corte Constitucional, R.O.S. Nro. 79 de 30 de abril del 2019.

Resolución, Tribunal Contencioso Administrativo, R.O. Nro. 716 de 1 de Julio de 1991.

Sentencia de 27 de junio de 2024 dentro del Caso 68-20-IN, Corte Constitucional.