



*Vulneración del derecho a la seguridad jurídica, por parte de la Coordinación Zonal 6-Salud, a funcionarios públicos administrativos con contratos de servicios ocasionales, años 2019 y 2020*

*Violation of the right to legal certainty, by the Zonal 6-Health Coordination, to administrative public officials with occasional service contracts, years 2019 and 2020*

*Violação do direito à segurança jurídica, pela Coordenação Zonal 6-Saúde, aos servidores públicos administrativos com contratos de prestação de serviços pontuais, anos 2019 e 2020*

Valeria Alejandra Aguirre-Cedillo <sup>I</sup>  
[valeria.aguirre.17@est.ucacue.edu.ec](mailto:valeria.aguirre.17@est.ucacue.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-2409-2803>

Enrique Eugenio Pozo-Cabrera <sup>II</sup>  
[epozo@ucacue.edu.ec](mailto:epozo@ucacue.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-4980-6403>

**Correspondencia:** [valeria.aguirre.17@est.ucacue.edu.ec](mailto:valeria.aguirre.17@est.ucacue.edu.ec)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 23 de julio de 2022 \* **Aceptado:** 12 de agosto de 2022 \* **Publicado:** 06 de septiembre de 2022

- I. Estudiante de la Maestría en Derecho Constitucional con Mención en Derecho Procesal Constitucional, Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- II. Docente, Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.

## Resumen

Este artículo nace del siguiente problema jurídico, ¿se vulnera el derecho a la seguridad jurídica por desvinculación de funcionarios públicos administrativos de la Coordinación Zonal 6-Salud, que laboraron bajo la modalidad de un contrato de servicios ocasionales, por más de un año?, para ello, se analizan sentencias judiciales en acciones de protección planteadas por parte de los funcionarios con contratos ocasionales de la Coordinación Zonal 6 de Salud, en los años 2019 y 2020, quienes fueron desvinculados, en donde se deberá determinar si realmente se afecta al derecho a la seguridad jurídica y de manera conexas el derecho al trabajo.

Metodología: Tipo de investigación descriptiva, además, se caracterizó por una orientación de paradigma jurídico social, culminando con una revisión de tipo bibliográfica, con la exploración de artículos académicos, capítulos de libros, tesis y demás documentos de repositorios digitales; con criterios de inclusión y exclusión, utilizando como puntos de acceso Google Scholar, bases de datos científicas tipo Scopus, Latindex, Springer, entre otras.

Conclusión: A pesar de todas las garantías que ofrece la Constitución de la República, no se ha erradicado de la manera más enfática figuras que precarizan la condición laboral y la dignidad humana. Son escasas las evidencias de Acciones de Protección en materia laboral que han logrado una restitución del derecho violentado, por lo que la existencia de líneas jurisprudenciales en el país, es aún un tema pendiente para nuestro ordenamiento constitucional.

**Palabras clave:** Seguridad Jurídica; Servidor Público; Sentencia judicial; Corte Constitucional.

## Abstract

This article arises from the following legal problem, is the right to legal certainty violated by dismissal of public administrative officials from the Zonal 6-Health Coordination, who worked under the modality of an occasional service contract, for more than a year? For this, judicial sentences are analyzed in protection actions raised by officials with occasional contracts of the Zonal 6 Health Coordination, in the years 2019 and 2020, who were dismissed, where it must be determined if the right is really affected. legal certainty and, in a related way, the right to work.

Methodology: Type of descriptive research, in addition, it was characterized by a social legal paradigm orientation, culminating in a bibliographic review, with the exploration of academic articles, book chapters, theses and other documents from digital repositories; with inclusion and

exclusion criteria, using Google Scholar, scientific databases such as Scopus, Latindex, Springer, among others, as access points. Conclusion: Despite all the guarantees offered by the Constitution of the Republic, figures that precarious the working condition and human dignity have not been eradicated in the most emphatic way. There is little evidence of Protection Actions in labor matters that have achieved a restitution of the violated right, so the existence of jurisprudential lines in the country is still a pending issue for our constitutional order.

**Keywords:** Legal Security; Public server; court ruling; Constitutional court.

## Resumo

O presente artigo surge do seguinte problema jurídico, o direito à segurança jurídica é violado pela demissão de funcionários da administração pública da 6ª Coordenação de Saúde Zonal, que trabalhavam na modalidade de contrato de prestação de serviço eventual, por mais de um ano? sentenças judiciais são analisadas em ações de proteção movidas por funcionários com contratos ocasionais da Coordenação de Saúde da Zona 6, nos anos de 2019 e 2020, que foram demitidos, onde deve ser apurado se o direito é realmente afetado. forma, o direito ao trabalho. Metodologia: Tipo de pesquisa descritiva, além disso, caracterizou-se por uma orientação do paradigma jurídico social, culminando em uma revisão bibliográfica, com a exploração de artigos acadêmicos, capítulos de livros, teses e outros documentos de repositórios digitais; com critérios de inclusão e exclusão, utilizando Google Scholar, bases de dados científicas como Scopus, Latindex, Springer, entre outras, como pontos de acesso. Conclusão: Apesar de todas as garantias oferecidas pela Constituição da República, figuras que precarizam a condição de trabalho e a dignidade humana não foram erradicadas da forma mais enfática. Há poucas evidências de Ações de Proteção em matéria trabalhista que tenham alcançado a restituição do direito violado, de modo que a existência de linhas jurisprudenciais no país ainda é uma questão pendente para nossa ordem constitucional.

**Palavras-chave:** Segurança Jurídica; Funcionário público; Sentença judicial; Corte Constitucional.

## Introducción

La seguridad jurídica es un principio fundamental transversal dentro del derecho público, ya que da la certeza al administrado, de la previsibilidad de la actuación de la administración pública, evitando abusos de poder y arbitrariedad por parte del Estado.

El artículo 1 de la Constitución de la República (Legislativo, 2008) determina que, el Ecuador es un estado Constitucional de Derechos y Justicia, en razón de que se deja por sentado que los derechos son la base de nuestra legislación, que pasó de en un estado legal a un estado netamente constitucional, por ende, las obligaciones estatales de respetar, garantizar y proteger los derechos humanos se han constituido en el principio y fin del accionar estatal, tanto así, que el Art 3, numeral 1, de la Carta Magna establece como fin primordial del Estado: garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

En ese contexto, la Ley Suprema también establece que no podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento. Es importante indicar que, en el marco del Estado Constitucional de Derechos y justicia, el cumplimiento y la garantía a los derechos de todas las personas es lo primordial y se sustenta en el principio de legalidad.

Al respecto, se ha planteado el siguiente problema jurídico, se estaría vulnerado el derecho a la seguridad jurídica y conexo el derecho al trabajo, a los funcionarios públicos que se encontraban vinculados bajo la modalidad de un contrato de servicios ocasionales por más de un año, teniendo en cuenta que la Ley Orgánica de Servicio Público (Oficial Suplemento, 2010), en su artículo 58, inciso 12, dispone “...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...”

El artículo 82 de la Constitución de la Republica (Legislativo, 2008) consagra el principio de seguridad jurídica que se fundamenta al respecto estricto de la Constitución y la Ley con la existencia de normas previas, claras y aplicadas por autoridad competente, es por ello que, el problema radica en la pertinencia de aplicar el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público (Oficial Suplemento, 2010), cuando la norma orgánica que regula la materia en su artículo 146, literal f) faculta a la autoridad.

Empero, de la jurisprudencia recogida de sentencias judiciales en acciones de protección planteadas por parte de los funcionarios con contratos ocasionales de la Coordinación Zonal 6 de

Salud, en los años 2019 y 2020, quienes fueron desvinculados, se determinará si realmente se afecta al derecho a la seguridad jurídica y conexo el derecho al trabajo, o es una acción que se encuentra amparada en la Constitución y la Ley y por lo tanto es legal y legítima.

## Estado del arte

Entre octubre del 2019 y marzo del 2020, funcionarios que prestaban sus servicios laborales bajo dependencia del Ministerio de Salud Pública-Coordinación Zonal 6-Salud, en la modalidad de contratación de servicios ocasionales, de manera ininterrumpida por más de 12 meses, fueron desvinculados de sus lugares de trabajo, mediante memorandos emitidos por autoridad competente, en la que dentro de la motivación se enuncia al Artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, así como el Artículo 146 literal f del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público.

### ASUNTO: NOTIFICACIÓN DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES

De mi consideración:

De conformidad a la Carta Magna de la República del Ecuador, que dispone en su parte pertinente que: "Art. 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúan 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."

El Art. 58 de la LOSEP, dice: "De los contratos de servicios ocasionales.- 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 supere dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.(...)

(...)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 periodo fiscal en que concluya su periodo de lactancia, de acuerdo con la ley.(...)

(...)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."

El Reglamento General a la LOSEP, señala en su Art. 143, lo siguiente: "De los contratos de servicios ocasionales.- La autoridad nominadora, podrá suscribir contratos para la prestación de servicios ocasionales, previo informe favorable de la UATH. El informe justificará la necesidad de trabajo ocasional, certificará el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSEP y este Reglamento General para el ingreso ocasional al servicio público por parte de la persona a ser contratada; para el efecto se contará con la certificación de que existen los recursos económicos disponibles en la correspondiente partida presupuestaria y se observará que la contratación no implique aumento en la

Figura 1

*misa salarial aprobada; en caso de que esta contratación implique aumento de la misa salarial aprobada, deberá obtenerse en forma previa las respectivas autorizaciones favorables.*

*El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta un año y no podrá ser prorrogado salvo los casos (sic) establecidos en la Ley(...)*

*(...)En caso de proceder a la prórroga del contrato de servicios ocasionales, no se suspende la relación entre la o el servidor y la institución contratante.(...)*

*(...)Si se requiere que la servidora o servidor contratado ejecute parcial o totalmente actividades o funciones distintas a las determinadas en el contrato, se podrá realizar un adendum al mismo en acuerdo entre las partes, o se deberá dar por terminado el contrato, previo al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la LOSEP y este Reglamento General, y este último caso celebrar un nuevo contrato.*

*Por su naturaleza, este tipo de contratos no genera estabilidad laboral alguna, no son sujetos de indemnización por supresión de puestos o partidas, incentivos para la jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compras de renunciaciones, compensaciones por renuncia voluntaria, licencias sin remuneración y comisiones de servicio con remuneración para estudios regulares de postgrado, no ingresarán a la carrera del servicio público mientras dure la relación contractual; sin embargo, las personas contratadas deberán cumplir con todos los requisitos y el perfil del puesto exigido en los manuales institucionales y en el Manual Genérico de Puestos.(...)*

*(...)Para efectos presupuestarios y de pago, las instituciones deberán registrar estos contratos en sistema informático determinado para el efecto por el ente rector en finanzas públicas con la finalidad de expedir los distributivos de remuneraciones correspondientes y de ser el caso las respectivas reformas(...)'.*

El mismo Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone: Art. 146. *“Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causas: f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo.”*

En virtud de la normativa antes señalada, de conformidad a lo establecido en el contrato de servicios ocasionales suscrito por usted y el Ministerio de Salud Pública, y en mi calidad de Autoridad Nominadora de la Coordinación Zonal 6 - Salud, Subrogante, me permito NOTIFICAR a usted que la vinculación laboral entre la Institución y su persona finalizará al día **24 de enero de 2020**, por lo que se da por concluido su contrato de servicios ocasionales, de acuerdo a lo descrito en el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, Art. 143 en concordancia con el literal f) del Art. 146 de su Reglamento General de Aplicación; y, se le agradece por sus servicios y esfuerzo brindado para el crecimiento Institucional.

**Figura 2**

“El empleo público es definido de manera general como la forma básica y esencial de la estructura de la función pública, la cual está conformada por quienes prestan sus servicios personales remunerados, mediante una vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, cuya finalidad se orienta a la satisfacción de los intereses generales de la comunidad, esta noción es ampliada y desarrollada por el artículo 19 y siguientes de la Ley 909 de 2004”. (Ballén, 2014, p.18).

La noción de empleo público ha sido ampliamente desarrollada por la doctrina y la jurisprudencia (Gallego Cruz & Administrativo, 2017):

La Constitución de Montecristi de 2008 llegó a reformar nuestro sistema jurídico penal, político y administrativo. En ese sentido cambió también nuestra justicia, pues de ser retributiva con un

carácter no humanitario, se propuso una justicia restaurativa y restauradora, de modo que plantea una nueva forma de hacer aplicar la justicia en nuestro sistema (Legislativo, 2008).

Según (Aguilar Moyano, 2020):

“La Constitución Ecuatoriana contiene principios, derechos y garantías que de manera extraordinaria recoge los planteamientos contemporáneos de la dogmática de los derechos humanos, el Artículo 1. de la Constitución reconoce al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia, pero varios informes internacionales y críticas de juristas nacionales concluyen que en el país el respeto a los derechos constitucionales no es precisamente la regla y quienes estamos vinculados con el accionar de la justicia, percibimos que en su operatividad los jueces carecen de formación constitucional, que rara vez fallan en contra del Estado y que en materia de relaciones contractuales así como concursales sujetas a la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) o la ex Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCA), no existe respeto a estas normas al momento de realizar desvinculaciones de funcionarios públicos, ya que estas se realizan sin el correspondiente trámite administrativo, es decir, se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica del Estado Art. 75 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador”. (Aguilar Moyano, 2020, p.18).

Los derechos implican el completo respeto por toda la sociedad, garantizando un salario digno, debido proceso, seguridad jurídica y principalmente una estabilidad laboral, protegiendo el derecho al trabajo de las y los servidores públicos como funcionarios de la administración pública, estos hechos se vinculan a la protección de la economía, el desarrollo individual como un ente productivo para la sociedad y al aseguramiento de una vida digna para toda su familia (Velasteguí Meléndez & Santamaría Velasco, 2021).

Para (Enríquez Reyes et al., 2021) en todo Estado Constitucional de Derechos, el ordenamiento jurídico se estructura jerárquicamente, en la cual la Ley está subordinada a la norma Constitucional, conforme lo determina el Art. 424 de la Carta fundamental del Ecuador, que determina: “...La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica...”

La tutela judicial efectiva y seguridad jurídica del estado hace referencia al respeto que se debe seguir sobre la Constitución y normativa jurídica, las mismas que deben ser claras, públicas y ejecutoriadas por los organismos y personas competentes, además, existen Leyes que regulan y

rigen los procedimientos de desvinculación del personal de servicio público, ante esto, es necesario analizar si el proceso de este artículo infringe o vulnera estos procesos y normativas legales, en virtud de que, a pesar de que existen y se encuentran normadas, al parecer no cumplen con su aplicabilidad, sin llevar adelante procesos administrativos pertinentes (Aguilar Moyano, 2020).

La Constitución de la República del Ecuador (CRE) del 2008, vigente hasta hoy en día, garantiza los derechos que asisten a los servidores públicos, mismos que tienen concordancia con las Leyes internacionales. En la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 1988, compromete a los países miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, haya o no ratificado los convenios pertinentes, estos son: la libertad de asociación y sindical, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y educación (Ruíz Guerrero, 2022).

Al respecto, la autora Claudia Storini, publicación de Derecho Procesal-FORO, indica: “Por lo que respecta a Ecuador, en general puede afirmarse que, en comparación con la Constitución de 1998, el nuevo texto constitucional amplía y fortalece el complejo entramado de garantías de los derechos; incrementando, por una parte, los instrumentos de defensa de los mismos.” (Tejedor-Gómez, 2022). De igual manera, (Tejedor-Gómez, 2022) indica que, con la nueva constitución, se emplea una completa protección al derecho de cada persona, en el que el juez constitucional debe de verificar, la real existencia de un derecho fundamental transgredido o vulnerado, si el derecho ha sido violentado o no, inclusive se obtiene la figura de la reparación, la cual no existía con el amparo de protección, es decir que el derecho se ve mucho más protegido por parte del Estado, a través de la Constitución actual.

Además, (Ruíz Guerrero, 2022) indica que, lo expuesto es concordante con el artículo 66, numeral 17 de la CRE, que reconoce y garantiza a las personas “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la Ley.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Lo que indica que constitucionalmente el Ecuador cumple con las normas internacionales de derechos en materia laboral.

Por su parte, (Zambrano Barberan, 2019) indica que, la disolución laboral es la culminación de la terminación del contrato o la interacción profesional entre empleado y empleador, lo que

determinar la culminación del vínculo entre las partes, es decir, la interrupción oficial y concluyente de la relación entre el empleado y su ente empleador.

Los funcionarios y funcionarias del sector público, se encuentran amparados por la Constitución, códigos y leyes que rigen la República, se diferencian de los funcionarios del sector privado, por la modalidad o el sector al que representan, sin embargo, su estabilidad laboral difiere de acuerdo a la modalidad y forma en la que se encuentran sus contratos de trabajo, nombramientos temporales o definitivos, etc., en tal virtud, de acuerdo a la modalidad en la que se encuentran representados sus compromisos laborales, se establece su estabilidad, la misma que no es una garantía, por los mismos problemas y consecuencias que derivan de estas modalidades contempladas en las leyes del estado (Garcés & Montiel, 2020).

Los contratos de servicios ocasionales se encuentran contemplados para la vinculación de funcionarios públicos, además de designaciones de cargos a través de nombramientos definitivos y provisionales, en el año 2010, desde la Presidencia de la República del Ecuador, se elaboró la denominada Ley Orgánica de Servicio Público, la misma que en el año 2016 fue modificada, con reformas expuestas en la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, donde se normalizaban las mencionadas modalidades.

Para (Carrión, 2018) es deber del estado garantizar que todas las personas tengan acceso y derecho al trabajo, independientemente de la modalidad que este represente, convirtiéndose en un compromiso social, tal como se representa en el artículo 33 de la Constitución del 2008, siendo uno de estos derechos al acceso a empleo, todos los que se encuentren en organizaciones relacionadas al sector público. El artículo 61 de la Constitución en el numeral 7 establece:

Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: “Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional” (Legislativo, 2008).

Los ecuatorianos y ecuatorianas tienen el derecho de acceder a un empleo digno dentro de organizaciones públicas, el artículo que antecede proporciona estos derechos consagrados por la Constitución, siendo un requisito para el acceso el cumplir con las normativas, reglamentos y concursos de mérito y oposición que se dictaminen para cada caso y convocatoria (Carrión., 2018).

La carrera del servicio público se la puede asimilar como un privilegio para quienes hacen parte de ella por lo que garantiza además de la estabilidad laboral, ascenso y promoción conforme a sus conocimientos, aptitudes, competencias, capacidades, responsabilidad y experiencia en el desempeño de las funciones asignadas y los requerimientos institucionales, afín para todas aquellas personas, sin que sean discriminadas quienes hagan parte de grupos vulnerables, por lo que todos pueden cumplir roles específicos en igualdad de oportunidades y en beneficio del buen vivir de la población, la cual es una de las responsabilidades del Estado (Sánchez López, 2022).

La naturaleza del contrato ocasional obedece a la satisfacción de necesidades de la institución pública, según las contingencias de contratación que se vayan presentando, sin necesidad de recurrir a los nombramientos definitivos de personal. Modalidad de contratación determinada por el artículo 58 de la LOSEP (2010), el que dispone de características propias, como: excepcional, no permanente, no genera estabilidad de relación de dependencia, quienes ingresan a través de este no ingresan a la carrera. (Sánchez López, 2022).

“La Acción de Protección va encaminada a lograr la tutela general de los derechos reconocidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Tiene un carácter general y omnicompreensivo, pues, permite garantizar todos los derechos, incluso aquellos que no cuentan con una vía procesal especial. En consecuencia, se revela como la herramienta primordial para la garantía de los derechos de las personas, de los colectivos y de la naturaleza, ya que es un instrumento inmediato para tutelar eficazmente los derechos” (Enríquez Reyes et al., 2021)

La Corte Constitucional respecto a la Seguridad Jurídica ha indicado:

“Para tener certeza respecto a una aplicación normativa, acorde a la Constitución, se prevé que las normas que formen parte del ordenamiento jurídico se encuentren determinadas previamente; además deben ser claras, públicas; solo de esta manera se logra conformar una certeza de que la normativa existente en la legislación será aplicada cumplimiento ciertos lineamientos que generan la confianza acerca del respeto de los derechos consagrados en el texto constitucional (...)

Mediante un ejercicio de interpretación integral del texto constitucional se determina que el derecho a la seguridad jurídica es el pilar sobre el cual se asienta la confianza ciudadana en cuanto a las actuaciones de los distintos poderes públicos.” (Sentencia: No. 175-15-SEP-CC, 2015a).

En otro fallo, la Corte Constitucional ha determinado respecto de la Seguridad Jurídica que:

“Es un principio universalmente reconocido del Derecho, por medio del cual se entiende como certeza practica del Derecho, y representa la seguridad de que se conoce o puede conocer lo previsto como prohibido, mandando y permitiendo por el poder público respecto de uno para con lo demás y de los demás para con uno. El Estado como ente del poder público de las relaciones en sociedad, no solo establece los lineamientos y normas a seguir, sino en un sentido más amplio tiene la obligación de establecer “seguridad jurídica” al ejercer su “poder” político, jurídico y legislativo. La seguridad es la garantía dada al individuo, por el Estado, de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán violentados o que, si esto llegara a producirse, le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación; en resumen, la seguridad jurídica es la certeza que tiene el individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares y conductos establecidos previamente. Como se ha dicho antes, el derecho a la seguridad jurídica encuentra su fundamento en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes, por expresa disposición constitucional” (Sentencia: No. 175-15-SEP-CC, 2015b).

## **Metodología**

Esta investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, en virtud de que se realizó un análisis documental, sobre diversos dictámenes relacionados al objeto de estudio sobre los contratos de servicios ocasionales en el sector público, en el estado ecuatoriano, lo que facilitó analizar la normativa existente, reglamentos y Leyes, que permitieron un entendimiento global de sobre la vulneración o no de derechos de los servidores Públicos de la Coordinación Zonal 6-Salud.

Se caracterizó por una orientación de paradigma jurídico social, que según (Cuenca & Schettini, 2020), el crecimiento de la metodología cualitativa permitió entrar en la particularidad de los cambios y profundizar la perspectiva de los propios actores sociales desde un cuerpo de reflexiones teóricas que, necesariamente, arrastran ideas sobre instrumentos técnicos, que desbordan su mera consideración de técnicas como aquella que permite analizar posturas académicas e ideológicas y que además coloca de cara al investigador frente a desafíos y dificultades, dada la información, el fenómeno a estudiar y la relación de la sociedad con el

problema. De esta manera, se analizaron los dictámenes y sentencias referentes a este tema de investigación, para llegar a obtener resultados óptimos que permitieron discutir si se vulneró o no el derecho a la seguridad jurídica y de manera conexa el derecho al trabajo por la desvinculación de personal administrativo que laboró bajo contratos de servicios ocasionales en la Coordinación Zonal 6 de Salud.

Además, se realizó una investigación de tipo bibliográfica, con la revisión de artículos académicos, capítulos de libros, tesis, sentencias de la corte Constitucional y demás documentos de repositorios digitales; con criterios de inclusión y exclusión, utilizando como puntos de acceso Google Scholar, bases de datos científicas tipo Scopus, Latindex, Springer, entre otras; tomando como consideraciones especiales para los criterios de inclusión aquellos documentos que utilicen palabras clave como: vulneración de derechos, seguridad jurídica, contratos de servicios ocasionales, sector público, constitución del Ecuador, etc., además, como criterios de exclusión se enfocó en utilizar únicamente publicaciones con antigüedad no mayor a los 5 años de la fecha de estudio, para detallar un estado del arte sólido que permitió inferir adecuadamente en los resultados expuestos en esta investigación.

## **Resultados y discusión**

El trabajo se considera una actividad que la ejecuta una persona, dentro de un periodo de tiempo, que implica remuneración, con el objetivo de la generación de un bien o un servicio, dentro de un estado, reglamentado por leyes y normativas que amparen sus derechos, además, es una actividad que puede satisfacer necesidades identificadas en la sociedad para el desarrollo de la misma. El empleo por su parte, obligatoriamente conlleva un salario o pago por su desarrollo, sin que esto signifique que se genere obligatoriedad de dependencia con el empleador (Levaggi, 2004).

Según (Ávila, Rosales, 2008), los servidores que desempeñan sus labores en áreas relacionadas a la salud, dentro de sus funciones se encuentran actividades de relación directa con pacientes o beneficiarios de las casas de salud, realizando su trabajo en la prestación de atenciones asistenciales y de gestión, independientemente de la modalidad de contrato y trabajo por el que presten sus servicios.

La aplicación al derecho al trabajo y su relación con empleadores permite dinamizar la economía de las naciones y superar los índices de pobreza que acarrean de manera puntual países de Latinoamérica, su concepto trae consigo el cumplimiento de obligaciones, responsabilidades y

acarrea derechos que amparan a las diferentes modalidades en las que se ejerza cada labor.

Por su parte, el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, para el caso de contratos por servicios ocasionales, se manifiesta que la finalidad de este es la de solventar necesidades que nacen directamente desde las organizaciones y cuya ámbito de ejecución será determinado por la autoridad nominadora, que en base a los informes que parten desde los departamentos correspondientes en cada institución que controlen la gestión del talento humano, generando además las partidas adecuadas, los presupuestos y la disponibilidad de recursos financieros para su contratación (Zambrano Barberan, 2019).

De igual manera, los contratos de servicios ocasionales por ninguna causa superarán el 20% del total de la planta laboral existente en la organización requirente, si en su defecto, existe la necesidad de contar con personal que supere este porcentaje, es necesario la aprobación de parte del Ministerio correspondiente, con un plazo de ejecución del contrato no mayor a 12 meses, o hasta que hasta la culminación del ejercicio fiscal que reste por cubrir el año vigente (Comisión de Legislación y Codificación de la Asamblea Nacional, 2020).

Esta ley manifiesta además aquellas particularidades en las que se exime este tipo de ejecuciones y tiempos dentro de los contratos ocasionales, enfocada en instituciones, organismos, etc., de reciente creación, donde es obviamente necesaria la incorporación de empleados con esta modalidad de trabajo, hasta que se pueda determinar y reglamentar los diferentes concursos públicos, o en el caso de proyectos que tengan poco tiempo de duración. El problema principal que presenta esta modalidad de trabajo es la falta de estabilidad que tienen los funcionarios públicos, porque se puede culminar su relación contractual en cualquier momento, de conformidad a lo que dispone el artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público.

La suscripción de contratos ocasionales sucesivos e ininterrumpidos más allá de lo dispuesto en la normativa legal vigente pertinente, equivale a la desnaturalización del contrato de trabajo de modalidad ocasional en el servicio público, cuyo objeto es cubrir una emergente necesidad institucional, precautelando de esta manera el servicio de la administración pública que debe ejecutarse con eficiencia y eficacia. Así la dilación de la necesidad institucional por sobre el tiempo que establece la ley para la duración de los contratos ocasionales y para su renovación evidencia la necesidad estable del trabajo realizado y la consecuente responsabilidad de la institución pública de convocar a un concurso de méritos y oposición para seleccionar a la

persona que cubra el cargo que se requiere (Sentencia: No. 175-15-SEP-CC, 2015c).

Aquellos ciudadanos/as que laboren bajo contratos de servicios ocasionales dentro de sus derechos contarán con beneficios económicos semejantes a los que contemplan los nombramientos provisionales o definitivos, sin embargo, no son merecedores de indemnizaciones ni jubilación por el cese de sus funciones, por lo tanto, no son considerados bajo las mismas características que los otros tipos de modalidades de trabajo en el sector público.

Además, los ciudadanos que se encuentren bajo relación de dependencia, con contratos ocasionales, no tendrá derecho de ser parte de la carrera dentro del sector público, tampoco podrán ser beneficiarios de permisos para estudios normales o carreras de posgrado, que representen justificaciones dentro de su horario de trabajo, siendo impedidos también de brindar su contingente en otras organizaciones ligadas al sector de servicio público (Comisión de Legislación y Codificación de la Asamblea Nacional, 2020).

### **Análisis del decreto ejecutivo 83**

El impacto y vulneración de los derechos a los trabajadores establece que, dentro del estado ecuatoriano, todo ciudadano/a, que se encuentre ejerciendo funciones dentro de una organización del sector público, se encuentran amparados por la Constitución y la Ley, garantizándoles la no vulneración de sus derechos, a través del otorgamiento de seguridad jurídica y derechos constitucionalmente establecidos, evitando de esta manera: abusos de poder, injusticia y atropello, por entidades del sector público.

Ante esta situación, Carbonell (2019), indica:

“La idea se concreta en una pluralidad de significados, en el primero que estamos analizando, se refiere a la sujeción de los poderes públicos al derecho, empata directamente con la misión central que tuvo el primer constitucionalismo, que entendía que todo el sistema constitucional, se justificaba en la medida en que pudiera controlar al poder por medio del ordenamiento jurídico (p. 9)”.

Además, para (Carbonell, 2019) los organismos de cada jurisdicción, que se encuentran formando parte del componente público de amparo legal, se debe sujetar expresamente a lo que determina la Ley, razón por la cual, las disposiciones y acciones de los empleados que se encuentran dentro de este ámbito de jurisdicción, las instituciones y organizaciones del sector público, se deben regir de manera estricta a lo que determine la Ley y la Constitución. Los empleados del sector

públicos, principalmente entregan un servicio de carácter social, que se encuentran con contratos públicos en el estado ecuatoriano y deben cumplir lo que la Ley determina para el desarrollo de cada una de sus responsabilidades.

Los empleados del sector público, laboran dentro de las carteras de estado a las que su servicio, direcciones, organismos e instituciones públicas que se encuentren dentro de la administración del estado y sean de carácter e interés social; sus actividades deben estar previamente establecidas en las necesidades institucionales y regidas por lo que dictamine la Constitución de la República.

Todo trabajador del sector público responde directamente sobre sus responsabilidades y labores al estado ecuatoriano, para suplir las necesidades de cada organización pública, previamente establecidas y justificadas (Velasquí Meléndez & Santamaría Velasco, 2021).

### **Derecho al trabajo**

El trabajo es un derecho, base fundamental de mejoramiento en la economía del país, establecida en la Constitución de la República del Ecuador (2008); determina la obligatoriedad que tiene el Gobierno con la sociedad, en virtud de suplir las falencias y problemas que se presentan por falta de este, fomentando la dignidad social en los empleados como instrumento de mejoramiento continuo con honestidad, equidad, justicia, ética e igualdad. Relacionado con principios constitucionales que otorgan al empleador derechos de carácter intangible e irrenunciable, vigentes en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (Legislativo, 2008).

También este derecho constitucional se liga al desarrollo económico de la sociedad, convirtiéndose en un derecho económico adquirido, en virtud de que el ciudadano contará con salarios dignos e igualitarios, establecidos en los parámetros de remuneración propios de cada estado, el empleador se encuentra en la obligatoriedad de cumplir con lo estipulado en las normativas y leyes que rigen la República, exigiendo su compromiso con el cumplimiento de seguro social, igualdad, etc.

Además, es indiscutible que la Coordinación Zonal 6-Salud violentó la seguridad jurídica y el principio de confianza legítima debe ser entendido en el contexto de la lesión por efecto de la terminación del contrato de servicios ocasionales, que rompe una relación laboral ininterrumpida de más de 12 meses, atentando contra el derecho al trabajo constituido como garantía orgánica

según el contenido constitucional en los artículos 33, 66 numeral 17, 326 y 327, haciendo a un lado toda forma de precarización laboral y limitación del pleno goce de estos derechos.

La Corte Constitucional referente a esta situación ha determinado:

“...El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos, es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales asociados con el principio indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano...” (Sentencia: No. 175-15-SEP-CC, 2015d).

## **Conclusiones**

Es válido indicar que, en el campo jurídico ecuatoriano, la seguridad jurídica goza de doble condicionalidad, siendo un principio y un derecho a la vez, en los casos en concreto la seguridad jurídica ha sido vulnerada, toda vez que se ha inobservado normas jurídicas previas, claras y públicas que debieron ser aplicadas por parte de la Coordinación Zonal 6-Salud, en el momento de terminar los contratos de servicios ocasionales que fueron renovados por más de 12 meses.

Resulta grave que las notificaciones con las que fueron notificados los funcionarios públicos, se la realizó con norma mutilada, haciendo uso únicamente a conveniencia del contenido del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y dejando de lado aquello que les perjudica en su contenido, atentar contra la seguridad jurídica no únicamente tiene lugar cuando se rompe la certeza jurídica de las normas previas, claras, sino también cuando la norma jurídica sea constitucional o infraconstitucional es descontextualizada, otorgándole otro sentido y aplicación.

Con el actuar de la administración pública, sin duda, además de la seguridad jurídica, ha sido quebrantando el principio de confianza legítima, pues todo administrado espera que la actividad de los funcionarios que forman parte de la administración pública se apegue a la normativa pertinente y de esta manera emitan sus actos. Este principio de confianza legítima determinado en la Constitución de la República y el Código Orgánico Administrativo, se cimienta en el derecho a la seguridad jurídica, así como en el principio de competencias positivas, todos estos propios de cualquier Estado Constitucional, y para el caso ecuatoriano la Constitución los establece en los

artículos 82 y 226.

El contenido del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, artículo modulado por la Corte Constitucional es claro, trasgrediendo la institución pública varios derechos constitucionales con su actuar.

Si no existió la convocatoria al concurso, peor aún la designación de un ganador o ganadora del mismo, este acto de terminación sin motivación se encontró viciado, pues no se encontraban frente a un cargo de libre nombramiento y remoción, por lo tanto la única circunstancia según las normas previas, claras y los precedentes de la Corte Constitucional, era la de ocupar definitivamente la partida con todo un procedimiento de concurso de oposición y mérito, obteniendo un ganador o ganadora del mismo, pues fue la misma institución quien generó la necesidad institucional al sobrepasar los límites legales de la norma y generar no una necesidad temporal de la labor del servidor público, sino una permanente, que deriva inclusive una clara vulneración al principio de confianza legítima.

Existen acciones de protección que han sido favorables para servidores públicos, con contratos de servicios ocasionales en donde los jueces de primera, como segunda instancia consideran que los derechos constitucionales como son el derecho a la seguridad jurídica y trabajo con estas desvinculaciones se violentan por parte de la institución del Estado.

Se fundamenta que existen vulneraciones de derecho para funcionarios públicos administrativos con contratos de servicios ocasionales en la Coordinación Zonal 6-Salud, como el determinado en el No. proceso: 01618-2021-00067, No. de Ingreso: 1, donde se presenta una acción de protección para un servidor con contrato de servicios ocasionales, se deja sin efecto el Memorando No. MSP-CZ6-DD01D05-2020-1032-M con el cual se terminó la relación contractual con el accionante. Se dispone el reintegro INMEDIATO a las funciones que venía desempeñando el accionante, esto es mismo cargo, misma remuneración, y si en el evento aquello no es posible, presentará los justificativos del caso, y la justificación también de haberle otorgado otro cargo, pero con igual remuneración, misma plaza. La autoridad administrativa no podrá tomar actitudes negativas que menoscaben los derechos de la accionante por el hecho de haber activado la acción de protección, y en ese sentido la acción de personal que se debe emitir acorde a lo indicado en el numeral tres de esta reparación. Adicionalmente a ello la acción de personal deberá contener el tiempo hasta cuando la entidad accionada pida la creación del cargo, llame al concurso de méritos y oposición y de su resultado llegue el ganador o ganadora del concurso; y,

en este sentido se respetaran todos los derechos de participar en el mentado concurso al accionante sin que se le direccionen actitudes o actos de la autoridad pública accionada o de terceros para impedir que concurse de manera legítima, legal y constitucional en la defensa de su cargo.

Es función de los jueces dentro de cada provincia y jurisdicción, velar por el cumplimiento de los derechos y garantías que la Constitución emite para los diferentes actos de vulneración de derechos, en los empleados y empleadas del sector público, independientemente de la modalidad de trabajo que este ejecute, pues, como se ha podido evidenciar en este artículo, existen casos en los que efectivamente se violan derechos a los ciudadanos en la modalidad de servicio ocasional por factores como: embarazo, pandemia, etc., y casos en los que efectivamente se cumple lo que la Ley establece en cuanto a la terminación de un contrato ocasional.

Es función del estado ecuatoriano comprometerse con brindar las garantías necesarias para que la función judicial ejerza de manera acertada la atención a las intervenciones ciudadanas que buscan ampararse en acciones de protección relacionadas a su estabilidad laboral, independientemente de la modalidad laboral en la que se encuentren actuando. El artículo 33 de la Constitución, reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, además de brindar las garantías necesarias para que se dignifique el empleo en todas sus modalidades, poniendo como principal arista el trabajo y desarrollo humano sobre el desarrollo económico y financiero.

El artículo 326 numeral 2 y 3 de la Constitución, manifiesta que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles; siempre que existan dudas sobre las determinaciones que deben emitir los jueces ante vulneraciones de derechos a trabajadores, la norma indica que se aplicarán apuntando hacia el beneficio principalmente de los empleados del sector público o privado.

Pese a todas las garantías con las que gozan los empleados públicos, manifestadas en la Constitución de la República del Ecuador, no se ha minimizado ni eliminado las condiciones precarias en las que se trata a los trabajadores en nuestro país, con modalidades de trabajo que muchas veces atentan contra su dignidad y estabilidad, son pocas por no decir nulas las evidencias de acciones de protección que han resultado beneficiosas para los trabajadores, o que les han otorgado una recompensación de sus derechos o restitución a sus fuentes de trabajo, razón por la cual brindar garantías, a través de la Ley, para los trabajadores en diferentes modalidades del sector público, es materia pendiente en nuestro estado ecuatoriano, que esperamos a futuro se pueda priorizar y solucionar.

## Referencias

1. Aguilar Moyano, J. C. (2020). *El derecho a la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica en los procesos de destitución de los funcionarios públicos en el Ecuador a partir de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana: análisis de la sentencia No.056-11-SEP-CC*.
2. Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Iusrectusecart*, 449, 1–219. <https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/Constitucionultimodif25enero2021.pdf>
3. Ávila, Rosales, A. (2008). *Condiciones de Salud y Trabajo en el Sector Salud. Serie NESCON de Informes Tecnicos N° 2*. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-915787>
4. Carbonell, R. (2019). *La mirada prohibida*. 22, 482–485.
5. Carrión., M. E. Q. Q. y D. L. V. (2018). *La modalidad de contratos ocasionales en la Universidad de Guayaquil durante los años 2010-2018 y su relación con la vulneración de Derechos Constitucionales al Trabajo y la Estabilidad laboral versus la constitucionalidad de la meritocracia*. 33. [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34909/1/Quinde Quinde Mirian - Vega Carrión Daira 195.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34909/1/Quinde%20Quinde%20Mirian%20-%20Vega%20Carri%C3%B3n%20Daira%20195.pdf)
6. Comisión de Legislación y Codificación de la Asamblea Nacional. (2020). Código Del Trabajo. *Código Del Trabajo*, 138, 159. [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
7. Cuenca, A., & Schettini, P. (2020). LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA SOBRE LA METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS SOCIALES Cuenca, Adriana; Sche?ini, Patricia Adriana. *Escenarios*, 12.
8. Enríquez Reyes, J. A., Cando Pacheco, J. de J., Enríquez Reyes, J. A., & Cando Pacheco, J. de J. (2021). Idoneidad de la acción de protección ante desvinculación de servidores públicos del Gad municipal de Machala en el año 2020. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2883>
9. Gallego Cruz, V. H., & Administrativo, M. en D. (2017). *La seguridad jurídica frente a las actuaciones administrativas que garantizan la estabilidad laboral de los servidores*

- públicos con derechos de carrera administrativa.*  
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16603#.Ytl9-4R40XU.mendeley>
10. Garcés, Y., & Montiel, M. (2020). *Precarización de los derechos de los servidores públicos y su afectación en estabilidad la laboral.*
  11. Legislativo, D. (2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *Registro Oficial*, 449(20), 25–2021. [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
  12. Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente. *Organización Internacional Del Trabajo.*
  13. Oficial Suplemento, R. (2010). *LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO Estado: Vigente PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA.* [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
  14. Ruíz Guerrero, M. J. (2022). *Acción de protección por vulneración del derecho al trabajo de los servidores públicos de la provincia de Santa Elena, 2019-2020.* 1–28.
  15. Sánchez López, D. P. (2022). La garantía de la estabilidad laboral al personal de salud que laboró durante la crisis sanitaria 2020, en el marco de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. In *γ787* (Issue 8.5.2017).
  16. Sentencia: No. 175-15-SEP-CC. (2015a). *Ficha de Relatoría No. 175-15-SEP-CC | Portal de Servicios Constitucionales – Corte Constitucional del Ecuador.*  
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=030-15-SEP-CC>
  17. Sentencia: No. 175-15-SEP-CC. (2015b). *Ficha de Relatoría No. 175-15-SEP-CC | Portal de Servicios Constitucionales – Corte Constitucional del Ecuador.*  
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=258-15-SEP-CC>
  18. Sentencia: No. 175-15-SEP-CC. (2015c). *Ficha de Relatoría No. 175-15-SEP-CC | Portal de Servicios Constitucionales – Corte Constitucional del Ecuador.*  
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=116-13-SEP-CC>
  19. Sentencia: No. 175-15-SEP-CC. (2015d). *Ficha de Relatoría No. 175-15-SEP-CC | Portal de Servicios Constitucionales – Corte Constitucional del Ecuador.*  
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=016-13-SEP-CC>
  20. *Sentencias 0016-13-SEP-CC. Niégase la acción extraordinaria de protección planteada*

*por el doctor Cosme Efraín Ordóñez Japa - 6 de Junio de 2013 - Registro Oficial - Legislación - VLEX 444794810. (n.d.). Retrieved September 5, 2022, from <https://vlex.ec/vid/nia-extraordinaria-planteada-doctor-444794810>*

21. Tejedor-Gómez, N. K. (2022). *La acción de protección como garantía de protección del derecho al trabajo de los servidores públicos con nombramientos provisionales*. 7(5), 693–718. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i5.3990>
22. Velasteguí Meléndez, S., & Santamaría Velasco, J. P. (2021). Vulneración del Derecho al Trabajo por compras de renuncias del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 667–679. <https://doi.org/10.51247/st.v4is2.177>
23. Zambrano Barberan, A. M. (2019). *Vulneración del Derecho Constitucional al trabajo, por parte del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, a los trabajadores de la salud, en la ciudad de Guayaquil, en el mes de mayo del 2020*. 9–25.

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).