



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
AREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
CARRERA DE DERECHO

**TÍTULO:**

**“LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE ESTABILIDAD Y CONTINUIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO QUE LABORA POR CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES”.**

TESIS PREVIA A  
OPTAR POR EL GRADO  
DE LICENCIADO EN  
JURISPRUDENCIA Y  
TÍTULO DE ABOGADO.

**AUTOR:**

**COSME DANILO SARANGO BENAVIDES**

**DIRECTOR:**

**Dr. MAURICIO AGUIRRE AGUIRRE. Mg. Sc.**

**Loja – Ecuador**  
**2015**

## CERTIFICACIÓN

**Dr. Mauricio Aguirre Aguirre. Mg. Sc**

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DEL ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

**CERTIFICO:**

Que la presente tesis titulada: **“Los principios constitucionales de estabilidad y continuidad laboral del servidor público que labora por contrato de servicios ocasionales”**, presentada por el señor Cosme Danilo Sarango Benavides para su revisión a mí en calidad de Director de Tesis ha sido revisada, y cumple con los requisitos de fondo y de forma exigidos en la reglamentación correspondiente, por lo que autorizo su presentación al respectivo tribunal.

Loja, 21 de julio de 2015




**Dr. Mauricio Aguirre Aguirre. Mg. Sc**  
**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORIA

Yo, Cosme Danilo Sarango Benavides, declaro ser autor del presente trabajo de tesis: **“Los principios constitucionales de estabilidad y continuidad laboral del servidor público que labora por contrato de servicios ocasionales”**, y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Autor: Cosme Danilo Sarango Benavides.

Firma:  .....

Cédula: No. 1104123854

Fecha: Loja, 21 de julio de 2015

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Cosme Danilo Sarango Benavides, declaro ser autor de la tesis titulada: **“Los principios constitucionales de estabilidad y continuidad laboral del servidor público que labora por contrato de servicios ocasionales”**, como requisito para optar al grado de Abogado; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 21 días del mes de julio de dos mil quince, firma el autor.

**Firma:** 

**Autor:** Cosme Danilo Sarango Benavides

**Cédula:** No. 1104123854

**Dirección:** Eloy Alfaro 02-104 y 24 de Mayo; Barrio Chile, Cantón Calvas, Provincia de Loja.

**Correo Electrónico:** pichodsb@hotmail.es

**Teléfono:** 2688787

**Celular:** 0993306717

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

**Director de Tesis:** Dr. Mauricio Aguirre Aguirre. Mg. Sc

**Tribunal de Grado:**

**Presidente:** Dr. Ernesto González Pesantez. Mg. Sc.

**Vocal:** Dr. Guilbert Hurtado Herrera. Mg. Sc.

**Vocal:** Dr. Galo Bastidas Corrales. Mg. Sc.

## **DEDICATORIA**

La presente tesis quiero dedicar a toda mi familia; por su apoyo tanto moral como económico; a mi madre Mireya, mi padre Cosme, a mi hermana Nathaly, mis abuelos Dolores y Joselin, por ser un pilar fundamental dentro de mi formación universitaria y de manera muy especial a mi esposa Samantha por su paciencia hasta la culminación de mis estudios y mi mayor inspiración para seguir adelante día a día mi hijo Jared Samel.

**El Autor**

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar la presente tesis dejo constancia de mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Carrera de Derecho, a sus autoridades. Igualmente agradezco a todos y cada uno de los magníficos docentes que han participado en el amplio campo del Derecho, quienes con entusiasmo dirigieron mi desarrollo en cada uno de los módulos durante mis años de estudio en esta prestigiosa universidad.

De forma particular expreso mi gratitud al Dr. Mauricio Aguirre Aguirre. Mg. Sc., prestigioso docente y Director de Tesis, quien con su vasto conocimiento en Derecho, ha orientado el desarrollo de la presente investigación jurídica, y con sus valiosas nociones y sugerencias pude concluir correctamente el presente trabajo.

**El Autor**

## TABLA DE CONTENIDOS

Portada

Autorización

Autoría

Carta de Autorización

Dedicatoria

Agradecimiento

Tabla de Contenidos

### **1. Título**

### **2. Resumen**

2.1. Abstract

### **3. Introducción**

### **4. Revisión de Literatura.**

#### **4.1. Marco Conceptual.**

4.1.1. Derecho Administrativo

4.1.2. Administración Pública.

4.1.3. Formas de la Administración Pública.

4.1.4. Servidor Público.

4.1.5. El Nombramiento del Servidor Público.

4.1.6. Contrato de servicios ocasionales.

4.1.7. Derecho a la Estabilidad Laboral.

4.1.8. Derecho a la Continuidad laboral

4.1.9. El Debido Proceso.

4.1.10. Seguridad Jurídica.

4.1.11. Tutela Judicial Efectiva.

#### **4.2. Marco Doctrinario.**

4.2.1. Estado Constitucional de Derechos

4.2.2. Estabilidad Administrativa

4.2.3. La Discriminación al Servidor Público por Servicios  
Ocasionales.

#### **4.3. Marco Jurídico.**

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Ley Orgánica del Servicio Público.

4.3.3. Reglamento General a Ley Orgánica del Servicio  
Público.

#### **4.4. Derecho Comparado.**

4.4.1. Estatuto del Funcionario Público de Bolivia.

4.4.2. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y  
Municipios de la República Federal de México.

4.4.3. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del  
Empleado Público de España.

### **5. Materiales y Métodos.**



5.1. Materiales Utilizados.

5.2. Métodos.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

## **6. Resultados.**

6.1. Resultado de las Encuestas.

6.2. Resultado de las Entrevistas.

6.3. Estudios de Casos

## **7. Discusión.**

7.1. Verificación de Objetivos.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

7.3. Fundamentación Jurídica.

## **8. Conclusiones.**

## **9. Recomendaciones.**

9.1. Propuesta Jurídica.

## **10. Bibliografía**

## **11. Anexos**

### **Indice**

**1. TITULO:**

**“LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE ESTABILIDAD Y  
CONTINUIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO QUE LABORA POR  
CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES”.**

## 2. RESUMEN.

La temática relacionada a mi tesis de grado lleva por título: **“Los principios constitucionales de estabilidad y continuidad laboral del servidor público que labora por contrato de servicios ocasionales”**, este tema hace referencia a la estabilidad laboral que tienen los servidores públicos que a través de contratación por servicios ocasionales en forma continua vienen laborando en las instituciones públicas, como la Corte de Justicia, Universidades, Gobernación, entre otras. Los servidores públicos al ser contratados nuevamente demuestran su desenvolvimiento en la institución y su eficiencia en el trabajo, por lo que se les permite continuar laborando, sin embargo, cuando menos esperan ya no son contratados, pese haber prestado sus servicios por más de dos años consecutivos. En estos casos debería convocárseles a un concurso de méritos y oposición principalmente a estos servidores que con amplia experiencia se han desenvuelto en la Administración Pública.

Al analizar la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 229, encontramos que 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. Esta disposición constitucional está siendo inobservada pese a encontrarnos inmersos en un

Estado Constitucional de Derechos y Supremacía Constitucional, todavía existen rezagos de vulneración de derechos de las personas en leyes de menor jerarquía que lesionan el derecho a la estabilidad y continuidad laboral que vienen desempeñando algunos servidores públicos con la prestación de contratos de servicios ocasionales, conforme lo determina el Art 58 de la Ley Orgánica del Servidor Público que hace referencia a los contratos de servicios ocasionales, indicando que la contratación de personal ocasional 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 Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. 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, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos. Esta norma contraviene expresa disposición constitucional, así como de su misma ley que en el Art. 23 determina; son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: a). Gozar de Estabilidad en su puesto; es decir, la propia Ley Orgánica del Servicio Público contiene incongruencias jurídicas que deben ser derogadas.

El acopio teórico, jurídico y doctrinario, el estudio de casos concretos, la aplicación de encuestas y entrevistas, permitió obtener criterios con

fundamentos claros y precisos, de bibliografía muy reconocida, que aportaron a la verificación de los objetivos y a la contrastación de la hipótesis planteada referentes a esta práctica; tanto la Constitución de la República del Ecuador, como las demás leyes del servidor público que tipifican sus derechos a la estabilidad y continuidad.

## **2.1. ABSTRACT.**

The thematic related to my grade thesis takes for title: "The constitutional principles of stability and labor continuity of the public servant that he/she works for contract of occasional services", this topic makes reference to the labor stability that you/they have the public servants that through recruiting for occasional services in continuous form come working in the public institutions, as the Court of Justica, Universities, Government, among others. The public servants when being hired again demonstrate their development in the institution and their efficiency in the work, for what you/they are allowed to continue working, however, at least they wait they are no longer hired, spite to have lent their services for more than two serial years. In these cases it should be summoned them mainly to a competition of merits and opposition to these servants that have been unwrapped in the public administration with wide experience.

When analyzing the Constitution of the Republic of the Ecuador in the Art. 229, we find that the rights of the servants and public servants are irrenunciables. The law will define the organism rector as regards human resources and remunerations for the whole public sector and it will regulate the entrance, ascent, promotion, incentives, disciplinary régime, stability, remuneration system and ceasing of functions of its servants. This constitutional disposition is being inobservada in spite of being inmersos in a Constitutional State of Rights and Constitutional Supremacy, rezagos of vulneración of people's rights still

exists in laws of smaller hierarchy that injure the right to the stability and labor continuity that desempeñando comes some public servants with the benefit of contracts of occasional services, as the Art determines it 58 of the Organic Law of the Public Servant that he makes reference to the contracts of occasional services, indicating the recruiting of personal occasional he won't be able to surpass twenty percent of the entirety of the personnel of the contracting entity; in case you will overcome this percentage he/she will have the previous authorization of the Ministry of Labor Relationships, these contracts won't be able to exceed of twelve months of duration or until it culminates the remaining time of the fiscal exercise in course. This type of contracts, for its nature, in no way will represent labor stability in the same one, neither acquired right for the emission of a permanent appointment, being been able to give had finished in any moment, that which will be able to consist of the text of the respective contracts. This norm contravenes expressed constitutional disposition, as well as of its same law that in the Art. 23 determine; they are right irrenunciabiles of the servants and public servants: to). to Enjoy Stability in their position; that is to say, the own Organic Law of the Public Service contains juridical incongruities that should be repealed.

The theoretical, juridical and doctrinal storing, the study of concrete cases, the application of surveys and interviews, he/she allowed to obtain approaches with clear and precise foundations, of very grateful bibliography that you/they contributed to the verification of the objectives and the contrastación from the relating outlined hypothesis to this practice; so much the Constitution of the

Republic of the Ecuador, as the other laws of the public servant that tipifican their rights to the stability and continuity.



### 3. INTRODUCCIÓN.

La presente tesis realiza el análisis de: **“Los principios constitucionales de estabilidad y continuidad laboral del servidor público que labora por contrato de servicios ocasionales”**, su interés por profundizar su estudio se debe a que la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 11 establece el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2.- *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”*<sup>1</sup>. Más adelante en el Art. 229, señala *“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”*<sup>2</sup>. El Art 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público hace referencia a los contratos de servicios ocasionales, indicando que *“la suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración*

---

<sup>1</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2015. Art. 11. Pág. 4

<sup>2</sup> Ibidem.- Art. 229. Pág. 72

*del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin*<sup>3</sup>. 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, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos. Esta norma contraviene el Art. 23 de la Ley Servidor Público que determina; son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: *“a). Gozar de Estabilidad en su puesto; i). Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta ley; n). No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos”*<sup>4</sup>. Esto conlleva a que no exista una seguridad jurídica en el sector público conforme lo prevé la Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 82, donde garantiza el derecho a la Seguridad Jurídica, principio del Derecho Universalmente reconocido, que se entiende y se basa en la certeza del derecho tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación.

La presente tesis se encuentra estructurada de la siguiente manera: Cuenta con una Revisión de Literatura, conformada por un Marco Conceptual, lo investigado y consultado está ceñido a la investigación mediante temas como; Derecho Administrativo, Administración Pública, Formas de la Administración

---

<sup>3</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2015. Art. 58. Pág. 28

<sup>4</sup> *Ibidem.*- Art. 23. Pág. 12

Pública, Servidor Público, el Nombramiento del Servidor Público, Contrato de servicios ocasionales, Derecho a la Estabilidad Laboral, Derecho a la Continuidad laboral, El Debido Proceso, Seguridad Jurídica, y, Tutela Judicial Efectiva; en lo que tiene que ver con el Marco Doctrinario desarrollé el acopio de doctrina de autores nacionales e internacionales, tales como: Estado Constitucional de Derechos, Estabilidad Administrativa; y, la Discriminación al Servidor Público por Servicios Ocasionales. En lo concerniente al Marco Jurídico, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados al servicio ocasional del servidor público tipificados en la Constitución de la República, Ley Orgánica del Servicio Público, y, Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público y Legislación comparada como: el Estatuto del Funcionario Público de Bolivia, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público de España.

Es importante hacer la descripción de los materiales, métodos, procedimientos y técnicas que utilice en el transcurso de la investigación jurídica.

En lo relacionado a los resultados obtenidos en la investigación de campo consta la aplicación de encuestas a treinta profesionales del derecho, basado en un cuestionario de seis preguntas, fue también imprescindible la aplicación de entrevistas a un número de cinco profesionales del derecho con un banco de cinco preguntas; y para concluir con el acopio realice el estudio de casos

judiciales, en los cuales se determinó la vulneración del derecho a la estabilidad en el contrato por servicios ocasionales del servidor público.

Con esta recolección teórica y con los resultados de la investigación de campo desarrolle la Discusión de la problemática, con un análisis reflexivo y crítico, concretándose en argumentos válidos para la verificación de los objetivos planteados y la contrastación de las respectivas hipótesis, para luego proceder a la fundamentación del proyecto de reforma necesaria en el del servicio público, particularmente derecho administrativo. Con todos los argumentos expuestos queda el presente trabajo investigativo a consideración de las autoridades de la Universidad Nacional de Loja.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA.**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL.**

#### **4.1.1. Derecho Administrativo.**

*“El derecho administrativo no es ni derecho propio de unos órganos o de un poder, ni derecho propio de una función, sino es un derecho de naturaleza estatutaria, en cuanto se dirige a la regulación de singulares especies de sujetos que se agrupan bajo el nombre de Administración Pública”<sup>5</sup>.*

Considero al derecho administrativo como el conjunto de normas jurídicas, consecuencia de las relaciones entre los órganos del Estado con particulares o entre órganos estatales para atender o requerir las necesidades colectivas referentes a servicios públicos de acuerdo con la ley.

*“El derecho administrativo es el sistema jurídico de principios, normas y categorías de derecho público que estudia, promueve y regula la actividad de la administración pública, los servicios públicos, la función y potestades de los órganos y personas que la ejercen, en las relaciones: con los administrados; interadministrativas e interorgánicas; y las de derecho administrativo internacional, así como las garantías internas y las de una alta jurisdicción que asegure la justicia administrativa”<sup>6</sup>.*

---

<sup>5</sup> GARCÍA ,De Enterría Eduardo y FERNADEZ, Ramón. Curso de Derecho Administrativo. Tomo I. Palestra-Temis, Lima Bogotá, versión latinoamericana en base a 12ª. Edición. 2006. Pág. 642.

<sup>6</sup> RUIZ, Eldredge Rivera Alberto. Manuela de Derecho Administrativo. 2ª. Edición Gaceta Jurídica S.A. Pág. 431.

El derecho administrativo es aquella rama del Derecho público que se encarga de estudiar la organización y funciones de las instituciones del Estado, en especial, aquellas relativas al poder ejecutivo. El derecho administrativo regula la planeación, la organización, la dirección, el control, y la evaluación de los servicios públicos que presta la función administrativa del Estado, como la jurisdicción contenciosa administrativa o justicia administrativa.

*“El derecho administrativo es el conjunto de normas y principios que regulan y rigen el ejercicio de una de las funciones del poder, la administrativa”<sup>7</sup>.*

El Derecho Administrativo vendría a ser el conjunto de normas, reglas y principios jurídicos, que regulan la organización, dirección, ejecución, coordinación, evaluación y control de los bienes y servicios públicos, entre los administradores y los administrados del Estado, para conseguir el bien común, y atender el interés colectivo.

*“El fundamento angular del derecho administrativo es el interés público, considerado como aspiración máxima de colectividad y preocupación del gobierno”<sup>8</sup>.*

La actividad administrativa engendra necesariamente relaciones entre ellas y los administradores; relaciones que requieren normas jurídicas para ser ordenadas y eficaces. *Por lo tanto el Derecho Administrativo es un complejo de principios y normas de Derecho público interno que regula: la organización y*

---

<sup>7</sup> DROMI, Roberto. Derecho Administrativo. Ediciones ciudad Argentina, 5ª. Edición. Buenos Aires. 1996. Pág. 141.

<sup>8</sup> PATRON Faura Pedro. Derecho Administrativo y Administración Pública. En el Perú. Lima. Editorial Grijley, 2004. Pág. 259.

comportamiento de la administración pública, directa e indirectamente; las relaciones de la administración pública con los administrados; las relaciones de los distintos órganos entre sí de la administración pública; a fin de satisfacer y lograr las finalidades del interés público hacia la que debe tender la Administración. El Derecho Administrativo es aquel que regula las relaciones de los órganos públicos, entidades autárquicas o descentralizadas y empresas del Estado, respecto los habitantes o administrados.

#### **4.1.2. Administración Pública.**

La Administración Pública, para el autor Herman Jaramillo Ordóñez: *“La actividad racional, técnica, jurídica y permanente, ejecutada por el Estado, que tiene por objeto planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar el funcionamiento de los servicios públicos. El fin de la administración es prestar servicios eficientes y eficaces para satisfacer necesidades generales y lograr el desarrollo económico, social y cultural del país. Para obtener estos resultados la administración tiene que formular objetivos y políticas, elegir procedimientos, decidir correctamente, ejecutar las resoluciones y controlar las acciones de los servidores públicos”*<sup>9</sup>.

El Dr. Ramiro Borja y Borja, por su parte refiere: *“La Administración Pública, es el poder Ejecutivo en acción, con la finalidad de cumplir cuanto interesa a la sociedad en las actividades y en los servicios públicos, la Administración puede*

---

<sup>9</sup> JARAMILLO, Ordóñez, Herman, La Actividad Jurídica de la Administración Pública, Editorial, Loja - Ecuador. 1996, Pág. 19.

*ser Nacional, Provincial o Municipal, de acuerdo con la esfera territorial de sus atribuciones”<sup>10</sup>.*

La administración pública está dirigida y representada por el poder ejecutivo, quien dirige la administración pública central, la Presidencia de la República, los Ministerios, los gobiernos autónomos dependientes del gobierno, aquellas instituciones públicas de los gobiernos autónomos descentralizados, y la administración pública institucional como aquellas instituciones u organismos de control.

El Dr. Aníbal Guzmán Lara sostiene: *“La Administración Pública es la acción de gobierno encaminada en forma ordenada y técnica al cumplimiento y aplicación de leyes y reglamentos, a promover el bien público en todas sus manifestaciones, económicas, de seguridad, de protección, de integridad territorial, educación y vialidad, etc., como a dar resoluciones oportunas a las reclamaciones y peticiones que se susciten o presentaren”<sup>11</sup>.*

La administración pública ha tenido vigencia desde que el gobernante, en cualquiera de las organizaciones de Pre-Estado y de Estado, tomaba resoluciones de las cuales hacía partícipe a sus subordinados, a través de órdenes, mandatos y decretos, progresando en su evolución el Estado con la distribución de funciones y la estructuración de órganos para el ejercicio del poder y el cumplimiento de sus objetivos y fines.

---

<sup>10</sup> BORJA, y Borja, Ramiro, Teoría General del Derecho Administrativo, Quito. 1995. Pág. 55

<sup>11</sup> GUZMAN, Lara, Aníbal, La Administración Pública Ecuatoriana, Quito. 1993. Pág.11.



La Administración Pública, *“es un proceso sistemático y metódico de carácter científico, técnico y jurídico que consiste en dirigir las funciones administrativas de las entidades y organismos del Estado para llegar a obtener resultados previstos, planeados y programados”*<sup>12</sup>. Para algunos teóricos, la administración pública nació de las normas doctrinales y reglas obligatorias del clero debido a la influencia y dominio de la iglesia.

Para el autor Granja Galindo; *“La administración pública es una ciencia y arte a la vez que tiene por objeto el conocimiento y práctica de múltiples actividades o servicios, ejercidos consciente e intencionalmente por los órganos administrativos, y servidores públicos en general, en razón del mandato o representación del Estado, para lograr diferentes fines a favor de la colectividad”*<sup>13</sup>. La administración pública, puede ser considerada como un proceso sistemático, puede ser una ciencia y un arte, pero también una acción: primero porque implica tener un ordenamiento jurídico que le permita cumplir a cabalidad sus funciones y deberes; segundo porque la administración exige una teoría que la oriente en forma científica llevar adelante a un grupo social de servidores públicos para que su acción sea siempre productiva.

#### **4.1.3. Formas de la Administración Pública.**

Administración Pública Central: *“Es la actividad política y jurídica que ejerce jerárquica e imperativamente el gobierno nacional de acuerdo con las funciones*

---

<sup>12</sup> JARAMILLO, Ordóñez Herman. “Manual de Derecho Administrativo”. Quinta Edición, Loja - Ecuador, 2005, Pág. 87.

<sup>13</sup> GRANJA, Galindo Nicolás. “Fundamentos de Derecho Administrativo”. Universidad Técnica Particular de Loja, Ciencias Jurídicas. Tercera Edición. 1999. Loja – Ecuador. Pág. 100.

*constitucionales, legales y reglamentarias, para satisfacer necesidades generales dentro de un organismo social, valiéndose de diferentes procedimientos, órganos e instituciones públicas, y privadas y de acuerdo con los principios de eficiencia, eficacia, calidad, transparencia, racionalización, economía de los servicios”<sup>14</sup>.*

La Administración Pública Central se la concibe como la concentración de capacidad, de decisión de administración en un solo centro, esta ha sido la estructura considerada en los Estados contemporáneos. Esta forma de percibir ha llevado a los Estados a establecer en su territorio, divisiones políticas, administrativas en las que se delegan ciertas funciones nacionales para que se cumplan en el nivel local.

La Función Ejecutiva ejercerá el Presidente de la República, quien representa al Estado en forma extrajudicial, ejerce la potestad reglamentaria y tiene a su cargo la dirección de toda la Administración Pública Central e Institucional ya sea directa o indirectamente a través de sus ministros o delegados.

La administración pública para organizar dirigir y ejecutar las tareas a su cargo, goza de ciertas prerrogativas que se derivan del poder del Estado social de derecho, como es la potestad jurisdiccional, la decisoria, la de mando, la ejecutiva, la reglamentaria y la sancionadora.

---

<sup>14</sup> JARAMILLO, Ordóñez Herman. "Manual de Derecho Administrativo". Universidad Nacional de Loja. Quinta Edición. Loja – Ecuador. 2005. Pág. 92.

Administración Seccional: *“Son organismos descentralizados del sector público que gozan de jurisdicción, competencia, autonomía propia y patrimonio económico como los Consejos Provinciales, y los Consejos Municipales, con potestad constitucional y legal de gobernar, legislar, y dictar ordenanzas e imponer tasas, contribuciones especiales y de mejoras y realizar actos reglados y discrecionales que fueren necesarios para el cumplimiento de sus fines”*<sup>15</sup>.

Esta administración son instituciones públicas con autonomía descentralizada, pero controladas por el Estado para velar por su fiel cumplimiento en servicio de la colectividad.

La Administración Pública Institucional: *“Que la Administración Pública Institucional está conformada por las entidades de derecho público creado por ley, con personalidad jurídica y patrimonio propio, diferente al de la Administración Pública Central, a la que se les ha encargado la organización y funcionamiento de los servicios públicos propios de esta, bajo los principios de especialidad y variedad”*<sup>16</sup>.

En forma expresa deberá indicarse su organización, el Ministerio o el ente seccional autónomo al cual quedan adscritas, el que ejercerá la tutela administrativa pertinente, el control financiero y decisión, sin perjuicio de la autonomía operativa de la entidad y otros controles pertinentes.

---

<sup>15</sup> JARAMILLO Ordóñez, Herman. Manual de Derecho Administrativo, Ob. Cit. Pág. 95.

<sup>16</sup> *Ibidem*.- Pág. 270.

La personería jurídica de la que gozan las entidades o empresas públicas adscritas que forman parte de la Función Ejecutiva no implica que el Estado ha designado a favor de dicha entidad o empresa el cumplimiento de las tareas o servicios que ellas llevan a cabo.

En este sentido la institución pública representa el grado más alto de descentralización por servicio, a su vez, es una ventaja y una garantía porque tiende a tecnificar y especializar a la administración. Por ejemplo, Empresa Eléctrica, las Universidades, Casa de la Cultura, el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas, entre otros; son instituciones públicas descentralizadas especializadas, con características peculiares propias dentro de la administración.

#### **4.1.4. Servidor Público.**

El servidor público ejerce tareas administrativas y prestan servicio públicos, en cambio, se considera que el concepto de funcionario alude a: una designación legal de representación del gobierno, el carácter de permanencia, el ejercicio de la función pública que le da poderes propios y su carácter representativo. *“Funcionario es el que representa al gobierno mediante el órgano de competencia del cual es titular”*<sup>17</sup>. Lo representa tanto frente a otros órganos del Estado, como frente a los particulares.

---

<sup>17</sup> LOPEZ, J, Nelson, “El Procedimiento previo a la Destitución de Empleados Públicos”, Primera Edición. Editorial Jurídica. Quito-Ecuador. 2004, Pág. 36.

Dentro de la administración pública se considera *“empleado a la persona obligada en razón del cargo a un régimen de deberes, funciones y responsabilidades públicas que la Ley y los intereses permanentes de la administración le exigen”*<sup>18</sup>. Al definir a empleado se considera a aquel que ejerce sus funciones y cubre cuadros administrativos de menor jerarquía que un funcionario y que se encuentra subordinado al control superior, no tienen dirección de mando, sin embargo desempeñan funciones importantes.

Según el tratadista Guillermo Cabanellas, *“Funcionario es toda persona que desempeña una función o un servicio, por lo general estables y públicos”*<sup>19</sup>.

Puedo manifestar que funcionario es, el que ejerce la función de administración y de gestión de los intereses públicos. El funcionario ejerce jurisdicción de mando, dirección y parte de la autoridad del poder público.

En nuestro ordenamiento jurídico el funcionario puede ser designado por acto electivo, mediante nombramiento directo, y en el caso de los Municipios los funcionarios nombrados por el Concejo para las direcciones u órganos de la administración municipal. A los funcionarios se les confía las líneas de acción administrativas y técnicas, como planificar, organizar, dirigir, controlar, ejecutar resoluciones en el ejercicio de las potestades públicas que les otorgan la Constitución y la Ley.

---

<sup>18</sup> LOPEZ, J, Nelson. “El Procedimiento previo a la Destitución de Empleados Públicos”, Ob. Cit. Pág. 30.

<sup>19</sup> CABANELLAS, De Torres Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental”. Editorial Heliasta S.R.L. Undécima Edición. Buenos Aires – Argentina 1993. Pág. 175.

Según el autor Nelson Jácome en su obra titulada el Procedimiento previo a la Destitución de Empleados Públicos, clasifica a los servidores públicos de la siguiente manera:

**a. Funcionarios Electos.-** *“Son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso eleccionario previsto en la Constitución de la República. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y régimen laboral del presente estatuto.*

**b. Funcionarios Designados.-** *Son aquellas personas cuya función pública emergen de un nombramiento o cargo público, conforme a la Constitución, disposición legal o Sistema de Organización Administrativa aplicable. Estos sujetos no están regulados por las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa.*

**c. Funcionarios de libre Nombramiento.-** *Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los funcionarios electos o designados. El sistema de Administración de personal, en forma coordinada con los Sistemas de Organización Administrativa y de Presupuesto determinará el número y atribuciones específicas de éstos y el presupuesto asignado para éste fin. Éstos no están regulados por la Carrera Administrativa del presente estatuto.*

**d. Funcionarios de Carrera.-** *Son aquellos que forman parte de la Administración Pública, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las*

*disposiciones de la Carrera Administrativa que se establecen en el presente Estatuto.*

**e. Funcionarios Interinos.-** *Son aquellos que de manera provisional y por un plazo máximo e improrrogable de noventa días, ocupan cargos públicos previstos para la Carrera Administrativa, en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera conforme al presente estatuto y disposiciones reglamentarias”<sup>20</sup>.*

Los funcionarios públicos son representantes del Estado en cada una de las dependencias donde ejercen su competencia conforme a las normas legales de cada legislación y reglamento interno de cada organismo público. Los funcionarios están embestidos de autoridad y emiten resoluciones y actos administrativos.

#### **4.1.5. El Nombramiento del Servidor Público.**

*“El nombramiento es una decisión administrativa por el cual la respectiva autoridad nominadora nombra a un ciudadano legalmente capaz e idóneo para que desempeñe una función pública en una institución u organismos del Estado”<sup>21</sup>.*

El nombramiento o contrato se expedirá mediante “acción de personal”, previo a la posesión y registro, en el formulario que para el efecto establezca la

---

<sup>20</sup> LOPEZ, J, Nelson, “El Procedimiento previo a la Destitución de Empleados Públicos”, Ob. Cit. Pág. 37.

<sup>21</sup> JARAMILLO, Ordóñez Herman. Manual de Derecho Administrativo. Quinta Edición 2005. Editor: Unidad de Publicaciones del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja. Pág. 293.

administración del talento humano y remuneraciones, y será registrado en la Unidad de Administración de recursos humanos de la respectiva entidad.

El nombramiento provisional consiste en la designación de una función a modo de prueba, hasta que se designe su nombramiento definitivo previo concurso de méritos y oposición.

El nombramiento provisional suele ser por seis meses con la finalidad que el servidor se adecue a su nuevo trabajo y a las reglas que debe someterse. Es el periodo de prueba que debe cumplir el servidor, otorgándoles un nombramiento provisional.

Los nombramiento provisionales son expedidos por las autoridades nominadoras a las personas que mediante concurso han resultado ganadores y deben acogerse un periodo de prueba.

*“Los expedidos para llenar el puesto de un servidor que hubiese sido ascendido y/o trasladado a otro puesto en el cual deba cumplir el período de prueba”<sup>22</sup>.*

También se considera nombramiento provisional aquel expedido por la autoridad competente con la finalidad que ocupe una vacante de algún servidor ausente.

*“Los expedidos para ejercer las funciones de un servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración”<sup>23</sup>.*

---

<sup>22</sup> LÓPEZ, Jácome Nelson. “El Procedimiento previo a la Destitución de Empleados Públicos”, Ob. Cit.. Pág. 54.

<sup>23</sup> LÓPEZ, Jácome Nelson. “El Procedimiento previo a la Destitución de Empleados Públicos”, Ob. Cit.. Pág 54.



Se entiende como nombramiento provisional aquel que se extiende para cubrir de forma temporal una plaza definitiva de trabajo dentro del sector público, el mismo que se encuentra vacante.

En cambio el nombramiento definitivo es aquel que se extiende para cubrir una plaza definitiva de trabajo, el servidor o servidora público es el titular del puesto creado y por lo general ha sido seleccionado a través del concurso de méritos y oposición.

#### **4.1.6. Contrato de Servicios Ocasionales.**

Según Carvalho de Mendonca: *“El contrato de trabajo representa la relación jurídica establecida entre la persona que, con fin determinado, presta su propio servicio material o intelectual, y la otra que de ello aprovecha y saca ventaja o utilidad”*<sup>24</sup>. El contrato es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no alguna cosa.

Por su parte Cardoso de Oliveira, expresa: *“Es el acuerdo entre el empleador y el empelado para la realización por parte de éste, de determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario”*<sup>25</sup>.

Para que exista celebración de un contrato debe haber el acuerdo de las partes que deben ser capaces ante la ley para la celebración contractual.

---

<sup>24</sup> DE MENDONCA, Carvalho Tratado de Derecho Comercial Brasileño. Río de Janeiro- Brasil, 1933. Pág. 48.

<sup>25</sup> DE OLIVEIRA, Cardoso. No coes de legislaio de previdencia e do trbalho. Río de janeiro. 1937. Pág. 59.

Por su parte, doctrinariamente Menéndez Pidal, en pocas palabras nos describe toda una realidad, al decir que el contrato individual del trabajo. *“es el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración”*<sup>26</sup>.

El contrato de trabajo es el convenio que lo efectúa un apersona denominada trabajador con un persona natural o jurídica denominada empleador.

A más del acuerdo entre las partes, tres son los elementos esenciales:

**a. Acuerdo o Convenio de voluntades**, el término **convenio** se está refiriendo a un acuerdo de voluntades de dos o más personas naturales o jurídicas, que en este caso son el trabajador y el empleador.

Es necesario manifestar que en materia laboral, las partes tienen absoluta libertad para acordar la relación jurídica laboral, pero no tienen la misma libertad para acordar las condiciones de esa relación laboral, en razón de que la voluntad de las partes se encuentra limitada por la Ley, con la finalidad de proteger y garantizar al trabajador en sus derechos ya que estos son irrenunciables.

**b. Prestación de servicios lícitos y personales o realización de la obra;**

Consiste en un compromiso del trabajador ante el empleador, para dar o hacer algo, la acción, el servicio o la obra, tienen que ser siempre lícitos, es

---

<sup>26</sup> MENENDEZ, Pidal, La Estabilidad en el empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Roque Depalma, Buenos Aires-Argentina 1957, Pág. 25

decir, deben estar permitidos por la ley, pues en caso contrario el convenio de trabajo será nulo.

Es lícito, por ejemplo, el compromiso para construir un mueble y esto puede ser materia de un contrato de trabajo, pues no se opone a ninguna ley. Será ilícito un pacto por el cual uno de los contratantes se comprometiera ante el otro para efectuar un robo. Siendo ilícito el servicio, no se puede hablar de contrato de trabajo en este último caso. También se dice que el servicio debe ser personal para descartar que tal servicio se preste a través de intermediario, o por medio de una máquina.

- c. **Dependencia;** Significa que el trabajador queda a órdenes del empleador para realizar el servicio o la obra a que se ha comprometido. Por ejemplo: un tejedor se compromete a prestar sus servicios en la fábrica del empleador, sujetándose al horario y regulaciones de la empresa. Aquí hay contrato de trabajo.

Pero si este tejedor ofrece el mismo tipo de tela ya confeccionada y que la ha tejido fuera de la fábrica, sin ninguna dependencia con el empleador, desaparece el contrato de trabajo y estaríamos frente a un simple contrato de compra-venta.

- d. **Remuneración;** Para ser contrato de trabajo el servicio que presta el trabajador, debe tener remuneración. Los servicios gratuitos por ejemplo, la asistencia a la sesión de su sindicato, no constituyen contrato de trabajo,

pues les falta este elemento económico indispensable. Anotemos que por regla general todo trabajo debe ser remunerado.

El contrato de servicios ocasionales es una modalidad que se aplica dentro del sector público, bajo la cual las personas prestan sus servicios para suplir las necesidades institucionales, este tipo de contrato no genera estabilidad laboral, por lo que cumplido el plazo establecido se termina la relación laboral y el servidor público no tiene derecho a indemnización alguna.

#### **4.1.7. Derecho a la Estabilidad Laboral.**

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Para el tratadista Manuel Ossorio define a la estabilidad laboral; *“Se entiende por tal derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad, y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir*

*injustificadamente al empleado sustituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto*<sup>27</sup>.

La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

*“El personal dirigente de las empresas públicas o privadas que se caracteriza por su prosperidad, debe ser estable, y los técnicos que laboran en las mismas deberían hacer de su puesto una verdadera profesión.*

---

<sup>27</sup> OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta. Buenos Aires-Argentina. 2007. Pág. 399.

*Toda persona requiere cierto tiempo para iniciarse y adaptarse a una función nueva con el objeto de desempeñarse bien.*

*El cambio frecuente de actividad conduce a pérdidas de energía y tiempo, así como el relajamiento del sentido de responsabilidad de las personas.*

*No es aconsejable destinar a una persona a realizar constantemente distintas funciones.*

*El principio de estabilidad justifica la tendencia que existe dentro de la administración pública a luchar por la continuidad del cuerpo administrativo independientemente de las fluctuaciones políticas, desde luego con sus excepciones por incapacidad, enfermedad o muerte”<sup>28</sup>.*

La Carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración

---

<sup>28</sup> CERVANTES, Anaya Dante A. “Manual de Derecho Administrativo”. Editorial Rodhas. Lima-Perú. 2000. Pág. 23.

de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

En toda empresa se debe capacitar a los trabajadores y servidores con la finalidad que brinden buen servicio y rindan en sus actividades laborales.

#### **4.1.8. Derecho a la Continuidad Laboral.**

*“Principio que reconoce al trabajador el derecho a permanecer en su trabajo luego del período de prueba, ya que la relación laboral queda prorrogada hasta completar el año de estabilidad o el plazo pactado si es superior y luego de lo cual es indefinida. Por tanto la terminación violenta y unilateral genera indemnizaciones por despido intempestivo o abandono al trabajo. La estabilidad es una permanente aspiración de los trabajadores, para poder organizar su vida familiar, cumplir sus obligaciones, pero a la empresa también interesa ya que en un ambiente de trabajo estable, el rendimiento es más efectivo, disminuyen costos de capacitación y se pueden cumplir metas. Estabilidad que también beneficia a los empleadores y a la sociedad”<sup>29</sup>.*

La continuidad laboral representa una sucesión de contrataciones con una misma persona que por su buen desempeño y por existir la vacante se lo viene contratando en la prestación de sus servicios.

---

<sup>29</sup> VÁSQUEZ, López Jorge. “Derecho Laboral Práctico”. Fausto Reinoso Ediciones. Quito-Ecuador. 2013. Págs. 22 y 23.

*“La relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida también por la ley”<sup>30</sup>.*

En la relación laboral continua las partes están sometidas a las reglamentaciones de la institución donde presta sus servicios, y se podrá dar por terminado por estar inmersos en alguna de las causales de terminación del contrato.

En la continuidad laboral ya sea porque existe la necesidad de continuar laborando, o a su vez la vacante no ha sido llenada, por lo tanto el trabajador puede continuar por sus méritos en el trabajo.

Este principio hace referencia a que el contrato de trabajo tendrá la mayor continuidad posible, y solo se terminara por las formas establecidas por el Código de Trabajo, como por ejemplo: por las causas previstas en el Contrato de Trabajo, por acuerdo de las partes, por desahucio, etc.

El servidor público incurre en responsabilidad penal cuando sus actos constituyen infracciones considerados como delitos por el Código Penal. *“El delito es un acto legalmente punible”<sup>31</sup>*. Los ilícitos cometidos por los servidores públicos son de diferente índole; no sólo repercuten en el orden interno de la administración sino que trascienden externamente con toda clase de

---

<sup>30</sup> ZAVALA, Rivera Alejandro. “El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral”. Editorial San Marcos. Lima –Perú. 2011. Pág. 18.

<sup>31</sup> ALBAN, Gómez Ernesto. “Régimen Penal Ecuatoriano”. Ediciones Legales. Quito – Ecuador. 1989. Pág. 79.



implicaciones y suspicacias de la opinión pública. La presencia punitiva del Estado, por ilícitos cometidos por servidores públicos, es una necesidad social, y tiene por objeto sancionar al infractor mediante la privación de la libertad, la imposición de una pena pecuniaria y la inhabilidad de los derechos de ciudadanía.

#### **4.1.9. El Debido Proceso.**

Para el tratadista Jesús María Sanguino Sánchez refiere al *debido proceso civil*; "*la garantía de un debido proceso constituye, por ende una seguridad, una tutela, una protección para quien se vincula o tiene la posibilidad de vincularse a un proceso*"<sup>32</sup>; es por eso que el Estado a fin de preservar la tutela jurídica de un debido proceso debe consagrar en sus normas fundamentales los principios generales que regulan los diferentes procesos de justicia.

El *debido proceso* es el derecho de los justiciables a un proceso judicial sin postergaciones, retrasos, alteraciones o deformaciones, durante el camino, devenir o desenvolvimiento lógico procesal del mismo; que desvirtúen su finalidad que es la justicia. Consecuentemente el derecho que tienen los justiciables a un derecho justamente, debido. Sin embargo, tomando como premisa que precisamente la indebididad del mismo lo desnaturaliza.

Así también es importante considerar la opinión de Luis Rene, quien considera; "*el debido proceso civil es cuando el justiciable puede acceder a un proceso*

---

<sup>32</sup> SANGUINO, Sánchez Jesús María.- Garantía del Debido Proceso. España 2009, Pág. 259.

*justo y razonable, en donde haya también tenido posibilidad cierta de ejercer un derecho de defensa razonable dentro del Principio de Bilateralidad y en un esquema contradictorio, y al mismo tiempo con un trámite predeterminado en la legislación. Y que todo ello da lugar a una motivada y razonable resolución que sea coherente con lo que se pretende sancionar, y que guarde la proporcionalidad de los hechos que describe*<sup>33</sup>.

Considero que el debido proceso es una garantía efectiva que protege al infractor asegurando un proceso lícito, una defensa justa libre de vicios de invalidez sin las cuales el proceso no podrá ser considerado como legítimo, careciendo de eficacia jurídica en lo que se actuare.

Todas las personas tienen derecho a acceder a la administración de justicia o autoridades competentes para hacer prevalecer sus derechos que han sido vulnerados, esperando obtener la tutela y protección justa y responsable de los derechos que los asisten.

Por lo tanto, el *debido proceso civil*, es conteste con el derecho que tienen los justiciables a un proceso judicial civil que resuelva, ya sea su incertidumbre jurídica, ya sea su conflicto de intereses (en ambos casos de relevancia jurídica); sin postergaciones, retrasos, alteraciones o deformaciones, durante el camino, devenir o desenvolvimiento lógico procesal del mismo; que desvirtúen su finalidad que es la justicia y su respectiva seguridad jurídica.

---

<sup>33</sup> HERRERO, Luis Rene.- Eficacia del Debate Procesal en el Debido Proceso.- Colombia 2012, Pág. 97.

Además, es preciso considerar la gran relevancia y trascendencia del tema *in comento*, porque, finalmente por un lado, el justiciable precisa de una solución judicial civil justa y oportuna a su conflicto y por otro lado, dado que el magistrado no discute, recomienda o comunica, si no, resuelve en dichos términos y no en otros, debe y tiene que hacerlo de conformidad al *debido proceso civil*, he ahí la importancia del desarrollo del mismo.

Es necesario precisar que el *debido proceso civil* se constituirá o configurará únicamente como tal, cuando en un proceso judicial civil se entienda, interprete y aplique estrictamente, los principios y lineamientos del proceso civil, a todos los justiciables.

#### **4.1.10. Seguridad Jurídica.**

*“Puede ser presentada como un objetivo del sistema político, cualquiera sea su tipificación, o como una garantía constitucional, es decir, como un instrumento necesario para la vanguardia de los derechos constitucionales y del sistema constitucional”*<sup>34</sup>. La seguridad jurídica es, básicamente, una garantía constitucional, porque sin ella no puede haber libertad ni convivencia armónica en el seno de una sociedad dotada de organización política.

La seguridad jurídica de manera genérica, es una consecuencia del Estado en donde impera la Ley estableciendo las reglas de juego a las cuales deberá adaptarse la conducta de los hombres en referencia para que ellos no sufran

---

<sup>34</sup> GARCIA, Falconí José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Primera Edición. Quito – Ecuador. 2008. Pág. 232.

consecuencias lesivas para sus intereses. Pero de manera específica, y con referencia a una democracia constitucional, la seguridad jurídica es el conjunto de garantías que afirman la vigencia y aplicación de aquellas reglas de juego que impiden la desnaturalización de las libertades constitucionales del hombre.

*“Estado de equilibrio que se desarrolla en un estado de derecho a partir del cual todos los individuos conocen los derechos de que pueden valerse y las normas a que deben sujetar su conducta, todo lo cual garantiza la aplicación objetiva de las mismas”<sup>35</sup>.*

Esta seguridad se trata de una garantía que, sobre la base de la previsibilidad legal, protege a los hombres de los actos ilegales y arbitrarios ejecutados por los individuos y las autoridades gubernamentales, haciendo posible el ejercicio de los derechos constitucionales en forma ordenada y consecuente, por la sencilla razón que emana del estricto cumplimiento de las reglas de juego establecidas por la Ley Fundamental. Siendo que las leyes regulan las conductas humanas, quien se adecua a ellas debe tener la seguridad de estar cumpliendo con las reglas de juego impuestas para la convivencia social, que no será sancionado si su conducta es lícita, y que será debidamente protegido en sus derechos si es objeto de un comportamiento ilícito. Caso contrario, el hombre estará inmerso en la inseguridad jurídica, con su secuela de arbitrariedad, privilegios inadmisibles y desubicación frente a la realidad social,

---

<sup>35</sup> ROMBOLA, Néstor Darío y REIBOIRAS, Lucio Martín.- Diccionario RUY DIAZ de Ciencias Jurídicas y Sociales. Editorial Ruy Díaz. Impreso por Printer Colombiana. S.A. Bogotá - Colombia 2005. Pág.- 79.

que los privará de su potestad a desarrollar una vida ordenada en un presunto Estado de Derecho.

#### **4.1.11. Tutela Judicial Efectiva.**

*“La tutela judicial efectiva es un derecho constitucional procesal de carácter jurisdiccional, que ostenta todo sujeto de obtener por parte de los órganos del estado (especialmente del judicial) en el marco de procesos jurisdiccionales, la protección efectiva o cierta de los derechos peticionados y regulados en el estamento jurídico, no sólo fundamental sino de menor categoría. La tutela judicial efectiva es un derecho complejo, porque abarca un conjunto de derechos constitucionales procesales que permiten obtener una justicia tutelada por el Estado de manera efectiva”<sup>36</sup>.*

La tutela judicial efectiva es un derecho que permite al ciudadano: acceder a los órganos jurisdiccionales; obtener un pronunciamiento judicial que resuelva sus conflictos judiciales mediante el dictado de sentencias que sean el producto de un proceso libre de vicios, y recurrir contra esas sentencias.

El derecho de acceso a los tribunales es una creación del constitucionalismo de la segunda mitad del siglo XX y tiene como objetivo elevar a la categoría de derecho fundamental el que todos los derechos e intereses legítimos esto es, cualesquiera situaciones jurídicamente relevantes- puedan ser, llegado el caso, defendidos ante un genuino órgano judicial, de manera que no existan

---

<sup>36</sup> BELLO, Tabares y JIMÉNEZ Ramos. Tutela Efectiva y Otras Garantías Constitucionales Procesales. Ediciones Paredes. Venezuela. 2009, Pág. 42.

supuestos de denegación de justicia cuyo objetivo es el de cumplir con una exigencia propia de la idea del Estado de Derecho.

El derecho de acceso a los tribunales conocido también como derecho a la tutela judicial efectiva significa en primer lugar el derecho de acceso a la jurisdicción, esto implica la prohibición constitucional de la denegación de justicia; así cualquier facultad, sea derecho subjetivo o interés legítimo, que otorgue el ordenamiento jurídico debe ser plenamente justiciable. La tutela judicial efectiva comprende el derecho a no sufrir jamás indefensión; el derecho a obtener una resolución motivada sobre el fondo de la pretensión dirigida al órgano judicial; el derecho a utilizar los recursos previstos por las leyes procesales; el derecho a la intangibilidad de las resoluciones judiciales firmes, así como a la ejecución de las mismas.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1. Estado Constitucional de Derechos.**

*“El Estado Constitucional de derecho es el resultado de una evolución del Estado de derecho, un perfeccionamiento de éste, motivada por la enervación o desintegración de los caracteres definitorios y de la funcionalidad del clásico Estado de Derecho”*<sup>37</sup>. El Estado Constitucional de Derecho nace del perfeccionamiento y avance del Estado de Derecho para de esta forma proteger e incluir en sus postulados la participación ciudadana.

---

<sup>37</sup> ZAGREBELSKY, Gustavo, EL DERECHO DÚCTIL, Tercera Edición. Editorial Trota, Madrid. 1999. Pág. 33.

La Constitución es el conjunto de normas e instituciones que regulan la organización y el ejercicio del poder del Estado, además de reconocer y garantizar los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos. La Constitución de la República del Ecuador tiene su desarrollo en la corriente del Neo constitucionalismo o Constitucionalismo Latinoamericano, lo cual representa una tendencia jurídica muy importante que se viene gestando desde hace varias décadas en el mundo y desde algunos años en el Ecuador. Se trata de una teoría jurídica que plantea que las Constituciones, normas positivas o leyes de la más alta jerarquía, deben delimitar estrictamente los poderes estatales y proteger con claridad los derechos fundamentales o también llamados derechos humanos. En la Constitución actual en el artículo 1, manifiesta: El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, es ahí donde evidenciamos que nuestra Carta Fundamental se orienta o sigue la corriente del Neo-constitucionalismo.

En la antigüedad cuando el Ecuador era un Estado de Derecho se reconocían los derechos de primera generación que enarbolaron en la Revolución Francesa de 1789 y que se los representaba como derechos civiles, tales como derecho a la vida, derecho a la libertad, libertad de conciencia, etc.; los derechos de segunda generación aparecen con la complejidad del Estado y están relacionados a los derechos políticos y otros; los derechos de tercera generación se enarbolan con el triunfo de la revolución socialista de 1917 y se refieren a los derechos del trabajador y sus variables; y los derechos de cuarta generación que son aquellos que se incorporan por los grandes

descubrimientos científicos, como el genoma humano, la opción sexual, etc., esta clasificación queda abolida con el nacimiento del Estado Constitucional de Derechos y Justicia, pues ahí todos los derechos tienen igual jerarquía y son de aplicación inmediata, lo que tenemos que diferenciar es que los derechos son aquellos que se conceden o reconocen a las personas que habitan dentro de un Estado, y las garantías constitucionales son instrumentos jurídicos que permiten garantizar la aplicación de esos derechos.

#### **4.2.2. Estabilidad Administrativa.**

El principio fundamental en el derecho administrativo es el de auto tutela, en virtud del cual la administración está facultada para declarar y ejecutar su derecho sin necesidad de acudir ante la Función Judicial; *"la Administración, dicen García de Enterría y Fernández, está capacitada como sujeto de derecho para tutelar por sí misma sus propias situaciones jurídicas, incluso sus pretensiones innovativas del statu quo, eximiéndose de este modo de la necesidad, común a los demás sujetos, de recabar una tutela judicial"*<sup>38</sup> .

Ante esto, la acción de lesividad se presenta como una excepción, pues deja de lado las potestades de auto tutela de la administración pública y le obliga a recurrir a la instancia judicial. En efecto, la acción de lesividad es aquella que tienen los órganos administrativos para, cuando consideran necesario revocar un acto administrativo dictado por ellos mismos, acudir ante los tribunales, a fin de que sean éstos los que resuelvan lo conveniente.

---

<sup>38</sup> GARCÍA, De Enterría Y Fernández, [la-estabilidad-del-acto-administrativo.htm](#)



Esta limitación es uno de los instrumentos de los que el derecho administrativo se vale para garantizar la estabilidad de los actos administrativos, estabilidad que constituye una característica de estos últimos, íntimamente relacionada con el principio de seguridad jurídica que nuestra Constitución reconoce como un derecho de las personas.

*“La estabilidad o, como la denominan algunos autores, la cosa juzgada administrativa”<sup>39</sup>, es una característica de los actos administrativos que han causado estado, en virtud de la cual se limitan los potestades de los órganos administrativos para revisar o dejar sin efecto sus propios actos.*

#### **4.2.3. La Discriminación al Servidor Público por Servicios Ocasionales.**

La especie humana tiene como una característica innegable la diversidad, no obstante esta diversidad, toda persona humana es titular de derechos humanos, lo que implica entender que toda persona tiene valor y dignidad por el mero hecho de ser parte de la especie humana sin que sus diferencias o características propias puedan excluirla del ejercicio de sus derechos. En suma somos diferentes pero iguales en derechos.

Discriminación se define, según el Diccionario de la Lengua Española, como *“la acción o efecto de discriminar que a su vez es definido como equivalente de separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. Otra acepción de la palabra discriminar es de trata de inferioridad a una persona o colectividad por motivos*

---

<sup>39</sup> GARCÍA, De Enterría Y Fernández, [la-estabilidad-del-acto-administrativo.htm](#)

*raciales, religiosos, políticos*<sup>40</sup>. Discriminar no siempre tiene un significado negativo pues diferenciar o separar algo no necesariamente acarrea una noción de desvalorización, sin embargo cuando esa diferenciación implica un trato de inferioridad a una persona en razón de determinada característica específica, discriminar tiene, ciertamente, una connotación negativa.

Es importante ubicar esta doble acepción de discriminar *“de ninguna manera se debe considerar discriminar en su acepción negativa al trato diferenciado orientado a regular las relaciones entre diferencias propias de la diversidad humana”*<sup>41</sup>.

Existen varios instrumentos internacionales para combatir las diferentes formas de discriminación, en base a los cuales se plantea la siguiente definición de discriminación: *“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en motivos de raza, color, etnia, sexo, religión, edad, nacionalidad, opiniones políticas o de otra índole, idioma, opción sexual, discapacidad visible, condición económica, social y en general por otras causas o condiciones que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de las diversidades, de los derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural, civil, familiar, o en cualquier otra esfera”*<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> DICCIONARIO REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Pág. 78.

<sup>41</sup> CHAVEZ, Gardenia y VILLARREAL Beatriz. “Violencia y Discriminación, INREDH, Quito. 1998. Pág. 3.

<sup>42</sup> CHAVEZ, Gardenia y VILLARREAL Beatriz. Pág. 5.

Existen varios elementos que deben confluír para que podamos hablar de discriminación, a saber: Que exista un trato diferenciado a una persona o grupo; que esta persona o grupo sufra tal trato diferenciado en razón de características específicas; que tal trato diferenciado tenga como objetivo o resultado el imitar o anular el reconocimiento y goce de sus derechos humanos en cualquier ámbito de su vida.

Es importante tomar en cuenta la confluencia de estos elementos pues en ciertos casos no solo que dar un trato diferenciado o preferencial a un grupo de personas no resulta discriminatorio sino que resulta necesario para lograr el efectivo goce de los derechos humanos de ese grupo que se encuentra en desventaja real frente al resto.

La discriminación es *“...toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el idioma, la religión, el origen nacional o social, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto, o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”*<sup>43</sup>.

A partir de esta definición, la normativa constitucional ecuatoriana, prohíbe la discriminación por una serie de causas expresamente mencionadas, como son

---

<sup>43</sup> NACIONES UNIDAS, “Los derechos de las minorías”. Folleto informativo No. 18, 1998. Observación General No. 18 del Comité de Derechos Humanos sobre la no discriminación, en virtud del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, del 29 de marzo de 1996, Quito. Pág. 3.

el nacimiento, la edad, etnia, sexo, orientación sexual, estado de salud, etc. Diferencia de cualquier otra índole.

### **4.3. MARCO JURÍDICO.**

#### **4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.**

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 1, señala: *“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia (...)”*<sup>44</sup>.

En el Estado Constitucional de Derecho se revaloriza la dignidad de las personas, se reconoce la supremacía de la Constitución, asignado un rol activo a los jueces en el despliegue de las potencialidades humanísticas de la Constitución. El Estado Constitucional de Derechos se fundamenta en la subordinación de la legalidad a la Constitución rígida, con rango jerárquico superior a las leyes, como normas de reconocimiento de su validez.

La Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 3 numeral primero establece como deber primordial del Estado. *“Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la seguridad social y el agua para sus habitantes”*<sup>45</sup>. Todas la personas tenemos derechos a la salud, sin distinción alguna, por lo tanto, deben ser respetados y cumplidos por las autoridades competentes.

---

<sup>44</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Quito Ecuador, Art. 1. Pág. 1.

<sup>45</sup> *Ibidem.*- Art. 3. Pág. 2.

El Art. 11 de la Constitución preceptúa: *“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:*

- 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.*
- 2. Todas las personas son iguales ante la Ley y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.*
- 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.*
- 4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.*
- 5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.*
- 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.*
- 7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas,*

*comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.*

**8.** *El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.*

*Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.*

**9.** *El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”<sup>46</sup>.*

El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas.

---

<sup>46</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley. Cit. Art. 11. Pág. 4.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos.

La Constitución garantiza a las personas la protección y cumplimiento de sus derechos fundamentales, establecido en la Constitución, como lo es; la igualdad ante la ley, que serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, ya sea este administrativo o judicial; y como más alto deber del Estado señala en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en nuestra Constitución como la estabilidad laboral de los servidores públicos contratados por servicios ocasionales.

En el Capítulo VI, denominado “*Derechos de Libertad*”, en el Art. 66 se reconoce y garantiza a las personas:

*16. El derecho a la libertad de contratación.*

*17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”<sup>47</sup>.*

---

<sup>47</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 66. Pág. 21.

Existe la libertad de contratación, según las necesidades que las instituciones o empresas tengan, observando el perfil profesional que se requiere. Así mismo ninguna persona puede obligar a otra a realizar un trabajo no remunerado y en condiciones precarias.

El Art. 75 de la Constitución de la República del Ecuador, dice: *“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”*<sup>48</sup>.

Dentro del artículo 82 de Constitución de la República del Ecuador señala: *“El derecho a la seguridad se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, clara y aplicadas por las autoridades competentes”*<sup>49</sup>.

El Estado, como máximo exponente del poder público y primer regulador de las relaciones en sociedad, a través de su poder Legislativo, no sólo establece las disposiciones legales a seguir, sino que en un sentido más amplio tiene la obligación de crear un ámbito general de seguridad jurídica al ejercer el poder político, jurídico y legislativo. La seguridad jurídica es, en el fondo, la garantía dada al individuo por el Estado de modo que su persona, sus bienes y sus derechos no serán violentados o que, si esto último llegara a producirse, le serán asegurados por la sociedad, la protección y reparación de los mismos.

---

<sup>48</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Ley Cit. Ar.75. Pág. 26.

<sup>49</sup> *Ibidem.*- Art. 82. Pág. 30.



En el Art. 225. *“El sector público comprende:*

1. *Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.*
2. *Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.*
3. *Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.*
4. *Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos”<sup>50</sup>.*

En este artículo se establece las instituciones que comprenden y conforman el sector público como son los organismos y dependencias de las cinco funciones del Estado como son la Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social, así como también la entidades que integran el régimen autónomo descentralizado, los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley; y, las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados.

El Art. 226 determina: *“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*

---

<sup>50</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley cit. Art. 225. Pág. 72.

*de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución*<sup>51</sup>.

Las servidoras y servidores públicos ejercerán las competencias y facultades que les son atribuidas de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador, la LOSEP y su Reglamento General, y lo estipulado en el contrato de servicios ocasionales de ser el caso o en el nombramiento.

El Art. 227 dispone que *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”*<sup>52</sup>. El accionar de la administración pública debe estar dirigida a conseguir el bienestar de la colectividad, por lo que los servicios que brinda deben ser eficaces, eficientes, de calidad, etc.

En la Sección Segunda, denominado “Administración Pública en el Art. 228. *“El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora”*<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley cit. Art. 226. Pág. 72.

<sup>52</sup> *Ibidem.*- Art. 227. Pág. 72.

<sup>53</sup> *Ibidem.*- Art. 228. Pág. 72.

Para el ingreso al servicio público es indispensable que la autoridad nominadora llame a concurso de méritos y oposición, pues esta es manera que las servidoras y servidores adquieren estabilidad laboral dentro de sus funciones.

En la Sección Tercera, titulado “Servidoras y Servidores Públicos”, en el Art. 229 manifiesta 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.*

*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”<sup>54</sup>.*

En el presente artículo se establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que presten servicios o ejerzan un cargo, dentro del sector público. Es decir pueden ser nombrados o contratados mediante contrato de

---

<sup>54</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley cit. Art. 229. Pág. 72.

servicios ocasionales, y sus derechos serán irrenunciables. Como se observa las servidoras y servidores públicos según mandato constitucional tienen el derecho irrenunciable a la estabilidad laboral, derecho que es vulnerado a los servidores que prestan sus servicios bajo la modalidad de servicios ocasionales.

En el Art. 230, denominado Prohibiciones en el ejercicio del servicio público, manifiesta: *“En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley:*

- 1. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita.*
- 2. El nepotismo.*
- 3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo”<sup>55</sup>.*

En el presente artículo se establece la prohibición del pluriempleo, pues no se puede ejercer dos cargos dentro del sector público, sin embargo hay excepciones como la docencia universitaria y los que pertenecen a sinfónicas, siempre y cuando no interfiera con su horario de trabajo. Es prohibido el nepotismo, entendido como la preferencia que tienen funcionarios públicos para dar empleos a familiares o amigos, sin tomar en cuenta el mérito para ocupar el cargo. Así también es prohibido todo tipo de discriminación por razones de etnia, nacionalidad, posición económica, etc.

---

<sup>55</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley cit. Art. 230. Pág. 73.

En el Título VI, “Régimen de Desarrollo”, Capítulo VI, “Trabajo y Producción”, Sección Tercera, denominada “Formas de trabajo y su retribución”, en el Art. 325, titulado “Derecho al Trabajo”, señala *“el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*<sup>56</sup>.

El trabajo es un derecho fundamental, por lo tanto se reconoce en todas sus formas o modalidades en relación de dependencia o autónomas, labores de auto sustento, etc.

#### **4.3.3. Ley Orgánica del Servicio Público.**

En el Art. 4 titulado “Servidoras y servidores públicos”, señala *“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.*

*Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo”*<sup>57</sup>.

En este artículo se señala que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que presten sus servicios dentro del sector público, sean estas que

---

<sup>56</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley cit. Art. 325. Pág. 96.

<sup>57</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito- Ecuador. 2010. Art. 4. Pág. 3.

tengan nombramiento o trabajen bajo la modalidad de servicios ocasionales. Todos las servidoras y servidores públicos se registrarán por la Ley Orgánica de Servicio Público.

En el Título II, “De las Servidoras o Servidores Públicos”, Capítulo I, “Del Ingreso al Servicio Público”, En el Art. 5 “Requisitos para el ingreso”, señala que *“Para ingresar al servicio público se requiere:*

- a) *Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;*
- b) *No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;*
- c) *No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargo públicos;*
- d) *Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;*
- e) *Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;*
- f) *No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el artículo 9 de la presente Ley;*
- g) *Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:*

- g.1. Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;*
- g.2. Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,*
- g.3. Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.*
- h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e,*
- i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley<sup>58</sup>.*

Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan política afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.

Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de servidoras o servidores públicos en asuntos en los cuales por su naturaleza se requiera contar con los mismos, sin perjuicio de la aplicación de los convenios bilaterales de reciprocidad que rijan esta materia, previo informe y de ser el caso el permiso de trabajo otorgado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para ocupar puestos de carrera, deberán tener una residencia en el

---

<sup>58</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Art. 5. Pág. 4.

país de al menos 5 años y haber cumplido el respectivo concurso de méritos y oposición.

En caso de requerirse la contratación de personas extranjeras, la autoridad nominadora, previo informe motivado de la unidad de administración del talento humano solicitará la respectiva autorización del Ministerio de Relaciones Laborales.

La Remoción de las y los servidores impedidos de serlo.- *“El Contralor General del Estado o el Ministro de Relaciones Laborales, por iniciativa propia o a pedido de la ciudadanía, solicitarán por escrito, en forma motivada, la remoción inmediata de la servidora o servidor público que estuviere impedido de serlo, previo el sumario administrativo correspondiente, de ser el caso, respetando los derechos a la defensa y al debido proceso”*<sup>59</sup>. Esta solicitud será atendida por la autoridad nominadora, a quien corresponderá nombrar al reemplazante.

Si el infractor no fuere separado en el plazo máximo de cuarenta y cinco días, contados a partir de la solicitud de remoción, lo hará el Contralor General del Estado. El no dar trámite a la solicitud de remoción, señalada en el presente artículo, será causal de destitución de la autoridad nominadora.

En el Art. 12, denominado “Prohibición de pluriempleo”, manifiesta que *“Ninguna persona desempeñará, al mismo tiempo, más de un puesto o cargo*

---

<sup>59</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Art. 11. Pág. 7.



*público, ya sea que se encuentre ejerciendo una representación de elección popular o cualquier otra función pública.*

*Se exceptúa de esta prohibición a las y los docentes de Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y Privadas, legalmente reconocidas, siempre que el ejercicio de la docencia lo permita y no interfiera con el desempeño de la función pública. Igual excepción se aplicará a los músicos profesionales de las orquestas sinfónicas del país, quienes también podrán desempeñar la docencia en los conservatorios de música.*

*Adicionalmente, se exceptúan de la disposición establecida en el presente artículo las autoridades o sus delegados que, por el ejercicio de sus cargos, deban integrar directorios y organismos similares del sector público. Para estos casos excepcionales, la citada delegación no será remunerada.*

*El ejercicio del cargo de quienes sean elegidos para integrar, en calidad de vocales, las Juntas Parroquiales, no será incompatible con el desempeño de sus funciones como servidoras o servidores públicos, o docentes, siempre y cuando su horario de trabajo lo permita.*

*A la servidora o servidor público de carrera que resultare electo para una dignidad de elección popular, se le otorgará de manera obligatoria licencia sin remuneración por el período de tiempo para el cual fue electo, bastando al efecto la notificación pública que efectúe el organismo electoral respectivo con*

*los resultados correspondientes y la resolución de las impugnaciones que hubieren de ser el caso*<sup>60</sup>.

Nadie podrá desempeñar al mismo tiempo más de dos puestos o cargos públicos, a excepción de la docencia universitaria, o los músicos profesionales de las orquestas sinfónicas, quienes podrán desempeñar la docencia en los conservatorios de música, las autoridades o sus delegados que, por el ejercicio de sus cargos, deban integrar directorios y organismos similares del sector público, los vocales de las Juntas Parroquiales, todos estos casos serán permitidos siempre y cuando su horario de trabajo lo permita y no se interfiera el uno con el otro. Cuando un servidor público de carrera que resultare electo para una dignidad de elección popular, se le otorgará licencia sin remuneración.

En el Art. 13, "Pérdida de puestos", reza *"Quien desempeñare dos o más puestos cuya simultaneidad prohíbe esta Ley, será removido de aquellos y perderá de hecho todos los puestos"*<sup>61</sup>.

Ningún servidor público puede tener al mismo tiempo dos cargos públicos, por existir pluriempleo, en caso de comprobarse será destituido de los dos cargos.

La Ley del Servicio Público en el Art. 16, establece: *"Nombramiento y posesión.- Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o*

---

<sup>60</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Art. 12. Pág. 8.

<sup>61</sup> *Ibidem.*- Art. 13. Pág. 8.

*contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora*<sup>62</sup>. El término para posesionarse del cargo público será de quince días, contados a partir de la notificación y en caso de no hacerlo, caducarán.

Art. 17. Clases de Nombramiento.- 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 prevista en esta Ley;*
- b) *Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar cargos:*
- c) *De libre nombramiento y remoción; y,*
- d) *De período fijo*<sup>63</sup>.

Los nombramientos deberán ser registrados dentro del plazo de quince días, en la Unidad de Administración de Talento Humano de la respectiva entidad.

El funcionario responsable de dicho registro, que no lo hiciera en el plazo señalado, será sancionado administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a que hubiere lugar.

Los actos administrativos realizados con nombramiento o contrato no registrado, no afectarán a terceros y darán lugar a la determinación de responsabilidades administrativas, civiles y penales. Para el caso de contratos de servicios ocasionales no será necesaria acción de personal, debiendo únicamente registrarse en la Unidad de Administración de Talento Humano.

---

<sup>62</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Art. 16. Pág. 9.

<sup>63</sup> *Ibidem*.- Art. 17. Pág. 9.

En el Art. 18 denominado “Registro de nombramientos y contratos”, dispone que *“Los nombramientos deberán ser registrados dentro del plazo de quince días, en la Unidad de Administración de Talento Humano de la respectiva entidad.*

*El funcionario responsable de dicho registro, que no lo hiciera en el plazo señalado, será sancionado administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a que hubiere lugar.*

*Los actos administrativos realizados con nombramiento o contrato no registrado, no afectarán a terceros y darán lugar a la determinación de responsabilidades administrativas, civiles y penales”<sup>64</sup>.*

Los nombramientos y contratos de servicios ocasionales deberán ser registrados en un plazo de 15 días en la Unidad de Administración de Talento Humano de la institución en donde presta sus servicios. El responsable de dicho registro que no lo hiciera dentro del plazo establecido por la ley será sancionado administrativamente, civilmente e incluso penalmente.

En el Art. 23 denominado Derechos de las servidoras y servidores públicos, señala la irrenunciabilidad de los derechos de las servidoras y servidores públicos en lo que respecta a mi tema de tesis:

*a).- Gozar de estabilidad en supuesto;*

---

<sup>64</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Art. 18. Pág. 10.

- b).- Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;*
- n).- No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;*
- r). Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones presentarán las facilidades...”<sup>65</sup>.*

En este artículo se establece los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos que son: gozar de estabilidad en supuesto, percibir una remuneración justa, proporcional a su función, gozar de prestaciones legales y de jubilación, ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar, recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria, gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos ser restituidos a sus cargos en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido, demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de sus derechos, desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción

---

<sup>65</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Art. 23. Pág. 12.

médica debidamente certificada, no ser discriminada o discriminado, mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento, mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública, recibir formación y capacitación continua. Como se observa los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables sin perjuicio de que trabajen bajo la modalidad de servicios ocasionales.

En el caso de gobiernos autónomos descentralizados sus entidades y regímenes especiales, el requerimiento para la remoción de las y los servidores públicos corresponde a la autoridad nominadora.

La Cesación de Funciones encontramos señalada en el Art. 47 de la Ley del Servicio Público; Casos de cesación definitiva.- La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos:

- a) *“Por renuncia voluntaria formalmente presentada;*
- b) *Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;*
- c) *Por supresión del puesto;*
- d) *Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;*
- e) *Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional*

*y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción;*

*f) Por destitución;*

*g) Por revocatoria del mandato;*

*h) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición;*

*i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;*

*j) Por acogerse al retiro por jubilación;*

*k) Por compra de renunciaciones con indemnización;*

*l) Por muerte; y,*

*m) En los demás casos previstos en esta ley”<sup>66</sup>.*

Como se observa el literal e), determina que las funciones del servidor público de libre nombramiento y remoción cesan por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto.

En el Título V, “De la Administración Técnica de Talento Humano”, Capítulo II, “Del Subsistema de Planificación del Talento Humano”, en el Art. 58, titulado “De los Contratos de Servicios Ocasionales”, dispone *“La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.*

---

<sup>66</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Art. 47. Pág. 22.

*La contratación de personal ocasional 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 Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en los puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad.*

*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, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.*

*Las servidoras y servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, 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 posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público.*



*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, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos.*

*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 Relaciones Laborales el cual expedirá la normativa correspondiente.*

*El contrato de servicios 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.*

*En caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior”<sup>67</sup>.*

Este artículo habla acerca de los contratos de servicios ocasionales, en la que se señala que la suscripción de dichos contratos será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista

---

<sup>67</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Art. 58. Pág. 28.

la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos. El personal que trabaje bajo esta modalidad no podrá sobrepasar el 20%. Estos contratos no podrán exceder de 12 meses de duración. Se señala que este tipo de contratos no generan estabilidad vulnerando los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos. Quienes trabajen bajo la modalidad de servicios ocasionales tendrán relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación. Además no ingresarán a la carrera del servicio público. Así mismo no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público. Esta clase de contratos pueden darse por terminado en cualquier momento. En caso de necesidad institucional se podrán renovar el contrato de servicios ocasionales hasta por 12 meses adicionales.

#### **Disposiciones Transitorias.**

**SEPTIMA.-** *“Como excepción y por esta ocasión, las personas que a la presente fecha mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales por más de cuatro años en la misma institución, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos, previo el concurso de méritos y oposición, en el que se les otorgará una calificación adicional que será regulada en el reglamento a esta ley, en función de la experiencia en el ejercicio del cargo, ingresarán directamente a la carrera del servicio público, en el mismo nivel remunerativo*

*que venían manteniendo, mediante la expedición del respectivo nombramiento permanente, siempre que no se trate de aquellos puestos excluidos de la carrera; sin perjuicio, de la reclasificación que a futuro pudiera realizarse para ubicarlos en el grado que le corresponda y de las acciones que pudieran efectuarse de ser el caso, ante el incumplimiento de las normas legales vigentes, a la fecha de suscripción de los respectivos contratos..”<sup>68</sup>.*

Los demás servidores que laboran con contratos de servicios ocasionales vigentes a la presente fecha, podrán continuar prestando servicios; y, sus contratos se ajustarán a las disposiciones para los contratos ocasionales señalados en esta ley. Esta disposición favorece a los servidores con contratos de servicios ocasionales que estén siendo contratados por más de cuatro años, a que mediante concurso puedan acceder al cargo público.

#### **4.3.4. Reglamento General a Ley Orgánica del Servicio Público.**

En el Art. 2, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala *“Las instituciones del Estado deberán contar previamente con puestos vacantes o la designación presupuestaria para la contratación de personal ocasional”<sup>69</sup>.*

En la Sección Primera, “Requisitos para el Ingreso”, Art. 3, “del Ingreso”, manifiesta *“Para ocupar un puesto en el servicio público, debe cumplirse con*

---

<sup>68</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Disposición Transitoria Séptima. Pág. 55.

<sup>69</sup> REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGRÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014. Art. 2. Pág. 1.

*los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público, cuyo efecto las personas deben cumplir con lo siguiente:*

*1.- Presentar la certificación de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público, emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales, la cual comprenderá:*

*a) No haber sido sancionado con destitución por el cometimiento de delitos de cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento ilícito y en general, por defraudación y mal manejo de fondos y bienes públicos;*

*b) No haber sido condenado por: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación;*

*c) No haber recibido directa o indirectamente créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente.*

*2.- Declaración juramentada en la que conste no encontrarse inmerso en causales legales de impedimento, inhabilidad o prohibición para el ejercicio de un puesto público, prevista en la Ley Orgánica del Servicio Público y el ordenamiento jurídico vigente, la cual se hará constar en la respectiva acción de personal;*

*3.- Presentar la correspondiente declaración patrimonial juramentada ante Notario en la que constará además, en caso de encontrarse en mora de obligaciones para con el sector público, legalmente exigibles, el detalle de la deuda con el convenio de pago suscrito, entre la persona que aspira*

*ocupar un puesto en el sector público y la institución en la cual mantiene la obligación y señalar el lugar de su domicilio y residencia.*

*4.- Los ciudadanos extranjeros deberán cumplir a más de los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público, con los requisitos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales para el efecto y lo dispuesto en este Reglamento General<sup>70</sup>.*

A más de los requisitos establecidos en esta disposición, las Unidades de Administración de Talento Humano no solicitarán otro u otros documentos, salvo los que se encuentren establecidos en otros cuerpos legales en razón de la naturaleza de los puestos.

En caso de renovación de contratos de servicios ocasionales, no se solicitará la presentación de documentos señalados en los incisos anteriores.

El Ministerio de Relaciones Laborales mantendrá un registro actualizado en el cual consten los impedimentos y prohibiciones para ejercer un puesto público, el mismo que proporcionará información adecuada a fin de verificar aquella proporcionada por la persona que ocupe un puesto en el sector público, de conformidad con las disposiciones que expida para el efecto.

Para el ingreso al sector público se deberá presentar la certificación de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público, que será emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales, declaración juramentada en la que conste

---

<sup>70</sup> REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGRÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Art. 3. Pág. 1.

no encontrarse inmerso en causales legales de impedimento, inhabilidad o prohibición para el ejercicio de un puesto público, prevista en la Ley Orgánica del Servicio Público en la cual se hará constar en la respectiva acción de personal, presentar la declaración patrimonial juramentada ante Notario público.

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, y podrá ser renovado por única vez hasta por doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal.

Se podrán suscribir varios contratos de servicios ocasionales entre la misma institución y la o el mismo servidor, durante el ejercicio fiscal en curso, que se pueden renovar dentro del consecutivo ejercicio fiscal, por necesidad institucional solo hasta doce meses adicionales. Superado este plazo ya no se podrán contratar con la o el mismo servidor, y; pasado un ejercicio fiscal se podrá contratar nuevamente.

Cuando las instituciones del Estado hayan contratado personal hasta el lapso de tiempo que permite el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el que incluye la renovación, de persistir la necesidad de cumplimiento de las actividades permanentes, la Unidad de Administración de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición.

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

El personal sujeto a contratos de servicios ocasionales, podrá subrogar o encargarse de un puesto de aquellos comprendidos dentro de la escala de nivel jerárquico superior; para lo cual deberá cumplir con los requisitos y perfiles para el puesto a subrogar o encargarse. La Unidad de Administración de Talento Humano en el informe previo a la contratación deberá incorporar dicha posibilidad, la cual constará de manera expresa como cláusula en el contrato a suscribirse.

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 Ley Orgánica del Servicio Público y en este Reglamento General, y este último caso celebrar un nuevo contrato.

Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan 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 renuncias, 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 exigidos en los manuales institucionales y en el Manual Genérico de Puestos.

La Unidad de Administración de Talento Humano a fin de propender a una efectiva realización de sus actividades, desde el primer momento, será responsable de la implementación de mecanismos de inducción para las o los servidores con contratos de servicios ocasionales.

Todos los contratos de servicios ocasionales celebrados por las instituciones comprendidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, deberán ser registrados en el Sistema Informático Integrado del Talento Humano que implemente el Ministerio de Relaciones Laborales para el efecto.

Para efectos presupuestarios y de pago, las instituciones deberán registrar estos contratos en el ESIPREN con la finalidad de expedir los distributivos de remuneraciones correspondientes y de ser el caso las respectivas reformas.

*“Para las instituciones de la Función Ejecutiva, el Ministerio de Relaciones Laborales controlará los procedimientos de contratación utilizados por la Unidades de Administración de Talento Humano de cada institución, y verificará el cumplimiento de las políticas, normas e instrumentos de contratación ocasional; y, de su incumplimiento comunicará a la autoridad nominadora para la aplicación del régimen disciplinario, sin perjuicio de*



*someter a conocimiento de la Contraloría General del Estado, para la determinación de responsabilidades a que hubiere lugar*<sup>71</sup>.

En el Art. 145, "Contenido del Contrato de Servicios Ocasionales", señala *"El contrato de servicios ocasionales contendrá básicamente: lugar y fecha de celebración, comparecientes, antecedentes, objeto del contrato, descripción de las actividades a cumplir, plazo de duración, la posibilidad de subrogar o encargar a puestos, remuneración pactada con sujeción a los niveles de las escalas de remuneraciones unificadas establecidas por el Ministerio de Relaciones Laborales; certificación de disponibilidad y partida presupuestaria correspondiente; el dictamen favorable emitido por la Unidades de Administración de Talento Humano; y, la determinación de que el mismo por su naturaleza pueda darse por terminado en cualquier momento"*<sup>72</sup>.

En el presente artículo se señala los requisitos que deberá contener el contrato de servicios ocasionales como son: lugar y fecha de celebración, comparecientes, antecedentes, objeto del contrato, descripción de las actividades a cumplir, plazo de duración, la posibilidad de subrogar o encargar a puestos, remuneración, disponibilidad y partida presupuestaria, el dictamen favorable de la Unidad de Administración de Talento Humano; y, la determinación de que puede darse por terminado en cualquier momento. Lo que refleja que este tipo de contratos vulnera el derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos a la estabilidad laboral.

---

<sup>71</sup> REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGRÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley Cit. Art. 143. Pág. 31.

<sup>72</sup> *Ibidem.*- Art. 145. Pág. 34.

En el Art. 146, “Terminación de los contratos de servicios ocasionales” se manifiesta que *“Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:*

- a) Cumplimiento del plazo.*
- b) Mutuo acuerdo de las partes.*
- c) Renuncia voluntaria presentada.*
- d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios.*
- e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada.*
- f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuese necesario otro requisito previo.*
- g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño.*
- h) Destitución.*
- i) Muerte”<sup>73</sup>.*

Los contratos de servicios ocasionales pueden terminar por: el cumplimiento del plazo que prescribe el contrato; por mutuo acuerdo de las partes en forma libre y voluntaria; renuncia voluntaria por parte del trabajador contratado; incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios, cuando le ha sucedido alguna enfermedad que le imposibilidad realizar el

---

<sup>73</sup> REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGRÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Ley cit. Art. 146. Pág. 35.

trabajo que venía ejerciendo; pérdida de los derechos de ciudadanía cuando mediante sentencia judicial lo ha dispuesto la autoridad competente; por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, el empleador dispone por cualquier circunstancia legal dar por terminado el contrato entre las partes; por obtener una calificación insuficiente en la evaluación del desempeño, destitución se puede dar por su mala actuación o estar inmerso en actos de corrupción; por muerte del servidor público, por no existir el derecho de sucesión de puestos.

#### **4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.**

##### **4.4.1. Estatuto del Funcionario Público de Bolivia.**

El Artículo 6° del Estatuto del Funcionario Público de Bolivia tipifica a otras personas que prestan servicios al Estado: *“No están sometidos al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios”*<sup>74</sup>.

---

<sup>74</sup> ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO DE BOLIVIA. Art. 6. Pág. 2.

Esta legislación aísla de la regulación del Estatuto a los servidores público contratado, lo cual vulnera sus derechos y los discrimina. En cambio que la legislación del Ecuador los toma en cuenta, sin embargo con la misma normativa le limita su estabilidad laboral.

Artículo 7° (Derechos). II. Los funcionarios de carrera tendrán, además, los siguientes derechos: a) *“A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad”*<sup>75</sup>.

A pesar de estar consagrados en esta norma legal el derecho a la estabilidad laboral, no se puede aplicar a los contratados por estar excluidos de este estatuto.

Artículo 70° (Incorporación a la Carrera). I. Serán considerados funcionarios de carrera aquellos servidores públicos que, en la fecha de vigencia del presente Estatuto, se encuentren comprendidos en las siguientes situaciones:

- a) *“Desempeño de la función pública en la misma entidad, de manera ininterrumpida por cinco o más años, independientemente de la fuente de su financiamiento, salvo lo dispuesto en el inciso b) del presente Artículo.*
- b) *Desempeño de funciones en la misma entidad, de manera ininterrumpida por siete años o más para funcionarios que ocupen cargos del máximo nivel jerárquico de la carrera administrativa, independientemente de la fuente de su financiamiento.*

---

<sup>75</sup> ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO DE BOLIVIA. Art. 7. Pág. 2.

- c) *Los que actualmente formen parte de una carrera administrativa establecida.*
- d) *Aquellos que actualmente desempeñen una función pública y hubiesen sido incorporados a través del Programa de Servicio Civil, dependiente del Ministerio de Hacienda.*
- II. *Las entidades públicas que hayan conducido procesos de incorporación de personal durante los últimos cinco años, a través de convocatorias públicas competitivas y evaluación de mérito acordes a los principios de previstos en la presente Ley, podrán solicitar la convalidación de dichos procesos ante la Superintendencia de Servicio Civil, la misma que, previa evaluación, podrá otorgar el carácter de funcionarios de carrera al personal incorporado mediante dichos procesos.*
- III. *Para efectos del cumplimiento de los parágrafos I y II, sólo podrán ser incorporados a la carrera administrativa aquellos dependientes que presenten renuncia voluntaria a su cargo y sean liquidados de acuerdo al régimen laboral a que tengan derecho, quedando sujetos al presente Estatuto y sus disposiciones reglamentarias, manteniendo su antigüedad únicamente para efectos de calificación de años de servicio”<sup>76</sup>.*

Esta norma legal solo hace referencia a los servidores públicos de carrera, y excluye a los contratados de los beneficios que la Constitución prevé, para todos los casos sin discriminación alguna.

Artículo 71° (Condición de Funcionario Provisorio).

---

<sup>76</sup> ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO DE BOLIVIA. Art. 70. Pág. 34.

*“Los servidores públicos que actualmente desempeñen sus funciones en cargos correspondientes a la carrera administrativa y cuya situación no se encuentre comprendida en el artículo precedente, serán considerados funcionarios provisorios, que no gozarán de los derechos a los que hace referencia el Numeral II del Artículo 6° de la presente Ley.*

*El Poder Ejecutivo programará, en el ámbito de su competencia, la sustitución gradual de los funcionarios provisorios por funcionarios de carrera, mediante la implementación de programas de desarrollo institucional”<sup>77</sup>.*

El presente estatuto considera a los contratados como funcionario provisorios que son sustituidos por funcionarios de carrera, de esta manera esta legislación también vulnera derechos de los servidores públicos contratados por servicios ocasionales.

#### **4.4.2. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México.**

El Art. 1 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México establece; *“Esta ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre los Poderes Públicos del Estado y los Ayuntamientos, y sus respectivos servidores públicos”<sup>78</sup>.*

---

<sup>77</sup> ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO DE BOLIVIA. Art. 71. Pág. 34.

<sup>78</sup> Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México. Art. 1. Pág. 1

Esta legislación se diferencia a la nuestra porque abarca los servidores públicos del gobierno central y autónomo descentralizados; Igualmente, se regulan por esta ley las relaciones de trabajo entre los tribunales administrativos, los organismos auxiliares de carácter estatal y municipal y sus servidores públicos. Aquellos actos en los que el Estado o los municipios asuman la responsabilidad de las relaciones de trabajo, se regularán conforme a esta ley, considerando las modalidades y términos específicos que se señalen en dichos actos.

Para efectos de esta ley se entiende:

- I. “Por servidor público, toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo;*
- II. Por trabajador, la persona física que presta sus servicios, en forma subordinada, en el Subsistema Educativo Federalizado, mediante el pago de un sueldo o salario;*
- III. Por institución pública, cada uno de los poderes públicos del Estado, los ayuntamientos y los tribunales administrativos, así como los organismos auxiliares de carácter estatal y municipal;*
- IV. Por dependencia, la unidad administrativa prevista en los ordenamientos legales respectivos que, estando subordinada jerárquicamente a una institución pública, tenga un sistema propio de administración interna; y*
- V. Por Tribunal, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.*

*Para los efectos de esta ley no se considerarán servidores públicos a las personas sujetas a un contrato civil o mercantil*<sup>79</sup>.

Esta disposición legal excluye al personal contratado de pertenecer al servicio público, lo cual vulnera sus derechos indiscriminadamente.

Sólo se podrá contratar la prestación de servicios por tiempo determinado en los siguientes casos:

- I. “Cuando tenga por objeto sustituir interinamente a un servidor público;*
- II. Cuando sea necesario realizar labores que se presentan en forma esporádica;*
- III. Cuando aumenten las cargas de trabajo o haya rezago y se establezca un programa especial para desahogarlo, o para apoyar programas de inversión*<sup>80</sup>.

El término máximo para el cual se podrá establecer una relación laboral por tiempo determinado será de un año, excepto cuando se trate de sustituir interinamente a otro servidor público o tratándose de programas con cargo a recursos de inversión. Pasado este término, si subsiste la naturaleza del trabajo y se cumple lo estipulado en esta ley y en las condiciones generales de trabajo de la institución pública, el servidor público sujeto a este tipo de relación, tendrá derecho a ocupar un puesto por tiempo indeterminado.

---

<sup>79</sup> Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México. Art. 4. Pág. 2.

<sup>80</sup> Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México. Art. 14. Pág. 5.



Cuando se trate de una relación de trabajo por obra determinada, ésta durará hasta en tanto subsista la obra motivo del contrato.

Los nombramientos de los servidores públicos deberán contener:

- I. “Nombre completo del servidor público;*
- II. Cargo para el que es designado, fecha de inicio de sus servicios y lugar de adscripción;*
- III. Carácter del nombramiento, ya sea de servidores públicos generales o de confianza, así como la temporalidad del mismo;*
- IV. Remuneración correspondiente al puesto;*
- V. Partida presupuestal a la que deberá cargarse la remuneración; y*
- VI. Firma del servidor público autorizado para emitir el nombramiento, así como el fundamento legal de esa atribución”<sup>81</sup>.*

En esta legislación el nombramiento aceptado obliga al servidor público a cumplir con los deberes inherentes al puesto especificado en el mismo y a las consecuencias que sean conforme a la ley, al uso y a la buena fe.

Iguals consecuencias se generarán para todos los servidores públicos, cuando la relación de trabajo se formalice mediante un contrato, permitiendo su libre participación.

#### **4.4.3. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público de España.**

---

<sup>81</sup> Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México. Art. 49. Pág. 23.

El Art. 8 del Estatuto Básico del Empleado Público de España, determina el Concepto y clases de empleados públicos.

1. *“Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.*
2. *Los empleados públicos se clasifican en:*
  - a) *Funcionarios de carrera.*
  - b) *Funcionarios interinos.*
  - c) *Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.*
  - d) *Personal eventual*<sup>82</sup>.

Esta legislación permite el contrato de servicios eventuales y los ubica como servidores públicos, al igual que la legislación del Ecuador.

*El Artículo 11 de la ley en estudio señala; Personal laboral.*

1. *“Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.*
2. *Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo*

---

<sup>82</sup> Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público de España. Art. 8. Pág. 6.

*que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2<sup>83</sup>.*

Esta norma amplía su alcance permitiendo a las modalidades de contratación de personal y los incluye como servidores públicos sujetas a esta ley.

*El Artículo 12 de la citada ley dispone, Personal eventual.*

- 1. “Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.*
- 2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.*
- 3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.*
- 4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.*

---

<sup>83</sup> Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público de España. Art. 11. Pág. 6.

*5. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera*<sup>84</sup>.

Esta legislación al servicio ocasional lo reconoce como personal eventual, sin embargo limita sus derechos al momento de señalar que la condición de personal ocasional no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna, discriminando sus derechos fundamentales a la igualdad ante la ley, tutela jurídica y estabilidad laboral, tal como sucede en Ecuador.

---

<sup>84</sup> Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público de España. Art. 12. Pág. 6.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS.**

### **5.1. Materiales Utilizados.**

Para el avance del proceso de investigación, fue indispensable partir de la observación, ordenación, clasificación y utilización de una metodología crítica participativa, que permitió interrelacionar a las personas según sus diferentes criterios con el objeto de estudio mediante la utilización de diferentes métodos, técnicas e instrumentos.

Como material de apoyo utilicé las obras científicas que constan en la bibliografía de la tesis.

Dentro de los métodos utilizados, fue indispensable la aplicación del Método Científico, ya que representa la metodología que define y diferencia el conocimiento la ciencia de otros tipos de conocimientos, siendo un método que excluye todo aquello que tiene la naturaleza subjetiva. Además se aplicó el método deductivo, los que tienen como característica ir de lo general a lo particular, el método exegético para la interpretación de las diferentes leyes, el método estadístico, para la cuantificación de los datos. De esta manera y a través de los métodos empleados logre obtener, conocer, analizar y concluir en base a conocimientos jurídicos de varios profesionales del Derecho con relación al tema de investigación. Es importante señalar también que fue necesaria la aplicación de los métodos analítico y sintético, además del

descriptivo, los cuales facilitaron la comprensión y señalamiento de los aspectos más relevantes de mi investigación.

## **5.2. Métodos.**

**Método Científico.-** Se aplicó para desarrollar la investigación formulada de manera lógica, y así lograr la recopilación, organización y expresión de conocimientos en la parte teórica práctica, hasta la obtención de conclusiones y recomendaciones.

**Método Exegético.-** Este método me permitió la interpretación de las normas legales contempladas en los diferentes cuerpos legales contempladas en el marco jurídico.

**Método Deductivo.-** Utilizado para obtener conclusiones particulares de la realidad general, el cual en la práctica fue utilizada a través de la aplicación y resultados de las encuestas y entrevistas.

**Método Analítico.-** Mediante el cual se realizó el análisis crítico de los aportes y criterios de varios profesionales que aportaron en esta investigación, a través de sus conocimientos sobre la contratación de servicios ocasionales de los servidores públicos.

**Método Sintético.-** Con la ayuda de este método se realizó la síntesis de la información para llegar a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

**Método Descriptivo.-** Permitted comprometerme a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema sobre el derecho a la estabilidad del servidor público contratado por más de cuatro años en las entidades públicas.

**Método Estadístico.-** La aplicación de este método me permitió el estudio cuantitativo en la presente investigación específicamente en la tabulación de los cuadros y gráficos de las encuestas.

### **5.3. Procedimiento y Técnicas.**

**Técnica del dialogo.-** A través del cual, se logró interrelacionar con los profesionales encuestados y entrevistados.

**Técnica de la entrevista.-** Dirigida a cinco profesionales del Derecho y Jueces Constitucionales y de lo Contencioso y Administrativo quienes aportaron con valiosas opiniones y comentarios según su experiencia personal y profesional.

Esta técnica permitió recopilar información sobre aspectos importantes que contribuyeron para definir las conclusiones y propuesta legal del presente trabajo investigativo.

**Encuesta.-** Para lo cual se diseñó un formulario de preguntas basadas en recopilar información. Estas fueron aplicadas a treinta funcionarios judiciales de Loja, así como a 30 abogados en libre ejercicio profesional.

## 6. RESULTADOS.

### 6.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

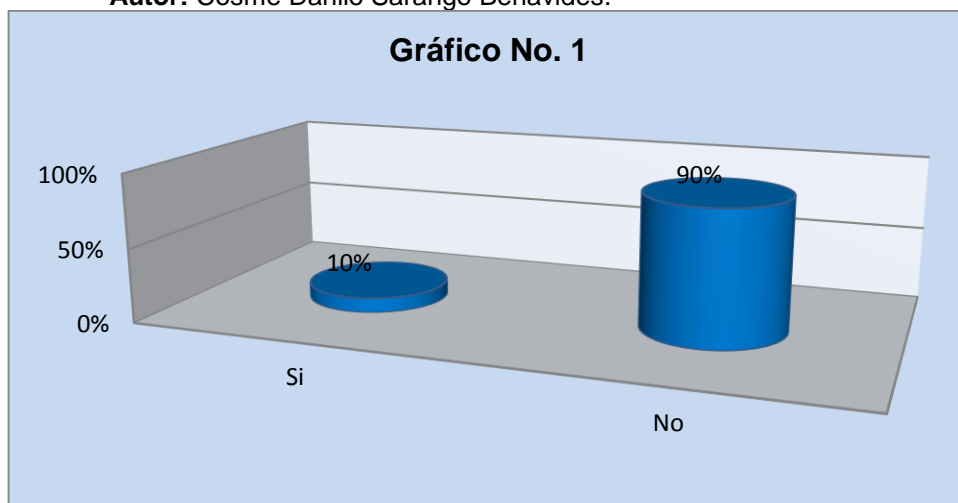
En la presente técnica he aplicado treinta encuestas a una muestra poblacional de abogados de la ciudad de Loja, especializados en Derecho Constitucional y Derecho Administrativo.

**Primera Pregunta:** La Constitución de la República del Ecuador en el numeral dos del Art. 11, establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. ¿Considera usted, que se garantiza el derecho a la igualdad y estabilidad laboral del servidor público contratado por servicios ocasionales?

**Cuadro Nº 1**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	03	10%
No	27	90%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autor:** Cosme Danilo Sarango Benavides.





**Interpretación:**

En esta interrogante tres encuestados que corresponde el 10%, opinan que si se garantiza el derecho a la igualdad y estabilidad laboral del servidor público contratado por servicios ocasionales, conforme manda la ley, solo para requerimientos de la empresa y que exista la partida presupuestaria. Mientras que veintisiete encuestados que significan el 90%, responden que no se garantiza el derecho a la igualdad y estabilidad laboral del servidor público contratado por servicios ocasionales, porque, si bien la Constitución garantiza la estabilidad laboral, la Ley del Servicio Público, la limita, al establecer que el contrato de servicios ocasionales, 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 lo tanto, no se cumple con el derecho a la igualdad de las personas, peor aún con la estabilidad del servidor público contratado.

**Análisis:**

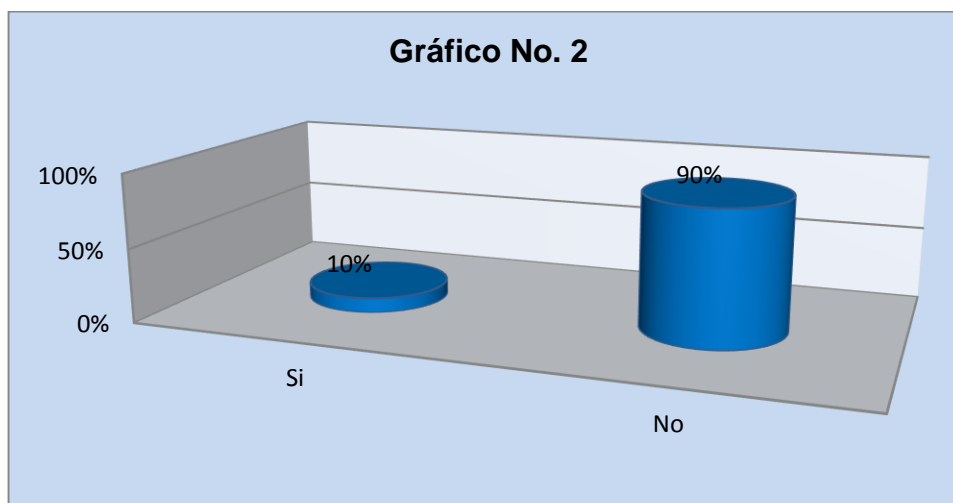
Comparto la opinión de la mayoría porque en esta clase de contrato se limita el derecho a la estabilidad de los contratados, pese a existir en algunos casos la continuidad en su contratación en la misma empresa pública, se procede a despedirlos sin permitirles el derecho a participar por un nombramiento conforme lo prevé la disposición transitoria séptima de la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Segunda Pregunta:** La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 229, señala la ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y regular la estabilidad del servidor público. ¿Cree usted, que se cumple con esta norma constitucional?

**Cuadro Nº 2**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	03	10%
No	27	90%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autor:** Cosme Danilo Sarango Benavides.



**Interpretación:**

Los encuestados en un número de tres que representan el 10%, señalan que si se cumple con la estabilidad del servidor público por parte del ministerio de relaciones laborales, porque continúan en sus cargos públicos. Em cambio veintisiete encuestados que constituyen el 90%, indican que no se cumple con esta norma constitucional, en regular la estabilidad del servidor público contratado por la modalidad de servicios ocasionales.

### **Análisis:**

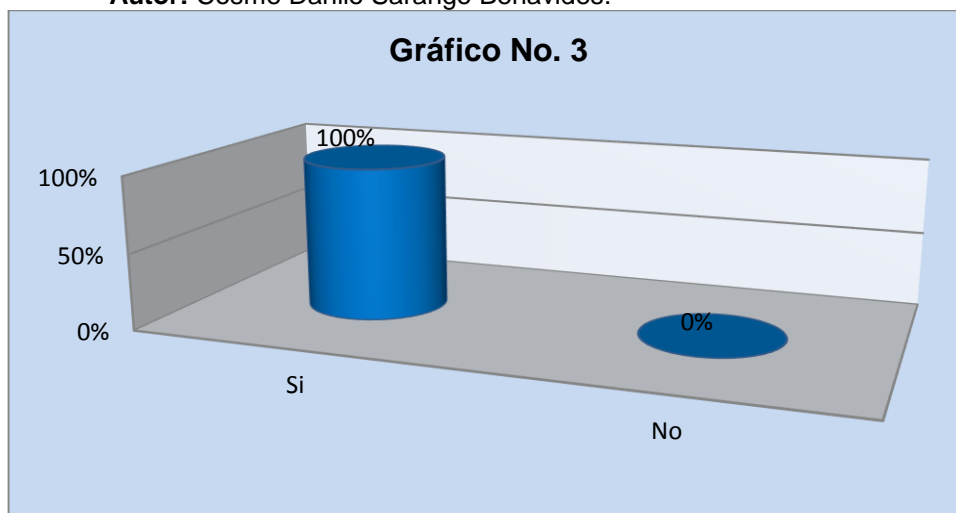
En estas respuestas comparto la opinión de la mayoría porque el organismo rector en materia de recursos humanos, si regula la estabilidad del servidor público, pero no para la modalidad de servicios ocasionales, ya que la Ley del Servidor Público, limita la estabilidad para esta clase de contratación, lo cual constituye vulneración a los derechos del servidor público contratado.

**Tercera Pregunta:** El Art 58 de la Ley Orgánica del Servidor Público hace referencia a la suscripción de contratos de servicios ocasionales que será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales. ¿Esta usted, de acuerdo con esta disposición legal?

**Cuadro N° 3**

<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	30	100%
No	00	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autor:** Cosme Danilo Sarango Benavides.



**Interpretación:**

Los treinta encuestados que corresponden al 100%, manifiestan que si estan de acuerdo, porque la modalidad de contratación de servicios ocasionales permite que muchos profesionales sean contratados en las instituciones públicas bajo esta modalidad por requerimiento de la institución pública, sin embargo, existen normas de la Ley del Servicio Público que vulneran derechos y que deben ser reformadas.

**Análisis:**

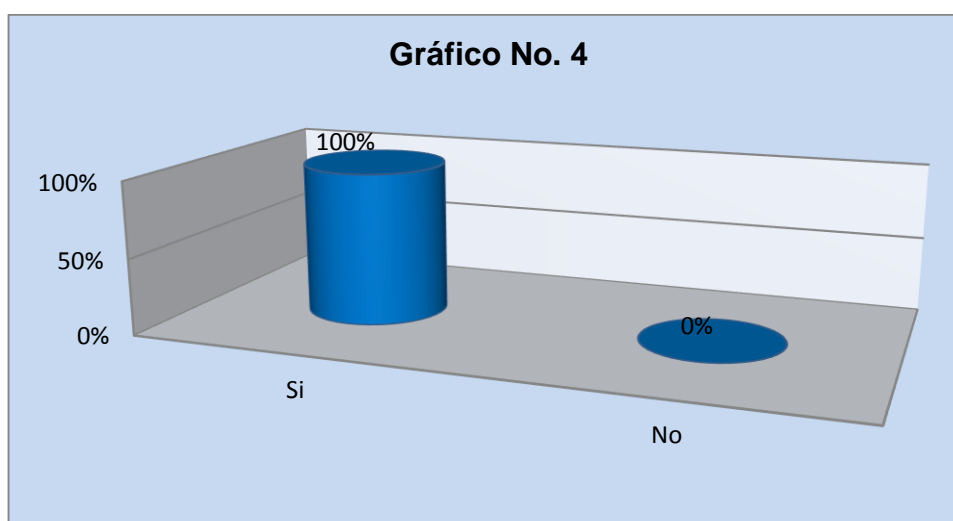
Si bien la Ley del Servicio Público, permite la contratación de profesionales por servicios ocasionales, también limita el derecho a la estabilidad de estos servidores públicos, por lo tanto, debe la norma permitir la estabilidad laboral en esta clase de contratos, sin ninguna limitación, así como su inmediata aplicación de la disposición transitoria séptima en llamar a concurso de méritos y oposición.

**Cuarta Pregunta:** ¿Considera usted, que debe cumplirse con la disposición transitoria séptima de la Ley del Servicio Público, donde señala que las personas que mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales por más de cuatro años en la misma institución, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos, previo el concurso de méritos y oposición, ingresarán directamente a la carrera del servicio público?

**Cuadro Nº 4**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	00	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autor:** Cosme Danilo Sarango Benavides.



**Interpretación:**

En esta pregunta los treinta encuestados que equivalen al 100%, expresan que debe de cumplirse con esta norma, porque en algunas instituciones existen servidores públicos contratados por más del tiempo establecido en la actual ley, y continúan siendo contratados, en cambio a otros servidores públicos en vista de esta disposición ya no les renovaron el contratado de servicios ocasionales. Debería existir una norma constitucional que sancione a los empleadores que incumplen con estas normas legales.

**Análisis:**

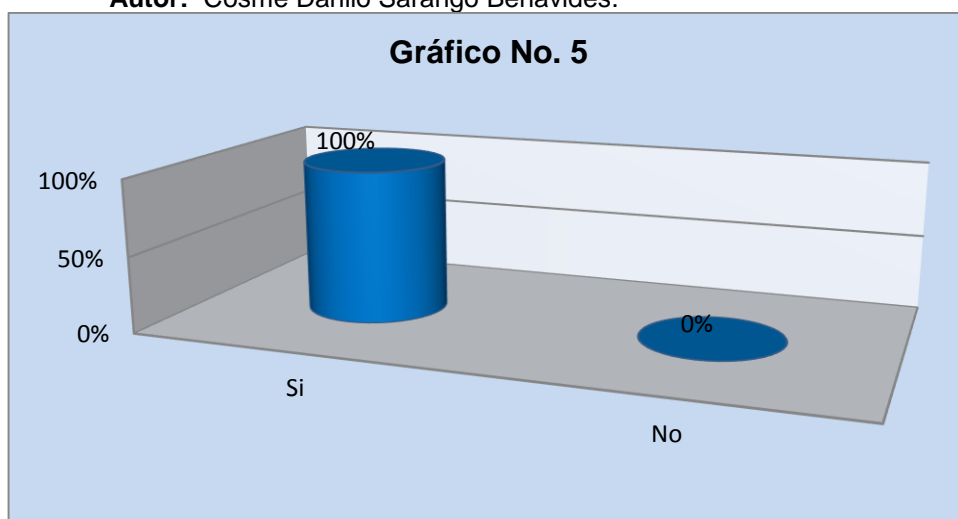
Comparto con la opinión de los encuestados, porque, es hora que el Ministerio de Relaciones Laborales, verifique la contratación de los servidores públicos que tienen más de cuatro años de contratación y proceda a llamarlos a concurso transparente de méritos y oposición

**Quinta Pregunta:** ¿Considera usted, que existe vulneración del derecho constitucional de estabilidad y continuidad de puesto del servidor público que presta sus servicios ocasionales, cuando el Art. 58 de la Ley del Servidor Público, expresa que el contrato de servicios ocasionales por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, **ni derecho adquirido** para la emisión de un nombramiento permanente?

**Cuadro Nº 5**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	00	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autor:** Cosme Danilo Sarango Benavides.



**Interpretación:**

En esta pregunta los treinta encuestados que representan el 100%, consideran que si existe vulneración del principio constitucional de estabilidad y continidad del servidor público que labora bajo la modalidad de contrato de servicio ocasional, si bien la Constitución lo manda y como norma superior jerárquica prevalece sobre las demás, mientras que la norma que limita derechos del servidor público corresponde a la Ley Orgánica del Servicio Público que es de menor jerarquía por lo tanto, debe prevalecer el Estado Constitucional de Derechos.

**Análisis:**

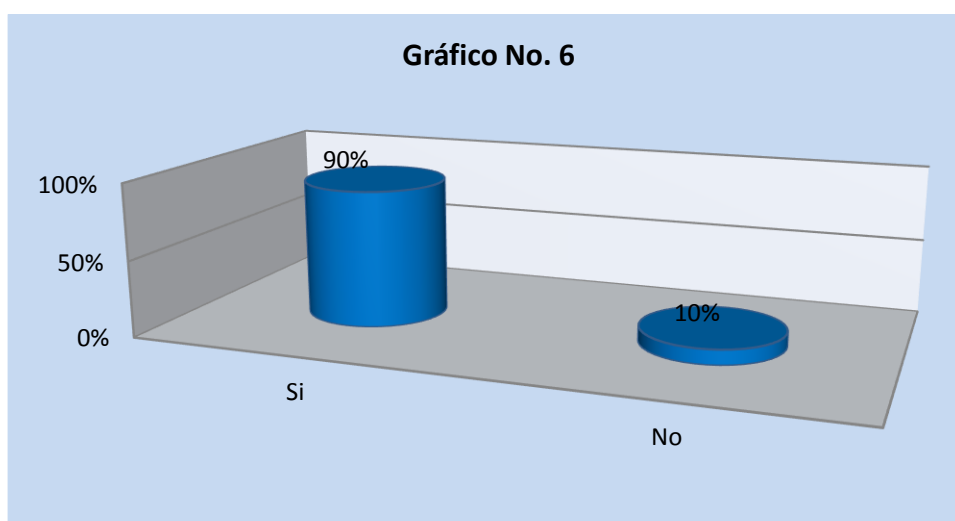
Considero que existe la vulneración de los derechos de los servidores públicos que prestan sus servicios a través del contrato de servicio ocasional, siendo necesario garantizar estos derechos, derogando la norma de menor jerarquía que limita derechos de las personas.

**Sexta Pregunta:** Considera pertinente incorporar una propuesta de reforma al Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador que garantice el derecho a la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo del servidor público que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales.

**Cuadro N° 6**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90%
No	03	10%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autor:** Cosme Danilo Sarango Benavides.



**Interpretación:**

Los treinta encuestados que significan el 100%, responden afirmativamente en esta pregunta, apoyando la propuesta de reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, previo a derogar la norma que limita que el contrato de servicios ocasionales por su naturaleza, debe representar estabilidad laboral por ser un derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente.

**Análisis:**

Estoy de acuerdo con la propuesta planteada, porque debe garantizarse la estabilidad laboral del servidor público, así como su nombramiento por sus



servicio prestado por más de cuatro años en dependencias del Estado. Para esto debe reformarse el artículo o artículos pertinentes de la Ley Orgánica del Servicio Público.

## **6.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.**

Esta técnica de entrevistas fue realizada a cinco profesionales especializado en Derecho Constitucional y Derecho Administrativo, entre ellos: Jueces del Tribunal Contencioso Administrativo, Jueces Constitucionales de la Función Judicial de Loja de la ciudad de Loja.

**Primera Pregunta:** Cree usted, que el Ministerio de Relaciones Laborales hace cumplir el principio constitucional de estabilidad y continuidad del puesto del servidor público contratado por servicios ocasionales.

### **Respuesta:**

En esta pregunta los cinco entrevistados responden que las autoridades del trabajo, como el Ministerio de Relaciones Laborales no garantizan el cumplimiento de la norma constitucional de estabilidad laboral, y no se efectiviza en la realidad porque existe una excepción en la Ley Orgánica del Servicio Público que dispone en el contrato de servicios ocasionales por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente.

### **Comentario:**

De las opiniones vertidas puedo indicar que el Ministerio de Relaciones Laborales como organismo rector no garantiza el cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral del servidor público, contratado por servicio ocasional. Existe la norma de menor jerarquía que contradice el principio constitucional de estabilidad laboral, por lo tanto, son las autoridades competentes quienes deben ante la Corte Constitucional hacer declarar la inconstitucionalidad de la norma por vulnerar derechos tutelados por la Constitución de la República.

**Segunda Pregunta:** Qué efectos generan al servidor público la vigencia del Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, al señalar que el contrato de servicios ocasionales no generan estabilidad.

**Respuesta:**

Los cinco entrevistados sostienen que deja en indefensión los derechos del servidor público al no permitir su estabilidad; así mismo el derecho a la tutela judicial efectiva no se cumple, el Estado Constitucional de Derechos, no es aplicado correctamente, por lo tanto, debe garantizarse estos derechos del servidor público. El servidor público debe asesorarse de profesionales del derecho y acceder a los órganos de justicia para efectivizar sus derechos, pero le es negado por los jueces, por existir el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público que contradice el derecho a la estabilidad que prevé la Constitución de la República.

**Comentario:**

De acuerdo a las respuestas obtenidas puedo concluir como efectos que se generan en el servidor público la disposición del Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, al señalar que el contrato de servicios ocasionales no generan estabilidad, es la inobservancia de la supremacía de la Constitución de la República que garantiza como principio la estabilidad del servidor público, como efecto deja vulnerado los derechos humanos del servidor público contratado por servicio ocasional.

**Tercera Pregunta:** El Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone que el contrato de servicios ocasionales, 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. Considera usted, que esta norma vulnera derechos de estabilidad laboral.

**Respuesta:**

Los cinco entrevistados manifiestan que si se vulnera el derecho a la estabilidad, además en caso de ser renovado el contrato consecutivamente, por más de cuatro años debe dársele el nombramiento a través de un concurso de mérito y oposición. Al no cumplirse con esta norma se está vulnerando los derechos de los servidores públicos contratados por servicios ocasionales, como el derecho de igualdad para todas las personas.

**Comentario:**

Estoy de acuerdo con la opinión de los entrevistados, porque debe garantizarse el derecho a la estabilidad del servidor público contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales. La contratación continua significa que adquiere derechos a la estabilidad y por ello a ser llamado al concurso de méritos y oposición.

**Cuarta Pregunta:** Considera usted, que debe cumplirse con lo establecido en la Disposición Transitoria Séptima del Reglamento General a la LOSEP, en la que señala en que este proceso de concurso interno de méritos y oposición, se valorará la experiencia en el puesto, en la institución con la que ha suscrito los contratos de servicios ocasionales con una asignación de 2 puntos adicionales por cada año de servicio, o su proporcional.

**Respuesta:**

En esta pregunta los cinco entrevistados están de acuerdo con esta norma de menor jerarquía, sin embargo su cumplimiento es ignorado por las autoridades de las instituciones públicas, así como la falta de control del Ministerio de Relaciones Laborales, conllevan a que se vulneren los derechos constitucionales de igualdad, estabilidad, continuidad, seguridad jurídica, tutela judicial efectiva, entre otros. La disposición transitoria séptima de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General señala en este proceso de concurso interno de méritos y oposición, se valorará la experiencia en el puesto, en la institución con la que ha suscrito los contratos de servicios ocasionales con una asignación de dos puntos adicionales por cada año de servicio, o su proporcional. Este estímulo ayuda a que los servidores logren

alcanzar un nombramiento y mejorar su calidad de vida, de ahí su importancia para que se cumpla con esta disposición transitoria.

**Comentario:**

Comparto las opiniones de los entrevistados, además puedo aportar que el cumplimiento de esta disposición transitoria al Reglamento General, permite la estabilidad mediante una acumulación de puntos para el concurso a favor del servidor público contratado por servicios ocasionales que ha sido contratado consecutivamente.

**Quinta Pregunta:** Cree usted, que el servidor público que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales, tiene el derecho constitucional de estabilidad y continuidad laboral.

**Respuesta:**

Los entrevistados responden que si tiene derecho a la estabilidad y continuidad laboral los servidores públicos que han celebrado por varias ocasiones contratos de trabajo por servicios ocasionales, porque si se lo sigue contratando es por su talento y capacidad en desenvolverse en sus labores, cargos o funciones.

**Comentario:**

Comparto las opiniones de los entrevistados porque la disposición transitoria séptima del Reglamento General a la Ley del Servicio Público, establece que se valorará la experiencia en el puesto, en la institución con la que ha suscrito

los contratos de servicios ocasionales con una asignación de dos puntos adicionales por cada año de servicio, esto ayuda que se considere la preparación y desarrollo en el trabajo que viene desempeñando en el empresa pública.

### **6.3. Estudio de Caso.**

#### **1. Datos Referenciales:**

Resolución No. 430-2013

Recurso de Casación No. 342-2010

Juez Ponente: Dr. José Suing Nagua.

Corte Nacional de Justicia.- Sala Especializada de lo Contencioso Administrativo.

Fecha: Quito, a 17 de junio de 2013; las 10h55

#### **2. Antecedentes:**

**Vistos:** Avocamos conocimiento de la presente causa en virtud de haber sido designados por el Consejo de la Judicatura de Transición mediante Resolución No. 4-2012 de 25 de enero de 2012, las Resoluciones de 30 de enero de 2012 y de 28 de marzo de 2012, de integración de las Salas Especializadas emitidas por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, así como el acta del sorteo electrónico de causas de 4 de abril de 2012. Interpuesto el recurso de casación por el Dr. Guido Rodas Zuñiga, abogado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en contra de la sentencia dictada el 11 de mayo de 2010 por el Tribunal Distrital No. 3 de lo Contencioso Administrativo, con sede en la ciudad de

Cuenca, dentro del proceso deducido por el señor Ángel Leonidas Gutiérrez Guallpa en contra del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la Sala Especializada de lo Contencioso Administrativo de la Corte Nacional de Justicia, en auto de admisibilidad de 15 de febrero de 2011, admite el recurso, que se fundamenta en la causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación por falta de aplicación de los artículos 19 del Código Orgánico de la Función Judicial; 3 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa; 1561 y 1562 del Código Civil; y, 22, letra b), del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa. En lo principal, el recurrente sostiene que el actor, al haber presentado un recurso objetivo o de anulación, no le era jurídicamente válido al Tribunal *A quo* aceptar la demanda, porque el juez *“únicamente y exclusivamente [sic] debe decidir sobre dicho objeto, sin que le sea permitido modificar la clase de recurso contencioso administrativo propuesto por el accionante, situación que hace que la demanda se torne improcedente”*. Por otro lado, señala que al haberse suscrito el contrato de servicios ocasionales, es ley para las partes y que la cláusula novena disponía que el IESS puede declarar anticipada y unilateralmente concluido el contrato; que en consecuencia no es razonable la aceptación de la demanda reconocida en la sentencia. Pedidos los autos para resolver, se considera: **Primero:** La Sala es competente para conocer y resolver el recurso interpuesto, de conformidad con el primer numeral del artículo 184 de la Constitución de la República; numeral 1 del artículo 185 del Código Orgánico de la Función Judicial; y, artículo 1 de la Codificación de la Ley de Casación.

**Segundo:** El Tribunal Distrital No. 3 de lo Contencioso Administrativo, en la sentencia recurrida, resolvió aceptar parcialmente la demanda, disponiéndose el reintegro del demandante, Dr. Gutiérrez Gualpa, al cargo que venía desempeñando, por el tiempo que falta para completar los diez meses convenidos en el último contrato, al considerar que entre los modos de terminación de los contratos ocasionales establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y su Reglamento no está contemplada la decisión anticipada y unilateral por parte de la entidad contratante, resultando, la decisión de terminar el contrato, discrecional y atentatoria al Estado constitucional de derechos y justicia.

**Resolución:**

La Sala deberá determinar, al amparo de la causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación, si la decisión tomada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de terminar anticipada y unilateralmente el contrato ocasional de prestación de servicios suscrito con el demandante estuvo apegada al ordenamiento jurídico vigente. Para resolver se formulan las siguientes consideraciones: **3.1.** La **suscripción de contratos ocasionales** busca satisfacer necesidades institucionales puntuales debidamente identificadas y justificadas por el órgano de administración de recursos humanos correspondiente. En tal virtud, estos contratos no generan ningún tipo de estabilidad al estar expresamente excluidos como forma de ingreso a la carrera administrativa. Sin embargo, por los objetivos que persigue esta figura contractual y por su propia naturaleza temporal no pierde su origen en el



Derecho Administrativo. Los principios que cobijan el Derecho Público difieren sustancialmente con los que se operan en el Derecho Privado. En este sentido, la autonomía de la voluntad, centro neurálgico de la contratación civil, no tiene asidero absoluto en el Derecho Administrativo, que se ve permeado por dinámicas jurídicas distintas. En general, la actividad jurídica administrativa es reglada; es decir, se sujeta estrictamente al concepto formal y material del principio de legalidad, donde habrá que establecer con claridad el texto normativo que habilita la actuación administrativa. Esto no solo como prerrogativas de las instituciones públicas sino, sobre todo, para la tutela de los derechos de los administrados. En tal virtud, la discrecionalidad administrativa, habilitada en función de una norma legal, no puede trastocarse en arbitrariedad por efecto de una decisión del poder público no prevista en el ordenamiento jurídico. **3.2. El régimen normativo de los contratos ocasionales**, bajo la vigencia de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, estaba dado por esta Ley y por su Reglamento de aplicación. El artículo 22 del Reglamento a la LOSCCA preveía como causales de terminación de los contratos ocasionales, el cumplimiento del plazo contractual, el acuerdo mutuo de las partes, la renuncia voluntaria del contratado, la incapacidad absoluta y permanente del mismo, la pérdida de sus derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada, su destitución, y su muerte. Como se ve, la disposición no contemplaba la terminación unilateral por parte de la entidad contratante como causa de terminación de la relación contractual, por lo que una disposición de tal naturaleza, resulta atentatoria al ordenamiento

jurídico y al existir, deviene en inaplicable. Así lo ha determinado, de manera correcta, el Tribunal de instancia. **Esta laguna normativa que contradice la propia naturaleza de la figura del contrato ocasional**, fue corregida en la actual Ley Orgánica de Servicio Público; sin embargo, bajo el esquema legal anterior, no es posible llenar ese vacío atentando contra los derechos protegidos de contratado. Con lo dicho, la regla de que los contratos son ley para las partes, principio ligado estrechamente con la autonomía de la voluntad, no puede ser aceptada en el Derecho Administrativo cuando rebasa lo expresamente dispuesto en una norma legal o reglamentaria contenida en nuestro ordenamiento jurídico. Por lo tanto, no son aceptados los argumentos del recurrente y el recurso resulta improcedente. Por lo expuesto, sin que sea necesario realizar otras consideraciones, la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Nacional, **ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, rechaza el recurso de casación interpuesto.

**Comentario:**

Como se observa en el presente caso hacen referencia las partes a la terminación del contrato de servicios ocasionales, si bien la disposición no contemplaba la terminación unilateral por parte de la entidad contratante como causa de terminación de la relación contractual, por lo que sería improcedente su aplicación, sino debe seguirse el lineamiento jurídico de la Ley y Reglamento del Servicio Público.

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1. Verificación de Objetivos.**

Los objetivos propuestos en mi proyecto de tesis consisten en un objetivo general y tres específicos que a continuación procedo a verificarlos.

#### **Objetivo General:**

*Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico del principio de estabilidad y continuidad del puesto del servidor público que celebra contrato de servicios ocasionales.*

El objetivo general se verifica con el desarrollo de la revisión de literatura; donde analizó temas y normas jurídicas relacionadas con el contrato de servicios ocasionales, específicamente en el marco conceptual analizo el Derecho Administrativo, Administración Pública, Formas de la Administración Pública, Servidor Público, el Nombramiento del Servidor Público, Contrato de servicios ocasionales, Derecho a la Estabilidad Laboral, Derecho a la Continuidad laboral, El Debido Proceso, Seguridad Jurídica, Tutela Judicial Efectiva; en lo que tiene que ver con el Marco Doctrinario desarrollé el acopio de doctrina de autores nacionales e internacionales, tales como: Estado Constitucional de Derechos, Estabilidad Administrativa, y, la Discriminación al Servidor Público por Servicios Ocasionales. En lo concerniente al Marco Jurídico, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados al servicio ocasional del servidor público tipificados en la Constitución de la República, Ley Orgánica del Servicio Público, y, Reglamento General a la Ley

Orgánica del Servicio Público. En la Legislación comparada analizo el Estatuto del Funcionario Público de Bolivia, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México; y, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público de España. También lo verifiqué a través del estudio de casos en donde se evidencia que el contrato de servicios ocasionales vulnera el derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos a la estabilidad laboral.

**Objetivo Específico:**

1.  *Demostrar la vulneración del derecho constitucional de estabilidad y continuidad de puesto del servidor público que presta sus servicios ocasionales.*

Este objetivo se ha podido verificar, principalmente con el desarrollo del marco jurídico donde analizo normas de la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público; donde se observa incongruencias jurídicas de las normas de inferior jerarquía a la Constitución que vulneran el derecho a la estabilidad del servidor público. También lo verifiqué con las respuestas de la quinta pregunta de las encuestas donde responde que si existe vulneración del principio constitucional de estabilidad y continuidad del servidor público que labora bajo la modalidad de contrato de servicio ocasional, si bien la Constitución lo manda y como norma superior jerárquica prevalece sobre las demás, mientras que la norma que limita derechos del servidor público

corresponde a la Ley Orgánica del Servicio Público que es de menor jerarquía por lo tanto, debe prevalecer el Estado Constitucional de Derechos.

2. *Establecer los efectos que genera al servidor público el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, al señalar que el contrato de servicios ocasionales no generan estabilidad.*

El presente objetivo fue verificado a través de las entrevistas realizadas a profesionales del derecho y funcionarios judiciales, específicamente en la segunda interrogante planteada, donde sostienen que deja en indefensión los derechos del servidor público al no permitir su estabilidad; así mismo el derecho a la tutela judicial efectiva no se cumple, el Estado Constitucional de Derechos, no es aplicado correctamente, por lo tanto, debe garantizarse estos derechos del servidor público. El servidor público debe asesorarse de profesionales del derecho y acceder a los órganos de justicia para efectivizar sus derechos, pero le es negado por los jueces, por existir el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público que contradice el derecho a la estabilidad que prevé la Constitución de la República.

3. *Incorporar una propuesta de reforma al Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador que garantice el derecho a la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo del servidor público que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales.*

El presente objetivo fue verificado a través de las encuestas dirigidas a profesionales de derecho y funcionarios judiciales por medio de la sexta pregunta, en la que apoyan la propuesta de reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, previo a derogar la norma que limita que el contrato de servicios ocasionales por su naturaleza, debe representar estabilidad laboral por ser un derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente.

## **7.2. Contrastación de la Hipótesis.**

La hipótesis propuesta en mi proyecto es la siguiente:

*La disposición legal del Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone que el contrato de servicios ocasionales, 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, esto contraviene el derecho constitucional de estabilidad y continuidad en el puesto del servidor público que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales.*

La presente hipótesis fue contrastada con el desarrollo del marco jurídico donde analizo la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, donde el artículo 143 permite la contratación sucesiva y la suscripción de varios contratos durante un período fiscal bajo la modalidad de servicios ocasionales, vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos y la prohibición de pluriempleo. Así mismo se contrasta esta hipótesis por medio de

la entrevistas a través de la tercera pregunta, manifestando que sí se vulnera el derecho a la estabilidad, además en caso de ser renovado el contrato consecutivamente, por más de cuatro años debe dársele el nombramiento a través de un concurso de mérito y oposición. Al no cumplirse con esta norma se está vulnerando los derechos de los servidores públicos contratados por servicios ocasionales, como el derecho de igualdad para todas las personas. La contratación continua significa que adquiere derechos a la estabilidad y por ello a ser llamado al concurso de méritos y oposición.

### **7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta.**

La Constitución de la República del Ecuador establece todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 229, señala 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. 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. Esta disposición constitucional está siendo inobservada pese a encontrarnos inmersos en un Estado Constitucional de Derechos y Supremacía Constitucional, todavía existen rezagos de vulneración de derechos de las personas en leyes de menor jerarquía que lesionan el derecho a la estabilidad y continuidad laboral que vienen desempeñando algunos servidores públicos con la prestación de contratos de servicios ocasionales, conforme lo determina el Art 58 de la Ley Orgánica del Servidor Público que hace referencia a los contratos de servicios ocasionales, indicando que la suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

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, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos. Esta norma contraviene expresa disposición constitucional, así como de su misma ley que en el Art. 1, señala la presente Ley se sustenta en los principios de:



calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

En este proceso de concurso interno de méritos y oposición, se valorará la experiencia en el puesto, en la institución con la que ha suscrito los contratos de servicios ocasionales con una asignación de 2 puntos adicionales por cada año de servicio, o su proporcional.

Las instituciones, entidades y organismos del Estado en forma posterior a la evaluación, deberán crear los puestos que serán ocupados por las y los servidores de que trata esta disposición, para que obtengan su nombramiento permanente, que deberán ser cubiertas con la asignación presupuestaria de la institución, sin que esto implique incremento en la masa salarial.

Las máximas autoridades institucionales de la administración pública central e institucional, enviarán al Ministerio de Relaciones Laborales, para su aprobación, la solicitud de creación de tales partidas individuales, adjuntando el informe de las Unidades de Administración de Talento Humano en el que se detallarán las fechas en que iniciaron cada uno de los contratos de servicios ocasionales, que reúnan las condiciones señaladas en la Disposición Transitoria Séptima de la Ley Orgánica del Servicio Público, y en esta Disposición Transitoria.

## **8. CONCLUSIONES**

Una vez que he desarrollado la revisión de literatura y he analizado la investigación de campo, tengo a bien presentar las siguientes conclusiones:

1. El principio de irrenunciabilidad de derechos consiste en tutelar al trabajador para que no se despojen de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que son nulos todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales.
2. Existe vulneración del principio constitucional de estabilidad y continuidad del servidor público que labora bajo la modalidad de contrato de servicio ocasional, si bien la Constitución de la República lo manda y como norma superior jerárquica prevalece sobre las demás, mientras que la norma que limita derechos del servidor público corresponde a la Ley Orgánica del Servicio Público que es de menor jerarquía.
3. Se deja en indefensión los derechos del servidor público al no permitir su estabilidad; así mismo el derecho a la tutela judicial efectiva no se cumple, el Estado Constitucional de Derechos, no es aplicado correctamente.
4. El contrato de servicios ocasionales no ha generado estabilidad laboral, por lo que cumplido el plazo establecido se termina la relación laboral y el servidor público no tiene derecho a indemnización alguna.

5. La disposición legal del Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone que el contrato de servicios ocasionales, 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.
6. El Art. 143 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público señala que por su naturaleza, los contratos de servicios ocasionales no generan estabilidad laboral alguna sin embargo, las personas contratadas deberán cumplir con todos los requisitos y el perfil del puesto exigidos.
7. Existe vulneración de derecho a la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo del servidor público que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales prescrito en el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador.

## **9. RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones que considero pertinentes poner a consideración son las siguientes:

1. Estimo necesario que la Asamblea Nacional reforme la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, con la finalidad que no se siga vulnerando el derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos a la estabilidad laboral.
2. Considero necesario que las Unidades Administrativas de Talento Humano, cuando vean la necesidad de personal permanente para determinado puesto llamen a concurso de méritos y oposición.
3. Las autoridades nominadoras deben llamar a concurso de méritos y oposición con la finalidad de llenar los puestos vacantes y de esta manera brindar estabilidad laboral a las servidoras y servidores públicos.
4. Los jueces constitucionales deben precautelar los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos, en especial la estabilidad laboral.
5. Considero necesario incorporar una propuesta de reforma al Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador que garantice el derecho a la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo del servidor público que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales.

## 9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.

### ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR



### CONSIDERANDO

**Que:** el Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

**Que:** el Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador, señala 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

**Que:** el Art 58 de la Ley Orgánica del Servidor Público que hace referencia a los contratos de servicios ocasionales, indicando que la suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora,

**Que:** 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, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos.

**Que:** La Disposición Transitoria Séptima del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servidor Público prescribe los contratos de servicios ocasionales vigentes por más de cuatro años en la misma institución.

**Que:** existe vulneración del derecho constitucional de estabilidad y continuidad de puesto del servidor público que presta sus servicios ocasionales.

**Que:** necesario incorporar una propuesta de reforma al Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador que garantice el derecho a la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo del servidor público que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales.

En uso de las atribuciones que confiere el Art. 120, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, EXPIDE, la siguiente:

### **LEY REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.**

**Art. 1. Sustitúyase el inciso sexto del Art. 58 por el siguiente:**

*“Si este tipo de contrato es continuo por más de dos años, el ente nominador deberá convocar a concurso de méritos y oposición a los servidores públicos contratados bajo esta modalidad, y una vez cumplidos los requisitos y por considerarlo como elegible tendrá prioridad para otorgarle el nombramiento por ser un derecho adquirido”.*

**Artículo Único:**

Quedan derogadas las disposiciones legales que se opongan a esta reforma, incluidas las del Reglamento General.

**Disposición Final:**

La presente reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los veintiún días del mes de julio de 2015.

f.- Presidenta

f. Secretario

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

1. ALBAN GÓMEZ, Ernesto. “Régimen Penal Ecuatoriano”. Ediciones Legales. Quito – Ecuador. 1989.
2. BELLO TABARES y JIMÉNEZ RAMOS. Tutela Efectiva y Otras Garantías Constitucionales Procesales. Ediciones Paredes. Venezuela. 2009
3. BORJA, y Borja, Ramiro, Teoría General del Derecho Administrativo, Quito. 1995.
4. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental”. Editorial Heliasta S.R.L. Undécima Edición. Buenos Aires – Argentina 1993.
5. CERVANTES ANAYA. Dante A. “Manual de Derecho Administrativo”. Editorial Rodhas. Lima-Perú. 2000.
6. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Quito Ecuador
7. CHAVEZ, Gardenia y VILLARREAL Beatriz. “Violencia y Discriminación, INREDH, Quito. 1998.
8. DE MENDONCA, Carvalho Tratado de Derecho Comercial Brasileño. Río de Janeiro, 1933.
9. DE OLIVEIRA, Cardoso. No coes de legislaçao de previdencia e do trabalho. Río de Janeiro. 1937.
10. DICCIONARIO REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA.
11. DROMI, Roberto. Derecho Administrativo. Ediciones ciudad Argentina, 5ª. Edición. Buenos Aires. 1996.



12. Estatuto del Funcionario Público de Bolivia.
13. GARCÍA DE ENTERRIA, Eduardo y FERNADEZ, Ramón. Curso de Derecho Administrativo. Tomo I. Palestra-Temis, Lima Bogotá, versión latinoamericana en base a 12ª. Edición. 2006.
14. GARCIA FALCONI, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Primera Edición. Quito – Ecuador. 2008.
15. GRANJA GALINDO, Nicolás. “Fundamentos de Derecho Administrativo”. Universidad Técnica Particular de Loja, Ciencias Jurídicas. Tercera Edición. 1999. Loja – Ecuador.
16. GUZMAN, Lara, Aníbal, La Administración Pública Ecuatoriana, Quito. 1993.
17. HERRERO, Luis Rene.- Eficacia del Debate Procesal en el Debido Proceso.- Colombia 2012
18. <https://www.google.com.ec/#q=nombramiento+provisional>. 04 de julio de 2014.
19. [http://www.ceime.net/laboral/Normativas/norm009\\_g.html](http://www.ceime.net/laboral/Normativas/norm009_g.html). 04 de julio de 2014.
20. [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_laboral#Principio\\_protector](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector). 23 de abril de 2014.
21. [http://www.prohumana.cl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2872&Itemid=90](http://www.prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=2872&Itemid=90). 04 de julio de 2014.
22. [http://www.cjf.gob.mx/acceso\\_informacion/CondicionesGenerales/CondicionesGeneralesTrabajoServs.PDF](http://www.cjf.gob.mx/acceso_informacion/CondicionesGenerales/CondicionesGeneralesTrabajoServs.PDF). 04 de julio de 2014.

23. JARAMILLO ORDÓÑEZ. Herman. "Manual de Derecho Administrativo". Quinta Edición, Loja - Ecuador, 2005
24. JARAMILLO, Ordóñez, Herman, La Actividad Jurídica de la Administración Pública, Editorial, Loja - Ecuador. 1996
25. LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito- Ecuador. 2010.
26. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México.
27. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público de España
28. LÓPEZ JÁCOME, Nelson. "El Procedimiento previo a la Destitución de Empleados Públicos". Editorial Jurídica Sr. Luis Bolívar Marín. Quito- Ecuador. 2004.
29. MENENDEZ, Pidal, La Estabilidad en el empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Roque Depalma, Buenos Aires-Argentina 1957
30. NACIONES UNIDAS, "Los derechos de las minorías". Folleto informativo No. 18, 1998. Observación General No. 18 del Comité de Derechos Humanos sobre la no discriminación, en virtud del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, del 29 de marzo de 1996, Quito.
31. OSSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Editorial Heliasta. Buenos Aires- Argentina. 2007.

32. PATRON FAURA, Pedro. Derecho Administrativo y Administración Pública. En el Perú. Lima. Editorial Grijley, 2004.
33. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014.
34. ROMBOLA, Néstor Darío y REIBOIRAS, Lucio Martín.- Diccionario RUY DIAZ de Ciencias Jurídicas y Sociales. Editorial Ruy Díaz. Impreso por Printer Colombiana. S.A. Bogotá - Colombia 2005.
35. RUIZ ELDREDGE RIVERA, Alberto. Manuel de Derecho Administrativo. 2ª. Edición Gaceta Jurídica S.A.
36. SANGUINO SANCHEZ, Jesús María.- Garantía del Debido Proceso.- España 2009
37. VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge. "Derecho Laboral Práctico". Fausto Reinoso Ediciones. Quito-Ecuador. 2013.
38. ZAGREBELSKY, Gustavo, EL DERECHO DÚCTIL, Tercera Edición. Editorial Trota, Madrid. 1999.
39. ZAVALA RIVERA, Alejandro. "El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral". Editorial San Marcos. Lima –Perú. 2011.

## 11. ANEXOS



### ENCUESTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Distinguido profesional del Derecho solicito a usted, muy comedidamente, se digne dar respuestas a la siguiente encuesta, técnica que me servirá de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado, titulada: **Los principios constitucionales de estabilidad y continuidad laboral del servidor público que labora por contrato de servicios ocasionales**".

1. La Constitución de la República del Ecuador en el numeral dos y tres del Art. 11, establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Considera usted que se garantiza el derecho a la igualdad y estabilidad laboral del servidor público contratado por servicios ocasionales.

Si ( )                      No ( )

Porque?.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 229, señala la ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y regulará la estabilidad. Cree usted, que se cumple con esta norma constitucional.

Si ( )                      No ( )

Porque?.....  
.....  
.....

.....  
.....

3. El Art 58 de la Ley Orgánica del Servidor Público hace referencia a la suscripción de contratos de servicios ocasionales que será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales. Esta usted, de acuerdo con esta disposición legal.

Si ( )                      No ( )

Porque?.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. Considera usted, que debe cumplirse con la disposición transitoria séptima de la Ley del Servicio Público en la que señala que las personas que a la presente fecha mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales por más de cuatro años en la misma institución, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos, previo el concurso de méritos y oposición, ingresarán directamente a la carrera del servicio público.

Si ( )                      No ( )

Porque?.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Considera usted, que existe vulneración del derecho constitucional de estabilidad y continuidad de puesto del servidor público que presta sus servicios ocasionales, cuando el Art. 58 de la Ley del Servidor Público, expresa que el contrato de servicios ocasionales por su naturaleza, de

ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente.

Si ( )                      No ( )

Porque?.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. Considera pertinente incorporar una propuesta de reforma al Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador que garantice el derecho a la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo del servidor público que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales.

Si ( )                      No ( )

Porque?.....  
.....  
.....  
.....  
.....



## ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Distinguido profesional del Derecho solicito a usted, muy comedidamente, se digne dar respuestas a la siguiente encuesta, técnica que me servirá de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado, titulada: **Los principios constitucionales de estabilidad y continuidad laboral del servidor público que labora por contrato de servicios ocasionales**”.

1. Cree usted que se viene cumpliendo con el principio constitucional de estabilidad y continuidad del puesto del servidor público que celebra contrato de servicios ocasionales.

.....  
.....  
.....  
.....

2. Qué efectos generan al servidor público la vigencia del Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, al señalar que el contrato de servicios ocasionales no generan estabilidad.

.....  
.....  
.....  
.....

3. El Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone que el contrato de servicios ocasionales, 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. Considera usted, que este norma vulnera derechos de estabilidad laboral.

.....  
.....

- .....  
.....
4. Considera usted, que debe cumplirse con lo establecido en la Disposición Transitoria Séptima del Reglamento General a la LOSEP, en la señala en este proceso de concurso interno de méritos y oposición, se valorará la experiencia en el puesto, en la institución con la que ha suscrito los contratos de servicios ocasionales con una asignación de 2 puntos adicionales por cada año de servicio, o su proporcional.

- .....  
.....  
.....  
.....
5. Cree usted, al servidor público que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales, tiene el derecho constitucional de estabilidad y continuidad laboral.
- .....  
.....  
.....  
.....



## INDICE

Autorización.....	II
Autoría.....	III
Carta de Autorización.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Tabla de Contenidos.....	VII
<b>1. TÍTULO.....</b>	<b>1</b>
<b>2. RESUMEN .....</b>	<b>2</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>5</b>
<b>3. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>4. REVISIÓN DE LITERATURA</b>	
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	12
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	37
4.3. MARCO JURÍDICO.....	43
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA .....	74
<b>5. MATERIALES Y MÉTODOS</b>	
5.1. Materiales Utilizados.....	84
5.2. Métodos .....	85
5.3. Procedimientos y técnicas .....	86

## **6. RESULTADOS**

6.1. Resultados de las Encuestas.....	87
6.2. Resultados de las Entrevistas.....	96
6.3. Estudio de Casos .....	101

## **7. DISCUSIÓN.**

7.1. Verificación de Objetivos.....	106
7.2. Contrastación de Hipótesis.....	109
7.3. Fundamentación jurídica .....	110

## **8. CONCLUSIONES..... 113**

## **9. RECOMENDACIONES..... 115**

9.1. Propuesta Jurídica.....	116
------------------------------	-----

## **10. BIBLIOGRAFÍA..... 119**

## **11. ANEXOS..... 123**

Índice.....	128
-------------	-----