



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Título

***INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR
PÚBLICO, EN RELACIÓN A LOS DOS AÑOS DE
CONTRATO.***

TESIS PREVIO AL GRADO DE
LICENCIADA EN JURISPRUDENCIA Y
TÍTULO DE ABOGADA

DIRECTOR: Dr. Carlos Rodríguez Mg.Sc.

AUTORA:

Sara Elizabeth Galván Arias

**LOJA – ECUADOR
2015**

AUTORIZACIÓN

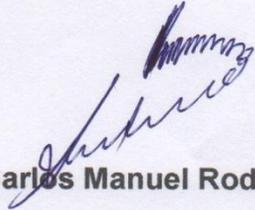
Dr. Carlos Manuel Rodríguez, Mg. Sc.

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

CERTIFICA:

Haber dirigido el trabajo de investigación de Pregrado en jurisprudencia de la señora Sara Elizabeth Galván Arias, titulada: **“INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EN RELACIÓN A LOS DOS AÑOS DE CONTRATO”**, el mismo que cumple los requisitos de forma y fondo que exige el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja; y autorizado a la autora la presentación y sustentación de la Tesis ante el Tribunal de grado correspondiente.

Loja 11 de agosto del 2015


Dr. Carlos Manuel Rodríguez, Mg. Sc.

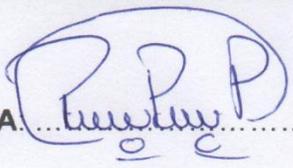
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo Sara Elizabeth Galván Arias declaro ser autora del presente trabajo de tesis 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.

AUTORA: Sara Elizabeth Galván Arias

FIRMA: 

CEDULA: 1104228919

FECHA: Loja octubre 2015

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

Yo Sara Elizabeth Galván Arias, declaro ser autora de la Tesis titulada: **"INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EN RELACIÓN A LOS DOS AÑOS DE CONTRATO"**, Como requisito para optar al Grado de: **ABOGADA**: 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 15 días del mes de Octubre del dos mil quince, firma el autor:

AUTORA: Sara Elizabeth Galván Arias

FIRMA: 
CEDULA: 1104228919
DIRECCIÓN: Ciudadela Alegría
CORREO ELECTRÓNICO: saragalvanarias@hotmail.com
TELÉFONO: 0985578466

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Carlos Manuel Rodríguez, Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Rogelio Castillo Bermeo	(Presidente)
Dr. Leandro Peña Merino	(Vocal)
Dr. Miguel Brito Aguirre	(Vocal)

DEDICATORIA

El presente trabajo de Investigación lo dedico, a mi amado Dios por darme este hermoso regalo que se llama vida y la bendición de ser madre y por darme toda la sabiduría que necesite para cumplir con este objetivo.

A mis hijos Shenova y Josué Vera Galván, ya que ellos son mi fuente de inspiración y dedicación para cumplir con mi sueño de ser profesional.

A mi querido y excelente esposo Ing. Francisco Alexis Vera Donoso, por su apoyo incondicional, sus consejos, su paciencia y por el tiempo dedicado en todos estos años de estudio y de vida, ya que sin la ayuda de él no hubiera podido cumplir mis objetivos de llegar a ser alguien en la vida para poder ayudar a la sociedad.

A mis queridos padres por darme la vida, su apoyo y por guiarme en los momentos que más los necesite, ya que gracias a su formación me he convertido en una mujer responsable, trabajadora y con una convicción firme para poder salir adelante en los momentos más difíciles de mi vida, como también a mis hermanos quienes me han apoyado en todas mis decisiones.

La Autora

Sara Galván Arias



AGRADECIMIENTO

Agradezco a las Autoridades del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Carrera de Derecho, como también a mis queridos Docentes quienes compartieron sus conocimientos necesarios para culminar con éxitos mi carrera profesional, y de manera muy especial al Dr. Carlos Manuel Rodríguez, Mg.Sc, Director de la presente Tesis de Grado, por su paciencia en la revisión de los adelantos de mi trabajo Investigativo.

La Autora

Sara Galván Arias

TABLA DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN

AUTORÍA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

1. TÍTULO

2. RESÚMEN

ABSTRACT

3. INTRODUCCION

4. REVISION DE LITERATURA

4.1 Marco Conceptual

4.1.1 Servicio Público

4.1.2 Empleado Publico

4.1.3 Trabajador Publico

4.1.4 Estabilidad Laboral

4.1.5 Acción De Personal

4.1.6 Contrato de Trabajo

- 4.1.7 Contrato Administrativo
- 4.1.8 Derecho Administrativo
- 4.1.9 Administración Pública
- 4.1.10 Sumario Administrativo
- 4.2. Marco Doctrinario
 - 4.2.1 Antecedentes Históricos del Servicio Público
 - 4.2.2. Derecho Administrativo
 - 4.2.3 Objetivos Del Derecho Administrativo
 - 4.2.4 Relación Del Derecho Laboral Con Otras Ramas
 - 4.2.5 Derecho Constitucional
 - 4.2.6. Derecho Procesal
 - 4.2.7 Fuentes del Derecho Administrativo.
 - 4.2.8 Clasificación de Las Fuentes del Derecho
 - 4.2.9 Administración Pública Central
 - 4.2.10 La Administración Pública Institucional
 - 4.2.11 La Administración Pública Seccional
 - 4.2.12 Caracteres Jurídicos de los Servicios Públicos
- 4.3. Marco Jurídico

- 4.3.1. Constitución de la República Del Ecuador, y el Derecho al Trabajo
- 4.3.2. Principios que Rigen la Administración Pública
- 4.3.3. Ley Orgánica del Servicio Público
- 4.3.4. Sector Público
- 4.3.5 Servidores Públicos
- 4.3.6 Ingreso al Sector Público
- 4.3.7 Responsabilidades del Servidor Público
- 4.3.8 Derechos de los Servidores Públicos
- 4.3.9. Prohibiciones de los Servidores Públicos
- 4.3.10 Sanciones Disciplinarias
- 4.3.11 Contratos de Servicios Ocasionales
- 4.3.12 Ley de Modernización del Estado
- 4.3.13 Principios que Regulan la Presente ley
- 4.3.14 Participación Laboral
- 4.3.15 Derechos Laborales
- 4.3.16 Compensaciones de los Servidores Públicos
- 4.3.17 Código de Trabajo
- 4.4. Legislación Comparada

4.4.1. Perú

4.4.2. Chile

4.4.3 Derecho Internacional

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

5.2. Métodos

5.3. Procedimientos y Técnicas

6. RESULTADOS

6.1 Presentación y Análisis de los Resultados de la Encuesta

6.2 Análisis de los Resultados de las Entrevistas

7. DISCUSIÓN

7.1 Análisis Crítico de la Problemática

7.2 Verificación de los Objetivos

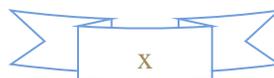
8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1 Propuesta de Reforma Jurídica

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS



1. TÍTULO

**“INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EN RELACIÓN
A LOS DOS AÑOS DE CONTRATO”**

2. RESÚMEN

La inestabilidad laboral que atraviesan los servidores, servidoras y trabajadores públicos hoy en día, afecta gravemente a las personas que prestan sus servicios en entidades públicas, como también a la familia y al mismo estado, en lo que tiene que ver a la contratación de servicios ocasionales que se encuentran establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

La inestabilidad laboral que actualmente vivimos en nuestro país, es inconstitucional, ya que hoy por hoy se ha venido vulnerando derechos consagrados en nuestra Constitución de la República del Ecuador, con la promulgación de nuevas leyes y normativas, como también decretos presidenciales que son de menor jerarquía que nuestra Constitución, que lo único que hacen son violentar los derechos de las personas que han sido consagrados desde nuestra norma suprema, y que por ende nos garantiza todos estos derechos que deben ser respetados por las autoridades competentes y hacer cumplir con lo que manda nuestra constitución.

El estado poco o nada le ha interesado hacer cumplir las garantías constitucionales que se encuentran establecidas en nuestra norma suprema en relación al derecho al trabajo, ya que es una fuente de realización personal, que el estado garantizara a las personas trabajadoras una vida decorosa, con remuneraciones justas y un trabajo saludable libremente escogido o aceptado,

las personas que actualmente prestan sus servicios se encuentran muy inseguras en sus puestos de trabajo al no contar con un trabajo estable y poder organizar sus vidas tanto personales como familiares, ya que al no contar con un trabajo seguro no tienen las capacidades para poder adquirir algún bien para sus familias y así poderles brindar una mejor calidad de vida.

ABSTRACT

Job instability spanning servers, servants and public workers today, seriously affecting people who serve in public institutions, as well as the family and the same state, you have to see to the procurement of services occasional that they are

established in the Organic Law on Public Service (LOSEP).

The job instability that currently live in our country, is unconstitutional, and that today has been violating enshrined in our Constitution of the Republic of Ecuador, with the enactment of new laws and regulations, as well as presidential decrees rights are lower hierarchy that our Constitution, that all they do is violate the rights of people who have been consecrated since our supreme law, and that therefore we guarantee all those rights that must be respected by the competent authorities

and to comply with the boss our constitution.

The state little or nothing interested him enforce constitutional guarantees that are established in our supreme law regarding the right to work, since it is a source of personal fulfillment, the state guarantee to working people a decent life, with fair wages and healthy work freely chosen or accepted, people currently serving are very insecure in their jobs by not having a steady job and organize their personal and family lives, since not having job security do not

have the capabilities to acquire some good for their families and so be able to offer a better quality of life.

3. INTRODUCCION

El derecho al trabajo y la estabilidad laboral es algo que anhela toda persona que presta sus servicios en entidades públicas como privadas, el trabajo es fuente de dignificación y realización humana por ende el estado tiene que ofrecer trabajos dignos, saludables y estables donde los y las servidoras o trabajadores públicos puedan organizar su vida familiar y emocional para que de esta manera se sientan conformes de las oportunidades laborales que brinda el Estado Ecuatoriano.

La Constitución de la República del Ecuador establece que 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 serán servidoras o servidores públicos, a excepción de los obreros.

Los contratos de servicios ocasionales en el sector público se dan por doce meses y se pueden extender hasta veinte y cuatro meses, luego de este tiempo el servidor público queda automáticamente fuera de la Institución para la cual prestaba sus servicios profesionales, por lo cual estas personas no pueden cumplir con sus objetivos propuestos.

En este sentido he creído conveniente demostrar que actualmente en nuestro territorio Ecuatoriano se encuentran muchos derechos vulnerados entre ellos el

derecho al trabajo, por lo cual he decidido realizar el presente tema de investigación titulado de la siguiente manera, **“INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EN RELACIÓN A LOS DOS AÑOS DE CONTRATO”**.

La presente tesis, parte preliminar en la que se encuentra una certificación, auditoria, carta de compromiso, dedicatoria, un resumen del español al inglé. Una introducción; dentro de la revisión de literatura, se desarrollan los puntos del análisis de la problemática plantada del Marco Conceptual, y Doctrinario, Marco Jurídico, Legislación Comparada; metodología en la que constan los métodos, y técnicas, procedimientos utilizados; la discusión en la que se realiza la verificación de objetivos, tanto generales como específicos; en los resultados se desarrolla la aplicación de la encuesta, y la entrevista, que son tabuladas en cuadros estadísticos; para llegar a las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica sobre la problemática planteada.

4. REVISION DE LITERATURA

4.1 Marco Conceptual

4.1.1 Servicio Público

Al tratar de definir al servicio público debemos verificar previamente el ordenamiento jurídico vigente, pues dicho ordenamiento condiciona la definición de lo que debe entenderse por servicio público

Nicolás Granja sostiene que “La creación de un servicio público consiste simplemente en la aplicación de un régimen legal especial a un conjunto de necesidades públicas, que le permita satisfacerlas de una manera regular y continua.”¹

Para el autor el servicio público consiste en la aplicación de un régimen especial y a un conjunto de necesidades públicas del estado para poder satisfacer las necesidades de una colectividad.

¹ GRANJA, NICOLAS Edición: 2006 Ed. 5ª actualizada. Fundamentos del derecho administrativo

Por otro lado el autor Gastón Jeze expresa que “Crear un servicio público significa declarar aplicables las teorías del derecho público, para la satisfacción de determinado interés general”.²

En cambio para el autor Jeze el servicio público es la aplicabilidad de la teoría del derecho público para un determinado interés general.

Por lo mencionado por los dos autores puedo manifestar que el servicio público es la creación de entidades públicas por parte del estado, con el fin de satisfacer una necesidad de carácter general, en forma continua y obligatoria, según la ordenación del derecho público, bien sea que su prestación este a cargo del estado directamente o por administradores delegados o a cargo de simples personas privadas, prestando un servicio de calidad y eficiente a toda la sociedad en general, como también es el conjunto de propiedades que reúne el uso de un servicio público y que satisface necesidades individuales y colectivas y que al mismo tiempo permite apreciarlo y calificarlo de excelente, un buen servicio depende de los recursos materiales, financieros y humanos que posee la administración, como de la planeación, organización, control y comunicación, el buen servicio a través de la eficiencia y eficacia administrativa genera utilidades económicas, y demandas sociales.

² JEZÉ, Gastón Año de edición: 1948, Principios Generales del Derecho Administrativo

4.1.2 Empleado Publico

Al conceptualizar un empleado público el Dr. Nicolás Granja Galindo opina que el Empleado público “es aquel individuo que, sin tener jurisdicción ni mando, se limita tan solamente a participar de las funciones administrativas, dependiendo de otra persona que ejerce funciones públicas. Los empleados son los que voluntariamente se ponen a disposición de una entidad pública. Los para la prestación permanente, profesional y pagado de su actividad”.³

Para el autor antes mencionado el empleado público es la persona que sin tener jurisdicción ni mando se limita solo a funciones administrativas. Los que voluntariamente ponen sus servicios a una entidad pública.

Por otro lado el Dr. Nelson López concibe al empleado público como “El que ejerce funciones y cubre cuadros administrativos de menor jerarquía que un funcionario y se encuentra subordinado al control superior, no tiene dirección de mando, sin embargo, desempeña funciones importantes”⁴

En cambio el autor Nelson López define al empleado público, como el que ejerce funciones de menor jerarquía que un funcionario público.

³ GRANJA, NICOLAS, Edición: 2006 Ed. 5ª actualizada. Fundamentos del derecho administrativo.

⁴ LOPEZ, NELSON El, Procedimiento Previo a la Destitución de Empleados Públicos”. Primera Edición, 2004. Segunda Edición, 2006. Editado por Editorial Jurídica L y S. AUTOR

Puedo manifestar que el empleado público es la persona natural que presta sus servicios intelectuales dentro de una institución pública en relación de dependencia ya sea a través de contrato o nombramiento, bajo una acción de personal donde está destinado sus funciones, a cumplir con el fin de percibir una remuneración y poder satisfacer sus necesidades personales y familiares, como también es el que ejerce funciones y cubre cuadros administrativos de menos jerarquía que un funcionario, los empleados se encuentran subordinados a control superior, sin embargo, pueden desempeñar importantes y decisivas funciones de gestión, el empleado es siempre un servidor remunerado y designado mediante nombramiento directo, puede ser removido de conformidad con la Ley de Servicio Público.

4.1.3 Trabajador Publico

Según el código de trabajo define al trabajador público de la siguiente manera “como la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”⁵

El trabajador público, es la persona que presta sus servicios, materiales dentro de una institución pública y que se denomina trabajador público y está regulado por la Código de Trabajo, a diferencia del empleado Público, este en cambio

⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO codificación 17, publicada en el registro oficial suplemento 167 de 16-dic-2005 contiene hasta la reforma del 26-sep-2012

presta sus servicios intelectuales, y está sujeto a la Ley Orgánica de Servicio Público.

4.1.4 Estabilidad Laboral

Herman Jaramillo Ordoñez, manifiesta que la estabilidad laboral “es el derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada, además podemos manifestar que es un derecho que tiene un empleado a permanecer en un puesto de trabajo y a una organización hasta que llegue el tiempo de su jubilación. Salvo que el contrato se rescinda debido al incumplimiento de las cláusulas, por acuerdo entre las partes involucradas o porque el empleado decida que es mejor marcharse a otra compañía.”⁶

La estabilidad laboral es algo que toda persona trabajadora anhela en su vida, para sí poder organizar su vida personal como familiar, porque al no contar con ella sería una vida llena de muchas preocupaciones para quienes trabajamos y tenemos que llevar cada día el pan a nuestra familia, y poderles ofrecer una calidad de vida para nuestros hijos porque al no contar con algo estable, no tenemos la oportunidad de adquirir algún bien para nuestra familia

⁶ DÁVALOS, José ©2015 BuenasTareas.com, (Mendoza, 2012), Derecho Laboral

4.1.5 Acción De Personal

La página WEB La Guía del Derecho, define las acciones personales como el modo que tiene el deudor de reclamar en justicia el cumplimiento de una prestación obligacional nacida de un contrato o de un delito. Se dirigen contra un particular obligado con el que se constituyó el vínculo jurídico, y no contra cualquier persona que atente contra un derecho real. Esto distingue a las acciones personales de las acciones reales.⁷

Según el jurista Gayo, una acción es personal cuando reclamamos frente a quién está obligado con nosotros, como consecuencia de un contrato o un delito, como por ejemplo, una deuda: si el deudor no paga, entonces el acreedor tiene que iniciar un proceso ejecutivo, siempre y cuando medie un título ejecutivo o de lo contrario será procedente iniciar únicamente un proceso ordinario para reclamar el (los) derecho(s) pretendido(s). Una acción es real cuando decimos que un objeto es de nuestra propiedad o que un derecho nos compete. Las acciones personales servían para proteger un derecho de obligación, y las acciones reales para proteger un derecho real.

⁷ Página web La Guía del Derecho.

La acción de personal es documento que expresa la ocupación de la persona que laborará en la Institución pública, en la cual se indica el puesto y las funciones a cumplir dentro de su puesto de trabajo, en la acción de personal va todo detallado las funciones y las responsabilidades de dicho cargo que va a ocupar, la acción de personal es una garantía que tienen las servidoras y trabajadores públicos para que sus derechos no sean violentados dentro de su puesto de trabajo.

4.1.6 Contrato de Trabajo

Contrato de Trabajo según Aubry y Rau, “Es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico, y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones”⁸

Según el diccionario de Cabanellas, Contrato de trabajo “Es el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”⁹

Nuestro Código de Trabajo lo define así “Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y

⁸ Aubry y Rau

⁹ DICCIONARIO DE CABANELLAS DE TORRES 2010, Editorial Heliasta S.R.L.

personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.¹⁰

Puedo manifestar que el contrato de trabajo es un acto celebrado entre dos o más personas, el fin del mismo es que las partes se comprometen tanto en la prestación de servicio como el debido pago de su remuneración de la otra parte, por ende podemos manifestar que el contrato es un acto legal para la celebración del mismo, como también es un acuerdo, de voluntades que genera derechos y obligaciones. En este acuerdo concurren una persona o empresa que se llama empleador y otra persona que se llama trabajador. Por este acuerdo el trabajador queda obligado a prestar servicios al empleador, en forma dependiente y subordinada de sus órdenes, y por otro lado, le cabe al empleador la obligación de pago o remuneración por esos servicios.

4.1.7 Contrato Administrativo

Wilchez Martínez Solón dice “contrato administrativo es el que celebra la administración con un particular para la ejecución de un contrato o define también como los contratos celebrados con la administración con el fin de asegurar el funcionamiento de un servicio público”¹¹

¹⁰ ¹⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO codificación 17, publicada en el registro oficial suplemento 167 de 16-dic-2005 contiene hasta la reforma del 26-sep-2012

¹¹ WILCHEZ MARTÍNEZ SOLÓN, Manual de Derecho administrativo General, Tercera edición, Colombia, 1974, pág., 300

Los contratos administrativos son contratos realizados entre la entidad nominadora y la persona que va a presta sus servicios en dicha institución, Según el autor Wilchez estos contratos se los realiza con el fin de asegurar el funcionamiento de un servicio, el objeto de los contratos admirativos es la ejecución de obras la adquisición de bienes y la prestación de servicios físicamente posibles, lícitos y morales, el motivo que induce a la administración a contratar, y el fin, es el bienestar público para poder cumplir con las necesidades de un estado.

Ley Orgánica de Servicio Público en su Art 58 define a los contratos ocasionales como “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 de talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

Establece en el inciso sexto del mismo artículo lo siguiente; Estos contratos, 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”.¹²

¹² LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO DEL ECUADOR, QUITO 2010,

Los contratos ocasionales, no generan estabilidad laboral a las y los servidores públicos, ya que por su misma naturaleza son contratos eventuales que se los realizan dentro de Instituciones Públicas con el fin de llenar vacantes que son requeridas, por sus diferentes necesidades institucionales, estos tipos de contratos tiene una duración de doce meses y se pueden extender hasta veinte cuatro meses, así lo manifiesta la Ley Orgánica de Servicio Público, (LOSEP)

4.1.8 Derecho Administrativo

Younes Moreno define al derecho administrativo como” La rama del derecho público concerniente a la administración, en otras palabras es el conjunto de reglas jurídicas aplicables a la administración pública”¹³

Para el autor Moreno el derecho administrativo es la rama del derecho público, o el conjunto de reglas jurídicas q administran las instituciones publicas

Para Jorge Zavala Egas nos manifiesta que el derecho público “Es el conjunto de principios y reglas del derecho público interno que regulan la actividad de la administración pública o de sus delegatarios entendiendo por estos a los sujetos poderes públicos que desarrollan funciones administrativas para

13 YOUNES MORENO, DIEGO Editorial Bogotá: Temis, 2014, Derecho Administrativo

satisfacer las necesidades publicas desarrollando servicios públicos o atendiendo intereses públicos o asuntos de mera utilidad pública”¹⁴

Para Jorge Zabala define al derecho público como el conjunto de principios reglas del derecho público interno con la finalidad de regular todas las actividades públicas del estado.

El derecho público en si es el conjunto de principios y reglas que sirven para la organización del derecho público, para una buena administración de todas las entidades que prestan servicios públicos a los ciudadanos con el fin de prestar servicios de calidad y poder satisfacer las necesidades de un estado, el derecho público no es más que una rama del derecho público que está constituido por el conjunto de reglas relativas a la organización y el funcionamiento de los servicios públicos y sus relaciones con los particulares.

4.1.9 Administración Pública

Ramiro López manifiesta que “La administración pública es el conjunto de Órganos Administrativos que tiene como función realizar una actividad para alcanzar el bien colectivo de un Estado, a partir de los servicios públicos, estas

¹⁴ ZABALA EGAS, JORGE, Derecho Administrativo Editorial edino, Guayaquil, 2005,t,i,p,47

funciones están reguladas en su estructura y funcionamiento, normalmente por el Derecho Administrativo”¹⁵

La administración pública, son conjuntos de órganos estatales que son administrados por la administración central, para que todos los recursos sean bien administrados y el estado pueda cumplir con el buen vivir de las personas ofreciendo un servicio eficiente y de calidad dentro de las instituciones públicas.

Para el doctor Aníbal Guzmán Lara sostiene que “La administración pública es la acción del gobierno encaminada en la forma ordenada y técnica al cumplimiento y aplicación de leyes y reglamentos, a promover el bien público en todas las manifestaciones, económica, de seguridad, de protección, de integridad territorial educación, vialidad, etc., como a dar resoluciones oportunas a las reclamaciones y peticiones que se susciten o prestaren.”¹⁶

La administración pública es la encargada de organizar, controlar, y planificar los servicios públicos con el fin de que estos presten un servicio de calidad y eficiente, eficaz, y así poder satisfacer las necesidades sociales en busca del bien común, el objeto de la administración pública es prestar bienes y servicios a la colectividad de acuerdo con los mandatos de la ley, la moral y las buenas

¹⁵ Definición Legal: La Administración Pública, en <http://definicionlegal.blogspot.com/2012/11/la-Administración-publica.html> Ramiro López. Pequeño diccionario jurídico elemental. Quito

¹⁶ DR, GUZMAN LARA ANIBAL, Definiciones de la Administración Publica pág., 12

costumbres para satisfacer necesidades generales. Como también es el aparato de gestión de los negocios públicos y está constituida por el conjunto de servicios públicos cuyo funcionamiento permite la realización de los objetivos definidos por el poder. La principal actividad racional, técnica, jurídica y permanente ejecutada por el estado para la planificación y así tener un buen funcionamiento y prestación de los servicios.

4.1.10 Sumario Administrativo

Según el Dr. Herman Jaramillo Ordóñez define al sumario administrativo como “un procedimiento administrativo rápido y resumido, que prescinde de algunas formalidades contempladas en los procesos penales y civiles encaminado a sancionar mediante la suspensión y destitución de los puestos de trabajo a los servidores públicos por faltas e incorrecciones cometidas”.¹⁷

El sumario administrativo según el Dr. Herman Jaramillo nos manifiesta que el sumario administrativo, como un procedimiento rápido y resumido, estos procesos son penales y civiles que van encaminados a la sanción, o destitución del trabajo por faltas cometidas.

¹⁷ DR, JARAMILLO ORDÓÑEZ , HERMAN, Manual de Derecho Administrativo, Editorial de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Nacional de Loja

La Ley Orgánica de Servicio Público define al sumario administrativo “como un proceso administrativo, oral y motivado por el cual la administración pública determina si se cometió o no una de las faltas administrativas establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP.¹⁸

La autoridad nominadora que llegare a tener conocimientos del cometimiento de una falta sujeta a suspensión o destitución del cargo dispondrá al director de recursos humanos para que inicie el correspondiente sumario administrativo él sumario administrativo es un procedimiento a seguir por faltas cometidas por los servidores públicos encaminados a sancionar mediante suspensión o destitución del puesto de trabajo. El sumario administrativo lo deben realizar personas conocedoras de la materia, no ingenieros comerciales por lo cual ellos no son expertos en la materia para llevar acabo con el procedimiento.

4.2. Marco Doctrinario

4.2.1 Antecedentes Históricos del Servicio Público

La Noción de servicio público comenzó a tomar forma en la época de la Revolución Industrial en la que el Estado comenzó a intervenir en las actividades económicas de los particulares con la finalidad de evitar los abusos

¹⁸ LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO DEL ECUADOR, SUMARIO ADMINISTRATIVO.

de quienes monopolizaban ciertas actividades con las que se satisfacían necesidades colectivas; y que pese a ello se realizaban solamente con el afán de obtener lucro. El servicio que prestaban estos monopolios no abarcaba a toda la sociedad, solo a ciertos sectores sociales que disponían de recursos económicos para acceder a ellos, entonces el Estado comenzó a asumir dichas actividades en aplicación del imperio o poder de mando; facultad ésta que la distinguía de la administración privada y que poseía la administración pública, con el objetivo de dar cumplimiento a las necesidades generales que requería la población.

A raíz de esta intervención del Estado, el autor Efraín Pérez expresa que, " La doctrina francesa en el siglo XIX empieza a desarrollar las concepciones jurídicas sobre las actividades del Estado, distinguiendo entre las actividades de la administración pública lo que es la potestad pública y las actividades de gestión. Con esta teoría cuyas ideas fundamentales se basaron todos los autores franceses para el desarrollo del derecho administrativo trataron de distinguir cuando aplicar el derecho administrativo y cuando aplicar el derecho privado. No obstante, la creciente participación del Estado en actividades de beneficio de la colectividad determina, por una parte, la reducción del campo de aplicación del derecho administrativo; por otra parte, se hizo notar que resulta difícil en la práctica realizar este desglose de la actividad del Estado entre actos de autoridad y actos de gestión.

Debido a esta dificultad práctica la doctrina y jurisprudencia francesa desarrolla la idea de servicio público cuya noción surgió en el Tribunal de conflictos con el famoso “Arret” (fallo administrativo) Blanco del 8 de febrero de 1873 que en su resolución manifiesta “ la responsabilidad que puede incumbir al Estado por daños causados a los particulares por los hechos de personas que emplea en los servicios públicos, no puede regirse por los principios establecidos en el código civil, para las relaciones de particular a particular a la autoridad administrativa es la sola competente para conocer (estos asuntos).

Determinando este autor que el fallo que realizó el Tribunal de Conflictos de Francia, fue determinante, para comenzar a apreciar el servicio público que presta el Estado.”¹⁹

Según estos antecedentes el servicio público se dio, en la época de la Revolución Industrial en la que el Estado comenzó a intervenir en las actividades económicas con fin de evitar todos los abusos de ciertas personas que no veían el bienestar colectivo si de ciertos sectores, ese fue el motivo que el estado comenzó a asumir dichas actividades en aplicación del imperio o poder de mando; facultad ésta que la distinguía de la administración privada y que poseía la administración pública, con el objetivo de dar cumplimiento a las necesidades generales que requería la población.

¹⁹ EFRAÍN PÉREZ, Derecho Administrativo Tomo II Estudio y Publicaciones, Quito 2009.

4.2.2. Derecho Administrativo

Roberto Dromi, manifiesta que 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 por ello podemos decir que el derecho Administrativo es el régimen jurídico de la función administrativa y trata sobre el círculo jurídico del obrar administrativo”.²⁰

El derecho administrativo para Roberto Dromi, lo expresa de la siguiente manera, como el conjunto de normas, reglas y principios jurídicos que regulan todo lo que tiene que ver en la planeación, organización, dirección, control de la administración pública central, institucional y seccional.

Para el Dr. Herman Jaramillo Ordoñez el derecho administrativo “es el conjunto de normas, reglas y principios jurídicos que regulan la planeación, organización, y dirección, control y evaluación de los servicio público de la administración central, institucional y seccional en función social”²¹

El derecho administrativo es el conjunto de principio y reglas que rigen las instituciones públicas del estado con la finalidad de todas las entidades presten

²⁰ Roberto Dromi Derecho Administrativo, Publicación, Buenos Aires : Astrea, 1973

²¹ DR, JARAMILLO ORDÓÑEZ , HERMAN, Manual de Derecho Administrativo, Editorial de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Nacional de Loja

un servicio de calidad, eficiente y eficaz a toda una sociedad, y así el estado pueda garantizar el buen vivir de la personas

Según el derecho administrativo se divide en:

1. **Ciencia del derecho público.** Norma que regula la organización y funcionamiento de los servicio públicos.
2. **Ciencia del derecho privado.** Norma que regula la organización del funcionamiento del servicio privado.

Clasificación del derecho administrativo. De acuerdo al área de aplicación, al derecho administrativo se lo clasifica en:

1. **Derecho administrativo interno.-** Es una parte del derecho administrativo que regula la organización, el funcionamiento y el control de la administración interna.
2. **Derecho administrativo externo.-** Es una parcela del derecho administrativo que regula la organización, el funcionamiento y el control de los servicios públicos entre administradores y administrados.
3. **Derecho administrativo general.-** Es un subsistema de normas y reglas y principios jurídicos aplicables a la universalidad de los órganos y servidores que prestan servicios en la administración en relación con las personas particulares.

4. **Derecho administrativo especial.**- Es el conjunto de normas reglas principios jurídicos aplicables limitadamente a ciertos órganos y funcionamientos de la administración de acuerdo con funciones específicas de ciertos servidores.
5. **Derecho administrativo procesal.**- Es un conjunto de normas. Reglas principios jurídicos que regulan la forma de actuar la administración en la prestación de servicios. Al derecho administrativo procesal se lo conoce también con el nombre de “practica admirativa”.

4.2.3 Objetivos Del Derecho Administrativo

1. Organizar, coordinar y desarrollar progresivamente las acciones del estado mediante objetivos, políticas y estrategias del gobierno.
2. Evitar abusos por parte de los funcionarios revestidos de poder.
3. garantizar la estabilidad de los servidores probos y eficientes en la prestación de servicios.
4. Capacitar técnicamente a los servidores.
5. Formular y obtener remuneraciones justas.
6. Responsabilizar administrativamente, civil y penalmente a los servidores por incorrecciones en sus funciones.
7. Ordenar técnica y racionalmente los servicios.
8. Garantizar la existencia de un adecuado control interno y externo sobre toda clase de recursos del estado
9. descentralizar y desconcentrar los servicios públicos para su mejor eficacia
y

10. evaluar la eficiencia, eficacia, calidad, transparencia y la economía de la administración.

4.2.4 Relación Del Derecho Laboral Con Otras Ramas

A continuación se hace mención a la relación del Derecho Laboral con otras ramas tanto dentro del Derecho Público como del Derecho Privado.

4.2.5 Derecho Constitucional

El Derecho Laboral mantiene relaciones con el Derecho Constitucional, por lo que se citan dos motivos para considerarlo así el primero “dentro del marco constitucional deben expedirse, interpretarse y reformarse las Leyes del país, entre las cuales están las laborales, leyes que deben guardar conformidad y sujeción con los derechos y garantías establecidos por la Constitución (...), so pena de ser declaradas leyes inconstitucionales”²².

El segundo motivo es “porque cualquier reforma constitucional, producto de los nuevos problemas que se suscitan y de la evolución del Derecho, deberá tener en cuenta los avances y progresos alcanzados por el Derecho Laboral”²³

²²JULIO MAYORGA, Doctrina Torica y Practica en Materia Laboral, Tomo 8,P,23 Julio Mayorga, *Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral*.

²³ IBED. 16

4.2.6. Derecho Procesal

Si se considera al Derecho Procesal como “el conjunto de principios y reglas referentes a la organización y atribuciones de la autoridad judicial y al procedimiento que se debe observar para la aplicación de la ley, es indiscutible que el Derecho Laboral tiene que recurrir al Procesal, para asegurar la aplicación de sus normas”²⁴

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) señala en su Art. 46 que en caso de conflicto el servidor público éste puede “demandar o recurrir ante la Sala de lo Contencioso Administrativo o ante los jueces o tribunales competentes del lugar donde se origina el acto impugnado o donde este haya producido sus efectos, demandando el reconocimiento de sus derechos.

4.2.7 Fuentes del Derecho Administrativo.

Según Juan Carlos Cassagne las fuentes del derecho “es el estudio de las fuentes del derecho no pertenece estrictamente al derecho administrativo sino que constituye un tema propio de la llamada teoría general del derecho. De esta manera define a las fuentes del derecho como los medios o formas que

²⁴JULIO MAYORCA, Doctrina Teorica y Practica en Materia Labora, Tomo, 8 Julio Mayorga, *Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral*, Tomo 8

dan origen al ordenamiento jurídico y las clasifica en fuentes formales y fuentes materiales”²⁵

Para Patricio Secarías Durango las fuentes del derecho administrativo son “los hechos que dan origen a una cosa, son las fuentes de las que se extraen las motivaciones que la generan, con esta primicia, sostiene que constituye fuente primigenia del derecho administrativo el apareamiento y existencia de la sociedad y como fuentes determinantes a la jurisprudencia y la doctrina jurídica”.²⁶

Las fuentes del derecho administrativo es el estudio específicamente del derecho público administrativo que da origen a una cosa.

4.2.8 Clasificación de Las Fuentes del Derecho

4.2.8.1 Fuentes Materiales: “Son todas aquellas “fuerza sociales” que engendran el apareamiento de las normas jurídicas; o, en aquellas formas de vida social que directa o indirectamente contribuyen en la génesis del derecho administrativo”.²⁷

²⁵ LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, DISPOSICIONES , GENERALES, VIGESIMA , TERCERA

²⁶ SECARÍAS DURANGO Patricio fuentes del derecho administrativo

²⁷ Del Vecchio, filosofía del Derecho, Barcelona-España, editorial Bosh 1953.

4.2.8.2 Fuentes Formales: Son los procedimientos técnicos jurídicos que sirven para exteriorizar el derecho en la sociedad. Estos procedimientos que se dan en los diferentes poderes del estado, para crear y dar nacimiento a las normas jurídicas se distinguen por el organismo donde emana ese derecho como por ejemplo: la ley proviene del poder legislativo; la jurisprudencia del poder judicial; y la costumbre jurídica del poder social”.²⁸

Clasificación de las Fuentes Formales:

La Constitución

La constitución “es el conjunto de reglas fundamentales que rigen la organización de un estado. Dichas reglas tienen por finalidad fijar y limitar las facultades que el pueblo impone a los gobernantes que elige”.²⁹

La Ley

Algunos tratadistas como (Patricio Secarúa, Efraín Pérez) al hablar de “ley” como la fuente del derecho administrativo, se refiere a esta como

²⁸ De Castro Federico, citado por Rodríguez Arias Bustamante, Lino Anuario de la Facultad de Derecho, volumen i Universidad de los Andes Venezuela, 1971.

²⁹ Constitución de la Republica fuentes del derecho administrativo 2008

“las normas legales” en general reglamentos, decretos, ordenanzas, etc., pues no son dictados por la asamblea nacional pero si por la autoridad administrativa competente en ejercicio de sus funciones en igual imperio en cuanto a vigencia, cumplimiento y eficacia”.³⁰

Los reglamentos.

Para el autor Cesar Montaña, “es el conjunto de normas jurídicas de común y obligatoria aplicación sobre los aspectos generales de una ley o sobre determinados ámbitos dela misma, dictada por el poder ejecutivo o por el órgano competente de la administración pública”.³¹

Los reglamentos se clasifican en:

1. **Por el órgano del que procede.** En unipersonal el dictado por el Presidente de la Republica o un Ministro de Estado o pluripersonal, el que es dictado por un Municipio.
2. **Por su Contenido.** Jurídicos, administrativos o tributarios
3. **Por la Materia.** Según el ámbito de acción social , transito, salud, etc,
4. **Por su relación con la ley.** Ejecutivos dictados por el Presidente para aplicación de la ley y suplementarios (los que suplen a la ley)

³⁰ SECARIA Patricio y PEREZ Efraín Fuentes del Derecho Administrativo

³¹ MONTAÑO Cesar fuentes del Derecho Administrativo

La Costumbre

Cassagne sostiene que “dado que el derecho es producto de la sociedad, negar que la costumbre sea fuente del derecho, es negar la realidad. Un sector de la doctrina niega que la costumbre sea fuente del derecho administrativo, por cuanto, en el ámbito del derecho público, el ordenamiento jurídico es creado por el Estado, no pudiendo por lo tanto los particulares crear derecho con independencia de voluntad estatal”³²

La Jurisprudencia.

Para Patricio Secaria, la jurisprudencia “constituye fuente del derecho por constituir un precedente nacido de los jueces por su capacidad de interpretación de la norma adecuándola a la justicia y de la que se nutre válidamente del derecho”³³.

La Doctrina

Como un conjunto de tesis y opiniones de aplicación indirecta o subsidiaria de los tratadistas y estudiosos del derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas, resulta

³² CASSAGNE fuentes del Derecho Administrativo

³³ Secaria Patricio la jurisprudencia

incuestionable su influencia en la evolución del derecho administrativo, pues se fundan en la interactividad de la lógica y del buen sentido.

4.2.9 Administración Pública Central

Para el Dr. Herman Jaramillo la administración pública central “es la actividad política, jurídica y técnica que ejerce jerárquicamente e imperativamente el Presidente de la República, de acuerdo con las funciones constitucionales, legales y reglamentarias, para satisfacer las necesidades generales dentro de un organismo social, valiéndose de diferentes procedimientos, órganos e instituciones públicas semipúblicas y privadas de acuerdo con los principios de eficiencia, calidad, calidad, transparencia, racionalización y economía de los servicios públicos”.³⁴

La administración pública es la actividad central que la ejerce el Presidente de la República con fin de regular todas las instituciones públicas del estado de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República, con el fin de prestar un servicio eficiente y eficaz dentro del sector público, como también garantizar en buen vivir de las personas dentro de un organismo social valiéndose de diferentes procedimientos, órganos e instituciones públicas, semipúblicas y privadas.

³⁴ Dr. Herman Jaramillo Ordoñez Manual de Derecho Administrativo edición facultad de jurisprudencia 1999.

4.2.10 La Administración Pública Institucional

La corporación de estudios y publicaciones, nos manifiesta que la administración pública institucional “esta conforma por entidades de derecho público creadas por ley, con personalidad pública propia para el ejercicio de sus competencias y patrimonio propio que las hace diferentes de esta, y que tienen a su cargo la dirección, organización y control del funcionamiento de los servicios públicos a ellas encomendados bajos los principios y variedad”.³⁵

La administración pública institucional es una organización que posee autonomía propia y personería jurídica como también patrimonio propio, que son creadas por el estado como máximo organismo social, las mismas que prestan servicios a la colectividad, como por ejemplo la Contraloría General del Estado y las Universidades.

4.2.11 La Administración Pública Seccional

Para el Dr. Herman Jaramillo Ordoñez la administración pública seccional “son entidades del sector público como los consejos provinciales los consejos cantonales que gozan de autonomía propia, patrimonio económico y de capacidad jurídica para obrar y realizar actos reglados y discrecionales que

³⁵ Cooperación de Estudios y Publicaciones la administración pública institucional

fueren necesarios para el cumplimiento de sus fines en la forma y condiciones que determinen la constitución y la leyes con facultades legislativas para dictar ordenanzas, para gobernar, ejecutar y hacer cumplir sus órdenes”.³⁶

4.2.12 Caracteres Jurídicos de los Servicios Públicos

Igualdad. El servicio público es general, es para toda la población sin distinción de ninguna persona. Por ejemplo: Servicio de salud, educación, etcétera. Por lo cual tendrán las personas los mismos beneficios igualitarios del servicio que presta el Estado. Regularidad.- El servicio público no puede ser organizado arbitrariamente sin ningún tipo de reglas para su funcionamiento por lo que al ser el servicio público regular debe establecer su funcionamiento mediante reglas fijas ajustados a la ley, al reglamento, estatuto u ordenanza.

Adaptabilidad. Se refiere que el servicio público debe estar en constante cambio y adaptación de acuerdo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo en la población.

Continuidad. Característica indispensable, no tanto por el bienestar general, sino por el orden público, consistiendo en que el servicio público que se presta a la población no debe tener interrupciones caso contrario afectaría al orden

³⁶ DR, JARAMILLO ORDÓÑEZ , HERMAN, Manual de Derecho Administrativo, Editorial de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Nacional de Loja

social. La interrupción de un servicio público da como efecto negativo el desorden de la comunidad, la inestabilidad.

Inseguridad, afectando principalmente al ciudadano que necesita el servicio público. Por ejemplo:

Paralización del servicio de transporte, afectaría a la población que necesita trasladarse de un lugar a otro ya sea por razones de trabajo, educación o cualquier otro motivo. Paralización del servicio público de seguridad brindado por los policías que recientemente sucedió provocó el caos en el país, paralizando toda actividad económica y el libre caminar en la ciudad debido a la inseguridad y el miedo a los asaltos.

4.3. Marco Jurídico

4.3.1. Constitución de la República Del Ecuador.

El Derecho al trabajo de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador en los derechos del buen vivir está consignado el derecho al trabajo y seguridad social, específicamente el Art. 33 señala que “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto

a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

4.3.2. Principios que Rigen la Administración Pública

La Constitución en su Art. 227 señala 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”.

La Constitución nos manifiesta que todas las personas que presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público son servidores o servidores públicos y que los derechos de éstos son irrenunciables, tal como consta en el Art. 229, y se aclara que las obreras y obreros del sector público se rigen por el Código de Trabajo.

En el Art. 229 establece que “la ley definirá el organismo 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”. De acuerdo a esto el organismo rector que ejecuta lo dispuesto en éste artículo es el Ministerio de Relaciones Laborales.

El Art. 230 de la Constitución establece las prohibiciones en el ejercicio del servicio público:

1. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita. Por lo tanto puede desempeñar la docencia sin que esto interrumpa con la jornada laboral.
2. El nepotismo. Es decir existe la prohibición para que la autoridad nominadora designe, nombre, posea o contrate en la misma entidad, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho.
3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo.

4.3.3. Ley Orgánica del Servicio Público

Ley Orgánica del Servicio Público –LOSEP, fue publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 294 de 6 de octubre de 2010.

El objeto de esta ley es proponer al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr la permanente mejoramiento, eficacia, eficiencia, calidad, productividad del estado y de sus instituciones.

4.3.4. Sector Público

El Sector Público en el Ecuador, que regula la LOSEP en concordancia con la Constitución comprende las siguientes instituciones:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales.
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 por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos.

4.3.5 Servidores Públicos

En su artículo 4 nos define a los servidores públicos como personas que cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios, o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

4.3.6 Ingreso al Sector Público

El artículo 5 nos manifiesta sobre los requisitos para el ingreso al servicio público que son los siguientes:

1. Ser mayor de 18 años y gozar de plenos derechos para el desempeño en una función pública.
2. 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.
3. No estar inmerso en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos.

Entre las causales de prohibición para desempeñar una función en el sector público está la de haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, cohecho, concusión o enriquecimiento ilícito. Además están incapacitados quienes hayan sido condenados por delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación.

4. Cumplir con requerimientos de preparación académica. Las certificaciones de la preparación académica deben provenir de entidades legalmente constituidas.
5. Cumplir con la obligación del sufragio.
6. No estar en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público.
7. El aspirante a ocupar una función pública debe presentar la declaración patrimonial juramentada, en la que debe constar:
 - La autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias.
 - La declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias.
 - La declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República.
8. Se requiere, para ingresar al servicio de carrera, haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición.

Para los concursos de méritos y oposición se debe hacer pública la convocatoria.

Todos estos organismos mencionados se sujetan obligatoriamente al Ministerio de Relaciones Laborales en todo lo concerniente a remuneraciones e ingresos complementarios.

4.3.7 Responsabilidades del Servidor Público

La ley orgánica de servicio público en su artículo 22 nos manifiesta sobre las responsabilidades dentro del sector público que son las siguientes:

1. Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes y reglamentos expedidos de acuerdo a la ley.

2. Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficacia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, conforme a los principios de la administración pública que establece la Constitución de la República.

3. Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de la LOSEP, la cual establece que existen dos modalidades de jornada de trabajo y estas son:
 - La Jornada Ordinaria, se cumple laborando ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes lo que da un acumulado de cuarenta

horas semanales. Se tiene previsto un receso diario para el almuerzo desde treinta minutos hasta dos horas diarias.

- La Jornada Especial, la cumplen los servidores que debido a sus funciones o a la misión que desempeña la institución no pueden estar sujetos a la jornada ordinaria y requieren de jornadas, horarios o turnos especiales, para cumplir con el otorgamiento el servicio público bajo los principios de continuidad, equidad y optimización.

4. Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público puede negarse a acatar éstas ordenas cuando sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley dejando constancia por escrito de la actuación.

5. Es deber de los servidores públicos el cuidado de la economía y recursos del Estado, procurando la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general otorgados para el cumplimiento de sus funciones.

6. Los servidores públicos en cuanto al servicio al público deben atenderlos de manera oportuna y asistirlos con la información que requieran, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Constitución que señala los principios de la Administración Pública de manera que la población tenga servicios públicos de óptima calidad.

7. Si existen hechos que el servidor público conociere que puedan causar daño a la administración deben dar a conocer a su inmediato superior de tal situación.

8. Deben desempeñar sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe.

9. Deben cumplir los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente.

10. Además, deben someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones. Evaluaciones que se fundamentan en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, el servidor es calificado en una escala de excelencia, muy buena, satisfactoria, regular e insuficiente. La temática de las evaluaciones debe estar relacionada a las funciones que desempeña el servidor público.

4.3.8 Derechos de los Servidores Públicos

En su artículo 23 en concordancia con nuestra constitución de la Republica nos manifiestas los siguientes derechos:

1. Gozar de estabilidad en su puesto.

2. Percibir una remuneración justa, proporcional a la función que desempeña, a su eficiencia, profesionalismo y responsabilidad, éstos derechos son irrenunciables.

3. Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos. Las vacaciones son por el lapso de 30 días luego de haber cumplido 11 meses de servicio continuo, las licencias pueden ser con o sin remuneración.

4. A ser restituido en forma obligatoria dentro el término de cinco días si en sentencia o resolución ejecutoriada la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido.

5. A gozar de las protecciones y garantías en caso que el servidor público denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley.

6. A no sufrir discriminación, ni menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos.

7. Los servidores públicos tienen derecho a recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para las cuales las instituciones deben prestar las facilidades

4.3.9. Prohibiciones de los Servidores Públicos

Dentro del sector público encontramos las siguientes prohibiciones:

1. Abandonar injustificadamente su trabajo.
2. Desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el horario de trabajo, excepto quienes tengan autorización para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, fuera de la jornada de trabajo establecida.
3. Retardar o negar injustificadamente la prestación del servicio al que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo.
4. Dar prioridad en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, excepto cuando la atención sea para personas de grupos vulnerables reconocidos en la Constitución, esto es atención a personas mayores, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolecen de enfermedades catastróficas o de alta complejidad.
5. Está prohibido ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político o utilizar para este y otros fines bienes del Estado y ejercer actividades electorales mientras se encuentre desempeñando sus funciones o se aproveche de su situación para esos fines.

6. Les está prohibido mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado, cuando el servidor público por sus funciones, deba atender personalmente éstos asuntos.

7. Los servidores públicos no pueden resolver asuntos, emitir informes, gestionar o suscribir convenios o contratos con el Estado.

4.3.10 Sanciones Disciplinarias

Las sanciones disciplinarias de acuerdo al grado de gravedad se dan siguiendo el orden de:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Sanción pecuniaria administrativa.
- d) Suspensión temporal sin goce de remuneración y
- e) Destitución.

Las sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de las faltas

Faltas Leves

Son acciones u omisiones que afecten las disposiciones administrativas establecidas por una institución. Por ejemplo incumplimiento de horarios de trabajo durante una jornada laboral, salidas no autorizadas por la institución, uso indebido de uniformes o falta de éstos, desobediencia a instrucciones legítimas verbales o escritas, atención deficiente al público o mal comportamiento con los mismos o con sus compañeros de trabajo, dar mal uso a los bienes, equipos o materiales de la institución y demás de análoga naturaleza.

Faltas Graves

Son acciones u omisiones que de manera grave contravienen el ordenamiento jurídico o con ello alteran el orden institucional gravemente.

Si se reincide en el cometimiento de faltas leves se llega a considerar como una falta grave. Las faltas graves originan la imposición de sanciones de suspensión o destitución, para lo cual se requerirá previamente el sumario administrativo.

Sumario Administrativo

El sumario administrativo es un proceso administrativo, oral y motivado por el cual la administración pública determina si se cometió o no una de las faltas administrativas establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP.

El sumario administrativo es el procedimiento por la cual la administración pública determina si hubo o no hubo el cometimiento de algunas de las faltas administrativas.

4.3.11 Contratos de Servicios Ocasionales

Nuestra ley de Servicio Público (LOSEP) en su art.58 define a los contratos ocasionales como “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 de talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin”.

Como también en el inciso quinto nos manifiesta que estos tipos de contrato, por su naturaleza no representa 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.

4.3.12 Ley de Modernización del Estado

En el Registro Oficial 349 de 31 de Diciembre de 1993, se expide la siguiente:

LEY DE MODERNIZACION DEL ESTADO, PRIVATIZACIONES Y PRESTACION.

4.3.13 Principios que Regulan la Presente ley

La presente ley en su artículo 1 establecer los principios y normas generales para regular:

- a) La racionalización y eficiencia administrativa;
- b) La descentralización, la desconcentración y la simplificación;
- c) La prestación de servicios públicos y las actividades económicas por Parte de la iniciativa privada mediante la desmonopolización, la libre competencia y la delegación de los servicios o actividades previstos en el numeral uno del artículo 46 de la Constitución Política de la República; y,
- d) La enajenación en las circunstancias establecidas en esta ley, de la Participación del Estado en las empresas estatales no previstas en el Numeral uno del artículo 46 de la Constitución Política de la República o De las mixtas señaladas en el numeral dos del mencionado artículo 46.

4.3.14 Participación Laboral

En el Art. 50 nos manifiesta sobre la participación laboral.- Los trabajadores o servidores públicos que presten sus servicios en las correspondientes entidades u organismos tendrán derecho a participar en las distintas modalidades de Desmonopolización y privatización a las que se refiere el artículo 43 de la Presente Ley. En estos casos, el Presidente de la República, podrá establecer

Forma de pago especial.

4.3.15 Derechos Laborales

En el Art. 51 se manifiesta acerca de los derechos laborales, que el contratista o cesionario estará obligado a cumplir la estabilidad establecida en los respectivos contratos de trabajo individual o colectivo y a respetar los derechos adquiridos de los trabajadores. En todo caso las relaciones entre contratista o cesionario y los trabajadores se regirán por las normas del Código del Trabajo.

4.3.16 Compensaciones de los Servidores Públicos

La presente ley en su artículo 52 nos manifiesta sobre la compensación para los servidores, trabajadores y funcionarios que no sean de libre remoción del sector público que, dentro de los procesos de modernización y de conformidad los planes que se establezcan para cada entidad u organismo se separen voluntariamente de cualquiera de las instituciones de las funciones del Estado a la que pertenezcan, dentro del plazo de 18 meses contados a partir de la publicación del reglamento a la presente Ley.

4.3.17 Código de Trabajo

4.3.17.1 Irrenunciabilidad de Derechos

El código de trabajo en su Art, 4 se manifiesta acerca de la Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario

4.3.17.2 Estabilidad de los Trabajadores y Trabajadores Público

En el presente código de trabajo Art. 14 nos manifiesta acerca de la Estabilidad mínima y excepciones.- Establéese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

4.3.17.3 Obligaciones del Trabajador

En el Art. 45 nos manifiesta acerca de las Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que

origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

4.3.17.4 De las Remuneraciones y sus Garantías

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

4.4. Legislación Comparada

4.4.1. Perú

En la República del Perú, la Ley de Servicio Civil regulariza el desempeño de las personas que prestan servicios en las entidades públicas, esta ley fue aprobada en julio de 2013, con la finalidad de estas entidades presten servicios de calidad a través de procesos más eficientes y eficaces.

En relación a la contratación temporal la Ley 3005740 en el Art. 84 “señala que “excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión (...), así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera”.³⁷

En relación a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), en nuestro país los contratos de servicios ocasionales son por un periodo de doce meses hasta un máximo de veinte y cuatro meses, y además no ingresan al servicio de carrera

³⁷ Ley 30057: Ley de Servicio Civil, en:
<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2030057.pdf>

puesto que para ello se requiere haber superado un concurso de méritos y oposición.

4.4.2. Chile

En Chile el Estatuto Administrativo en su Art. 1 señala que el ámbito que regula son “las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa”.³⁸

Define al cargo público como “aquel que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el Art. 1 del Estatuto Administrativo. Conceptualiza al empleo a contrata como “aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución”.³⁹

El mencionado Estatuto al referirse a los empleos a contrata; lo que en Ecuador representan a los contratos de servicios ocasionales, señala en el Art. 9 que “los empleos a contrata durarán, como máximo, solo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que se hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos.

³⁸ Estatuto Administrativo, Ley No. 18.834 de la República de Chile, Art. 1, en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30210>

³⁹ *Ibíd.* 38

El número de funcionarios a contrata de una institución njo podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta. Podrán existir empleos a contrata por jornada parcial y, en tal caso, la correspondiente remuneración será proporcional a dicha jornada”.

Por lo que, puedo observar dentro de lo contratos de servicios ocasionales como los empleos que contratan dentro del sector público tienen similitudes tanto en el marco legal Ecuatoriano como Chileno. Porque én la LOSEP se señala que el porcentaje del personal con contrato de servicios ocasionales no será superior al 20% de la totalidad del personal de la entidad contratante, además estos contratos no pueden exceder de doce meses o hasta que termine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso similar a lo que establece el Estatuto Administrativo de Chile.

4.4.3 Derecho Internacional

La relación del Derecho Laboral con el Derecho Internacional se encuentra manifiesta en nuestra legislación al declararse que las normas y políticas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales deben estar sujetas a “la estricta aplicación de la Constitución, los tratados y convenios internacionales

ratificados por el Ecuador y las Leyes que establecen derechos para las y los servidores públicos”⁴⁰

Entre los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador está la Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos que en la Parte V referente a los Derechos económicos, sociales y culturales menciona que “reafirman el compromiso de cumplir y hacer cumplir los derechos y las obligaciones consagrados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y en particular el de adoptar las medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacional, hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para lograr progresivamente, a través de los medios apropiados, la plena efectividad de los derechos humanos reconocidos en el Pacto, entre ellos:

1. A tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.
2. A gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.
3. A fundar y afiliarse a sindicatos, y gozar de otros derechos laborales.
4. A la seguridad social.
5. A la protección y asistencia asequibles a la familia.

⁴⁰ LEY ORGÁNICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA , DISPOSICIONES , GENERALES, VIGESIMA , TERCERA

6. A un nivel de vida adecuado para el individuo y las familias, incluidos los derechos a la alimentación. El vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de las condiciones de existencia.

7. Al más alto nivel posible de salud física y mental.

8. A la educación.

9. A la cultura y a gozar de los beneficios del progreso científico y la producción intelectual

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron libros, revistas, artículos de consulta tanto físicos como bibliotecas virtuales, para recopilar información presentada en la Revisión de Literatura que contiene el Marco Conceptual, Doctrinario y Jurídico, se utilizaron encuestas para obtener la información de campo y se empleó equipos y útiles de oficina como computadora, impresora, papel bond A4, esferos, flash memory, medios para la ejecución de la investigación.

5.2. Métodos

Para el desarrollo de la presente investigación utilicé los métodos, procedimientos y técnicas necesarias que la investigación jurídica recomienda para que cada actividad de la misma se cumpla a cabalidad.

Método Científico, me permitió obtener la información tanto primaria como secundaria, la primera fue aportada por las personas relacionadas al tema de estudio y la segunda se obtuvo por la recopilación bibliográfica obtenida de libros y sitios web, aportes documentales en los cuales fundamenté los temas expuestos.

Método Deductivo, me permitió recopilar y esquematizar la información de acepciones generales para arribar a conceptos, definiciones y clasificaciones en cuanto al desarrollo de las diferentes etapas del trabajo de investigación.

Método Inductivo, me permitió realizar una derivación para determinar la situación en la que se desenvuelven los servidores públicos en relación a los dos años de contrato por servicios ocasionales en el Sector Público.

Método Estadístico, me permitió mostrar los resultados de manera porcentual y representar en cuadros y gráficos estadísticos los datos obtenidos, a fin de presentar la información de manera didáctica, para realizar el posterior análisis e interpretación de la misma, con la cual se verificó los objetivos planteados y que condujo a la formulación de conclusiones y recomendaciones.

5.3. Procedimientos y Técnicas

Además, se empleó técnicas de resumen y de encuesta.

La técnica del resumen, me permitió abstraer de los contenidos consultados, la estructura y concreción de ideas para la redacción de este trabajo.

La técnica de la encuesta, se la utilizó para recopilar información acerca de los contratos en relación a los dos años de servicios en el sector público, la cual se aplicó a 30 abogados y profesionales que han suscrito un contrato de esta naturaleza en el Sector Público, desde la vigencia de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Se encuestaron a 30 profesionales del Derecho

6. RESULTADOS

6.1 Presentación y Análisis de los Resultados de la Encuesta

De conformidad al Proyecto de Tesis presentado y aprobado por las autoridades de la Carrera de Derecho, en que se establece la importancia de analizar la problemática en estudio respecto de los derechos y garantías de la sociedad ecuatoriana, ante un problema de magnitudes y proporciones que generan incertidumbre en la población, relacionado con **“inestabilidad laboral**

en el sector público en relación a los dos años de contrato”, así como quienes son protagonistas, se establece la necesidad de analizar este problema social; y, es más por el cumplimiento de los derechos y garantías del estado ecuatoriano para con los empleados del sector público, en prevalencia de las normas constitucionales, como de los principios fundamentales de los Derechos Humanos, y se aplique de forma correcta lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador. La investigación de campo, de acuerdo al proyecto aprobado se la estructuro debidamente descrita por la problemática planteada, los grupos profesionales en Derecho, Abogados y funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja en un total de 30 encuestas en la ciudad de Loja. El resultado es el siguiente:

Pregunta N°1

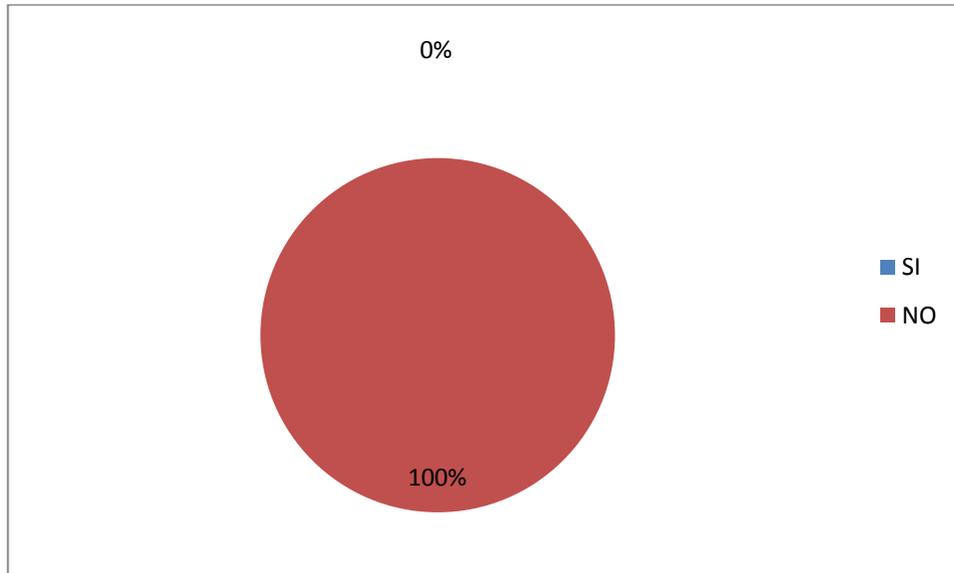
¿Cree usted que la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) garantiza la estabilidad laboral a las y los servidores públicos?

CUADRO N°1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

Fuente Profesionales del Derecho
Autora: Sara Elizabeth Galván Arias

GRAFICO N°1



Interpretación:

Como se puede observar en el gráfico los 30 encuestados conocen sobre la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) la cual no garantiza la estabilidad laboral a los servidores públicos, que representa el 100% de total de la muestra.

Análisis:

Luego de haber escuchado el criterio de las personas encuestadas sobre la temática: “inestabilidad laboral en el sector público en relación a los dos años de contrato” nos manifestaron que la ley Orgánica de Servicio Público, no garantiza la estabilidad laboral dentro del sector público, debido a que solo son

contratados por dos años, en la cual se encuentran afectados con este sistema de contratación de servicios ocasionales, tanto el servidor público como el estado al contratar una nueva persona para ocupar dicho cargo y volver a capacitar al nuevo empleado público, la cual hay existe contradicción con nuestra Constitución de la Republica donde estable en su artículo 33 el derecho al trabajo a todas las personas garantizándoles la estabilidad laboral.

Pregunta N°2

¿Está de acuerdo en que los servidores públicos sean contratados ocasionalmente solo por dos años, sin derecho a una estabilidad laboral y a un nombramiento permanente?

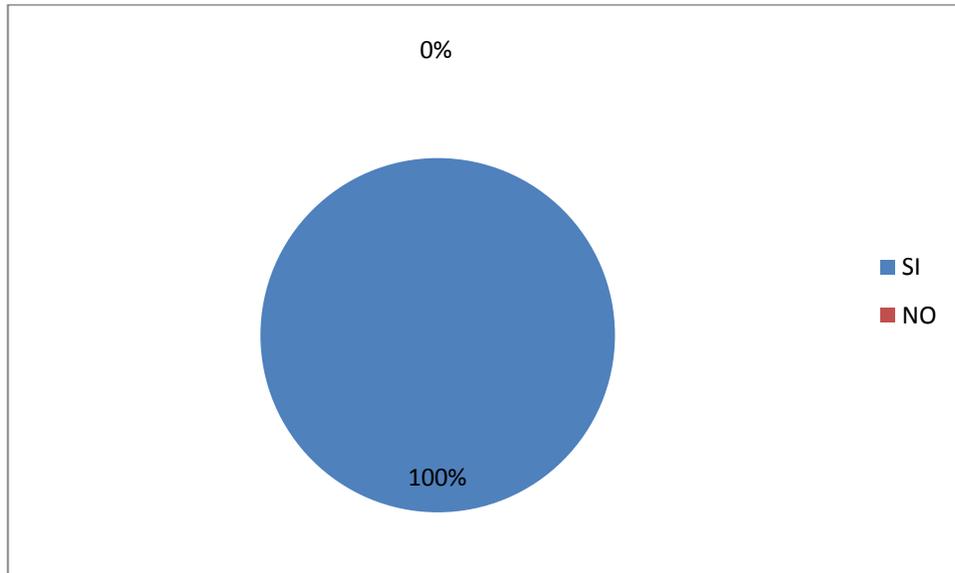
CUADRO N°2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho

Autora: Sara Elizabeth Galván Arias

GRAFICO N°2



Interpretación:

En la segunda interrogante de los treinta encuestados todos se manifestaron que no está de acuerdo que los servidores sean contratados por dos años, lo cual representa el 100% dándonos un total del 100% del total de la muestra.

Análisis:

Las treinta personas encuestadas, se manifiestan que no están de acuerdo en que los servidores públicos sean contratados por dos años en el sector público, y sin derecho a un nombramiento permanente, porque afecta gravemente tanto a la persona como a su familia, ya que no pueden adquirir ningún tipo de crédito para una mejor calidad de vida en el ámbito familiar, por el motivo que

no cuentan con una estabilidad laboral y por ende moral, hay que manifestar que la Constitución manifiestan y defiende en su artículo 33 el derecho al trabajo, que con esta Ley se ha vulnerado dicho derecho con el sistema de contratación de servicios ocasionales.

Pregunta N°3

¿Cree usted que con este sistema de contratación por dos años se está vulnerando el derecho al trabajo consagrado en el artículo 33 de la Constitución de la Republica?

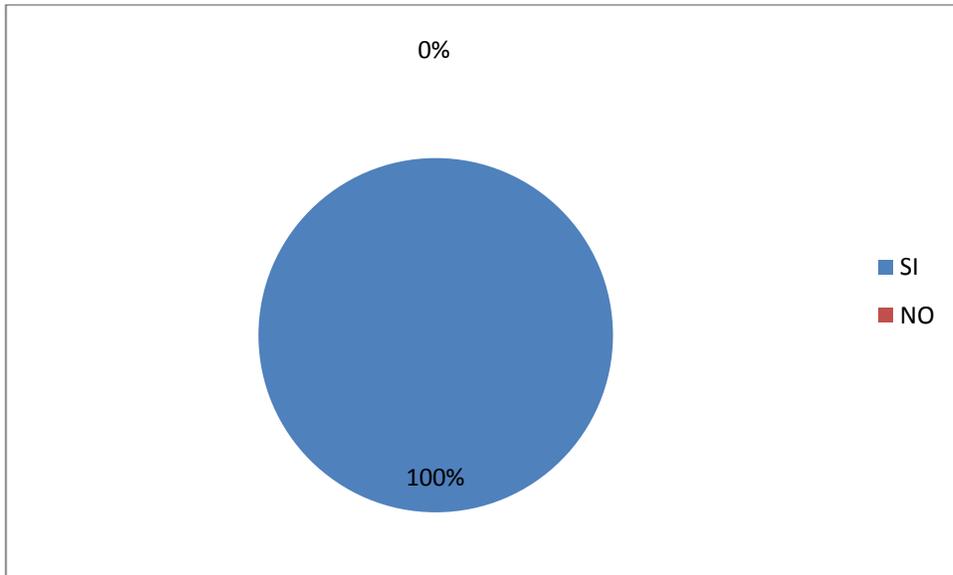
CUADRO N°3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho

Autora: Sara Elizabeth Galván Arias

GRAFICO N°3



Interpretación:

Tercera interrogante, de los treinta encuestados todos manifestaron que si existe vulneración al derecho al trabajo con relación a los dos años de contratación en el sector público. Lo cual representa el 100% dándonos un total del 100% del total de la muestra.

Análisis:

Lo que expresan los encuestados en relación a esta pregunta es que en la actualidad existe mucha inseguridad en lo que tiene que ver en relación al trabajo en el sector público, ya que se encuentran en un estado de inseguridad, al no contar con algo estable dentro de sus puestos de trabajo, la creación de estas Leyes Orgánicas y Decretos Presidenciales son catalogados como leyes

permisivas que lo único que hacen es vulnerar los derechos de los servidores públicos, obligándoles que presenten sus renunciaciones obligatorias, hay que tomar en cuenta que nuestra Constitución es muy clara y nos manifiesta en su artículo 4 del código de trabajo en concordancia con el artículo 326 numeral 2 que los derechos del trabajador son irrenunciables e imprescriptibles.

Pregunta N°4

¿Cree usted que con este sistema de contratación de servicios ocasionales, afecta a la estabilidad familiar?

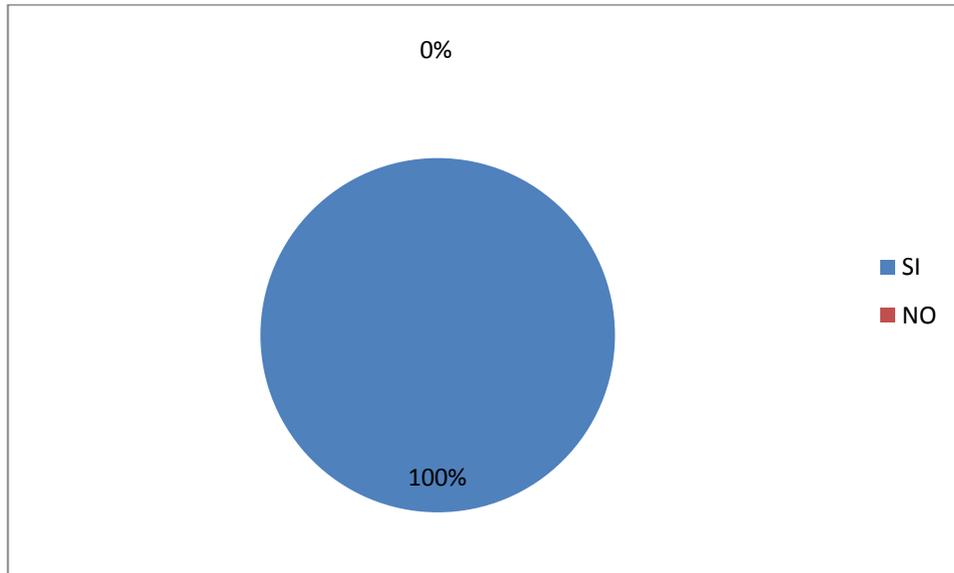
CUADRO N°4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho

Autora: Sara Elizabeth Galván Arias

GRAFICO N°4



Interpretación:

Cuarta interrogante, de los treinta encuestados nos manifestaron de que el sistema de contratación se servicios ocasionales si afectan a la estabilidad económica de la familia, lo que representa un total del 100% del total de la muestra.

Análisis:

Los encuestados nos manifestaron que con este sistema de contratación de servicios ocasionales que son establecidos por dos años en la Ley orgánica de Servicio Público, afectan a la estabilidad económica familiar, debido a que el trabajo es la fuente de la realización y organización familiar para poder

satisfacer muchas necesidades personales y así poder dar una mejor calidad de vida a la familia, tenemos que tomar en cuenta que la familia es la parte fundamental del hogar y por lo tanto si se cuenta con un trabajo estable la familia no sufrirá de problemas económicos.

Pregunta N°5

¿Cree usted que es necesario reformar el Art. 58 de la Ley de Orgánica de Servicio Público (LOSEP), garantizando una estabilidad permanente?

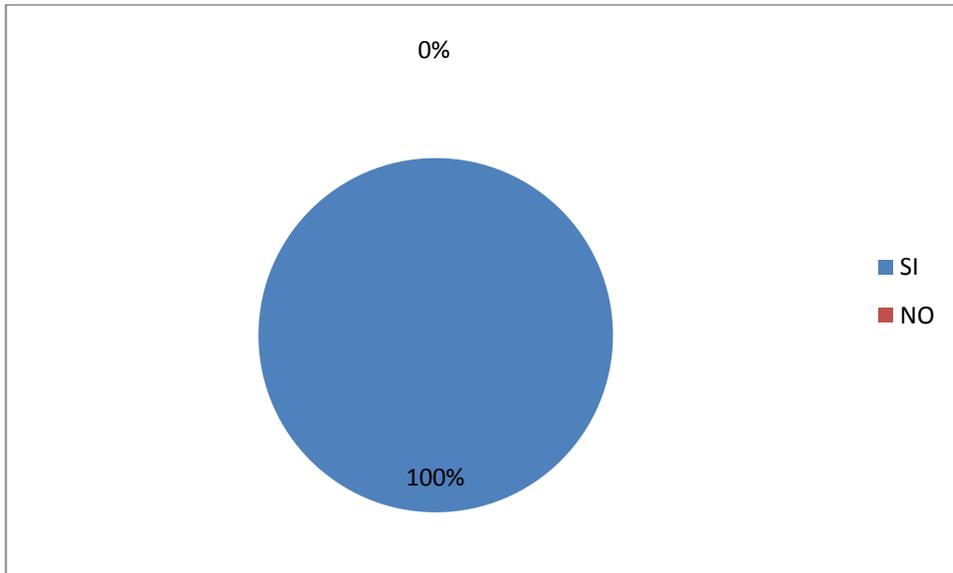
CUADRO N°5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho

Autora: Sara Elizabeth Galván Arias

GRAFICO N°5



Interpretación:

En esta pregunta los treinta encuestados manifestaron que se debe reformar el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público lo cual representa un 100% del total de la muestra.

Análisis:

Los encuestados nos manifestaron que es adecuado analizar y reformar el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, por el motivo de que dicho artículo no ofrece estabilidad laboral a los servidores públicos y vulnera los derechos constitucionales ya establecidos nuestra Constitución que es la norma

suprema y se encuentra por encima de cualquier otra norma de menor jerarquía.

6.2 Análisis de los Resultados de las Entrevistas

De conformidad al proyecto de tesis, por la importancia de analizar la problemática en estudio respecto a los derechos y garantías de la sociedad ecuatoriana, relacionado con la inestabilidad laboral en el sector público en relación a los años de contratos, en la investigación de campo, presento las entrevistas realizadas a profesionales en derecho, y servidores públicos bajo el siguiente interrogatorio.

Pregunta N° 1

¿Qué opina usted acerca de la Ley Orgánica de Servicio Público, en relación a los dos años de contratos ocasionales en la ley?

Análisis:

Sin duda se tiene que producir obligatoriamente una reforma porque existe violación a los derechos constitucionales contemplados en nuestra Constitución de la Republica, relacionado con el derecho al trabajo que tiene toda persona o todo ciudadano; en estas condiciones hacer un contrato por veinte y cuatro meses solo está garantizando el derecho al trabajo por este tiempo de dicho servidor que presta sus servicios ocasionales, transcurrido en este tiempo debe

otorgarse su nombramiento permanente, ya que dos años el servidor público ha demostrado su capacidad intelectual dentro de su puesto de trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público, no presta las garantías a los servidores, que laboran en las diferentes Instituciones Públicas del Ecuador ya que no garantiza la permanencia de las personas en sus puestos de trabajo..

Pregunta N° 2

¿Cree usted que con este sistema de contratación por dos años se está vulnerando el derecho al trabajo consagrado en nuestra Constitución de la República en su artículo 33 de la misma?

ANALISIS:

Un servidor no puede estar sujeto a laborar solo veinte y cuatro meses, ya que esta persona necesita contar con una remuneración fija, mensual y estable, y el Estado tiene que reformar esta Ley porque atenta a los derechos de las y los servidores públicos ya que una vez concluido el plazo establecido en dicho contrato la persona automáticamente queda desempleada y otra persona ocuparía dicho puesto de trabajo, el estado tiene que garantizar el derecho al trabajo a todos las personas que viven dentro del territorio ecuatoriano, y no vulnerar el derecho del mismo a través de leyes que afectan a las y los servidores públicos, además tiene que actuar de acuerdo a la ley priorizando la Constitución de la República ya que nos encontramos en un estado Constitucional de Derecho.

Pregunta N° 3

¿Cree usted que es necesario reformar el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), con la finalidad de que se garantice una estabilidad permanente a las y los servidores públicos?

Análisis:

El Estado como ente administrador de todas las entidades públicas, debe analizar, proponer y reformar dicha Ley, en relación a los dos años de contratos ocasionales establecidos en el artículo 58 de la LOSEP, por existir violación a los derechos constitucionales en relación al trabajo, y de esta manera garantizar la estabilidad laboral a las y los servidores públicos, esta ley el estado tiene que reformarla ya que son leyes permisivas que lo único que hacen es afectar y desproteger a todas las personas que ingresan a laborar en el servicio público.

7. DISCUSIÓN

7.1 Análisis Crítico de la Problemática

La problemática central del presente trabajo de investigación se basa en la vulneración de derechos constitucionales en relación al trabajo, desde nuestra Constitución de la República del Ecuador que entro en vigencia desde el año

2008 establece en su artículo 33 el derecho al trabajo y las garantías Constitucionales en relación a la estabilidad laboral. El estado poco o nada le ha interesado en hacer cumplir estas garantías, ya que como ente administrador debe hacer cumplir y otorgar un trabajo estable a cada uno de los ciudadanos que habitamos en este territorio ecuatoriano.

En el Ecuador existe mucha inseguridad en lo q tiene que ver a la inestabilidad laboral que se encuentran atravesando los Servidores Públicos, ya que no se cuenta con un trabajo estable y seguro, para poder garantizar una mejor calidad de vida a nuestra familia sabiendo que el trabajo es un derecho para todas las personas sin discriminación alguna.

En la actualidad es muy frecuente las conversaciones sobre la inestabilidad laboral que afecta a las Servidoras y Servidores Públicos, en cuanto a los dos años de contrato como lo establece el Art. 58 de la LOSEP en su incisos sexto “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, y un sin número de problemas que se dan en las instituciones Públicas como es el abuso y la persecución política obligándoles a dejar sus puestos mediante compra de renuncias obligatorias, mediante esta investigación demostrare la violación de los garantías Constitucionales que sean venido dando a través de

la creación de estas Leyes Orgánicas y Decretos Presidenciales, que son de menor jerarquía que la Constitución, que ha dado motivo a la vulneración de estos derechos que son irrenunciables imprescriptibles, como lo establece nuestra Constitución.

7.2 Verificación de los Objetivos

En el presente trabajo de investigación titulado **“INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EN REALACION A LOS DOS AÑOS DE CONTRATO”**, se han presentado y planteado los objetivos tanto generales como específicos, con el propósito de verificar si se ha cumplido las metas programadas en la presente investigación jurídica por lo que lo analizamos de la siguiente manera:

OBJETIVO GENERAL.

“Analizar la Ley Orgánica de Servicio Público, con la finalidad de establecer la vulneración de los Derechos Constitucionales de la Inestabilidad Laboral que existe en la misma”.

El objetivo general propuesto se verificó con el desarrollo del presente trabajo, en el marco conceptual se revisa las definiciones generales de los términos relacionados con el tema de investigación, en el marco doctrinario y jurídico se

analiza el derecho Constitucional al trabajo y la irrenunciabilidad de derechos que poseen los servidores públicos con contrato de servicios ocasionales.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Determinar las causas que afectan a los Servidores, (a) y trabajadores (a) Públicos de las instituciones Públicas del Estado.

El objetivo planteado se cumplió con la revisión jurídica y documental acerca de cuáles fueron las causas que afectan a los Servidores, (a) y trabajadores (a) Públicos de las instituciones Públicas del Estado, en la cual se verifico que existe la vulneración de los derechos que se encuentran consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

Establecer si se cumple con el derecho al trabajo garantizado por la Constitución de la República del Ecuador.

El objetivo planteado se cumplió con la con la realización de las encuestas y entrevistas que se realizó a las personas afectadas y que laboran en el servicio público en calidad de servicios ocasionales en las diferentes instituciones públicas del estado, dando resultados que afectan los derechos a los Servidores, (a) y trabajadores (a) Públicos del Ecuador.

Proponer una reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público “LOSEP”, en relación a los dos años de contrato.

Se cumplió este objetivo con la propuesta jurídica, que se presenta al final del presente trabajo de investigación, para reformar la Ley Orgánica del Servicio Público en cuanto a los contratos de servicios ocasionales por existir violación a los derechos constitucionales.

8. CONCLUSIONES

Primera.- Actualmente nos encontramos en un Estado Constitucional de Derecho, que garantiza el derecho al trabajo como un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Segunda.- La inestabilidad laboral que atraviesan los Servidores, (a) y trabajadores (a) Públicos en el Ecuador, afecta gravemente tanto a la persona como a la familia y por ende al estado, por motivo que después de los dos años de servicio el servidor capacitado es reemplazado por otro servidor que no se encuentra con los mismos conocimientos del anterior.

Tercera.- El servidor público una vez que ingresa a prestar sus servicios profesionales dentro de la Institución es capacitado, evaluado y controlado a fin de que se pueda llegar con ese servicio de calidad al usuario y la misma oportunidad deben recibir los servidores públicos con contrato de servicios ocasionales.

Cuarta.- Hoy en día como se puede observar con la promulgación de nuevas leyes, normativas y decretos presidenciales que son de menor jerarquía que nuestra Constitución de la República, se ha evidenciado que los derechos Constitucionales del trabajo se han vulnerado de una manera muy arbitraria e injusta obligándoles a los Servidores, (a) y trabajadores (a), al no contar con trabajo estable.

Quinta.- Concluyo que los contratos de servicios ocasionales por los dos años no garantizan estabilidad a ninguna persona, más bien afecta la integridad de las mismas de manera psicológica e intelectual.

9. RECOMENDACIONES

Si son consideradas válidas las conclusiones presentadas inicialmente estoy en la facultad de formular las siguientes recomendaciones para poder dar solución a este problema jurídico:

Primera.- Que se cumpla con el derecho consagrado en nuestra Constitución, que garantiza el derecho al trabajo y que no se vulneren los derechos de los y las servidoras y trabajadores públicos.

Segunda.- Que las autoridades nominadoras actúen de acuerdo a lo que expresa la Constitución y la ley respetando lo manifestado y aplicando las garantías a los Servidores, (a) y trabajadores (a) Públicos en el Ecuador y otorgándoles su nombramiento respectivo después de los dos años de servicios ocasionales.

Tercera.- Que las personas que ingresan a prestar sus servicios en la modalidad de servicios ocasionales tengan la misma oportunidad a ser evaluado y capacitado, con el fin de que se pueda llegar con ese servicio de calidad al usuario

Cuarta.- Que la Comisión de la Asamblea Nacional analice bien antes de aprobar una ley respetando la jerarquización de las leyes, sin vulnerar la Constitución del Ecuador con leyes que afectan a una gran cantidad de ciudadanos del Ecuador.

Quinta.- Que la Asamblea Nacional realice una reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público por existir violación a los derechos Constitucionales consagrados en nuestra Constitución de la República del Ecuador.

9.1 Propuesta de Reforma Jurídica

H. ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, en artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador establece 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.

Que, todos los servidores y servidoras de las instituciones y organismos que conforman el sector público deben regirse por la Ley que regula el servicio público.

Que la organización de las instituciones del Estado debe regularse por normas de aplicación general para que, dando su cumplimiento respondan a las exigencias de la sociedad, brindando un servicio público eficaz, eficiente y de calidad.

Que, el artículo 33 de la Constitución de la Republica establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y que garantizara a las personas trabajadoras

una vida decorosa con remuneraciones y retribuciones justas y libremente escogido o aceptado.

Que, de conformidad a lo establecido en el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide lo siguiente:

LEY REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO.

Remplácese el inciso sexto del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo siguiente:

“Este tipo de contratos por su naturaleza, de ninguna manera representaran 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”.

Quedando de la siguiente manera:

“En los contratos de servicios ocasionales, se garantizara la estabilidad laboral, transcurridos los dos años, debiendo la institución llamar a un concurso de méritos y oposición, en la cual accederá el servidor público, con la finalidad de poder obtener su nombramiento, siempre y cuando sea calificado idóneo”

DISPOSICION FINAL.- Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente reforma.

La presente ley reformativa entrará en vigencia una vez publicada en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, Republica del Ecuador, en la Sala de Secciones del Pleno de las Comisiones legislativas de la asamblea Nacional, la sala de sesiones de la Asamblea Nacional del Ecuador a los.... Días del mes..... 2015

.....
PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA

.....
SECRETARIO GENERAL

10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2008
- LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO LOSEP, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2010
- WIKIPEDIA 2015, Editado AI 2015.
- DICCIONARIO JURIDICO ESPASA. Editorial Espasa Clape. S.A. Madrid 2011.
- DERECHO LABORAL, LIBIA REYES MENDOZA, Red Tercer Milenio, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México.
- DERECHO LABORAL PRÁCTICO, Jorge Vásquez López, Imprenta Cevallos.
- Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público.
- Código de Trabajo.
- Cabanellas, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, undécima edición, en:
<http://www.slideshare.net/jacintorafael11/diccionario-juridico-elemental-guillermo-cabanellas> 2005
- Derecho administrativo, Patricio Vaca Mancheno
- Fuentes del derecho administrativo, Juan Carlos Cassagne
- Fundamentos del derecho administrativo, Carlos Marx

- Manual de derecho administrativo, Doctor Herman Jaramillo
- Diccionario de derecho administrativo, Doctor Alberto Segovia
- Ley de modernización del estado
- Derecho administrativo 2008 Ecuador
- Carta Andina para la promoción y protección de los derechos humanos, en:

<http://www.uasb.edu.ec/padh/centro/constituciones%20e%20instrumentos/carta%20andina.htm>
- Constitución Política de Chile en:
- <http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf>
- Definición Legal: La Administración Pública, en:
- <http://definicionlegal.blogspot.com/2012/11/la-administracion-publica.html>
- Enric Sanchis, Trabajo y paro en la sociedad postindustrial, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, p. 17, citado en Trabajo (Sociología), en: 73
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_\(sociolog%C3%ADa\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(sociolog%C3%ADa))
- Estatuto Administrativo, Ley No. 18.834 de la República de Chile, Art. 1, en:
- <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30210>

- Fernández Ruiz, Jorge. Derecho administrativo (servicios públicos), en:
<<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1920/9.pdf>>
- López, Ramiro. Pequeño diccionario jurídico elemental. Quito
- Mayorga, Julio, Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral. Ediciones CARPOL, Tomo 8.
- Ministerio de Relaciones Laborales, en:
- <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/el-ministerio/>
- Marienhoff, Miguel, Tratado de Derecho administrativo. Servicios Públicos Actos de la Administración Pública. Tomo II, Buenos Aires.

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA

Me encuentro realizando una investigación jurídica de pregrado previa a la obtención del Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de abogada, sobre la Ley Orgánica de Servicio Público cuya temática es: “INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EN RELACIÓN A LOS DOS AÑOS DE CONTRATO”, por lo que me permito solicitar su aporte contestando las siguientes interrogantes:

1.- ¿Cree usted que la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) garantiza la estabilidad laboral a las y los servidores públicos?:

Si ()

No ()

2.- ¿Está de acuerdo en que los servidores públicos sean contratados ocasionalmente solo por dos años, y sin derecho a un nombramiento permanente?:

Si ()

No ()

Porque.....
.....
.....
.....
.....

3.- ¿Cree usted que con este sistema de contratación por dos años se está vulnerando el derecho al trabajo consagrado en el artículo 33 de la Constitución de la República?:

Si ()

No ()

Porque.....
.....
.....
.....
.....

4.- ¿Cree usted que con este sistema de contratación servicios ocasionales, afecta a la estabilidad familiar?:

Si ()

No ()

Porque.....
.....
.....
.....
.....

5.- ¿Cree usted que es necesario reformar el Art. 58 de la Ley de Orgánica de Servicio Público (LOSEP), garantizando una estabilidad permanente?:

SI ()

NO ()

Porqué.....
.....
.....
.....
.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA

Me encuentro realizando una investigación jurídica de pregrado previa a la obtención del Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de abogada, sobre la Ley Orgánica de Servicio Publico cuya temática es: **“INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EN RELACIÓN A LOS DOS AÑOS DE CONTRATO”**, por lo que me permito solicitar su aporte contestando las siguientes interrogantes.

- 1 ¿Qué opina usted acerca de la Ley Orgánica de Servicio Público, en relación a los dos años de contratos ocasionales en la ley?

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

- 2 ¿Cree usted que con este sistema de contratación por dos años se está vulnerando el derecho al trabajo consagrado en nuestra Constitución de la República en su artículo 33 de la misma?

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

- 3 ¿Cree usted que es necesario reformar el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), con la finalidad de que se garantice una estabilidad permanente a las y los servidores públicos?

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

INDICE

Contenido

AUTORIZACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
AUTORÍA	ii
ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	vi
1. TÍTULO.....	1
2. RESÚMEN.....	2
ABSTRACT.....	4
3. INTRODUCCION.....	6
4. REVISION DE LITERATURA	8
4.1 Marco Conceptual.....	8
4.1.1 Servicio Público	8
4.1.2 Empleado Publico	10
4.1.3 Trabajador Publico.....	11
4.1.4 Estabilidad Laboral	12
4.1.5 Acción De Personal	13
4.1.6 Contrato de Trabajo	14

4.1.7 Contrato Administrativo.....	15
4.1.8 Derecho Administrativo.....	17
4.1.9 Administración Pública.....	18
4.1.10 Sumario Administrativo.....	20
4.2. Marco Doctrinario.....	21
4.2.1 Antecedentes Históricos del Servicio Público.....	21
4.2.2. Derecho Administrativo.....	24
4.2.3 Objetivos Del Derecho Administrativo.....	26
4.2.4 Relación Del Derecho Laboral Con Otras Ramas.....	27
4.2.5 Derecho Constitucional.....	27
4.2.6. Derecho Procesal.....	28
4.2.7 Fuentes del Derecho Administrativo.....	28
4.2.8 Clasificación de Las Fuentes del Derecho.....	29
4.2.9 Administración Pública Central.....	33
4.2.10 La Administración Pública Institucional.....	34
4.2.11 La Administración Pública Seccional.....	34
4.2.12 Caracteres Jurídicos de los Servicios Públicos.....	35
4.3. Marco Jurídico.....	36
4.3.1. Constitución de la República Del Ecuador, y el Derecho al Trabajo.....	36

4.3.2. Principios que Rigen la Administración Pública.....	37
4.3.3. Ley Orgánica del Servicio Público.....	38
4.3.4. Sector Público.....	38
4.3.5 Servidores Públicos	39
4.3.6 Ingreso al Sector Público	39
4.3.7 Responsabilidades del Servidor Público	42
4.3.8 Derechos de los Servidores Públicos.....	44
4.3.9. Prohibiciones de los Servidores Públicos.....	45
4.3.10 Sanciones Disciplinarias	47
4.3.11 Contratos de Servicios Ocasionales.....	49
4.3.12 Ley de Modernización del Estado	49
4.3.13 Principios que Regulan la Presente ley	50
4.3.14 Participación Laboral	50
4.3.15 Derechos Laborales.....	51
4.3.16 Compensaciones de los Servidores Públicos.....	51
4.3.17 Código de Trabajo	51
4.4. Legislación Comparada	54
4.4.1. Perú	54
4.4.2. Chile	55

4.4.3 Derecho Internacional.....	56
5. MATERIALES Y MÉTODOS	58
5.1. Materiales	58
5.2. Métodos.....	58
5.3. Procedimientos y Técnicas	60
6. RESULTADOS	60
6.1 Presentación y Análisis de los Resultados de la Encuesta	60
6.2 Análisis de los Resultados de las Entrevistas	71
7. DISCUSIÓN.....	73
7.1 Análisis Crítico de la Problemática.....	73
7.2 Verificación de los Objetivos	75
8. CONCLUSIONES.....	77
9. RECOMENDACIONES.....	78
9.1 Propuesta de Reforma Jurídica	81
10. BIBLIOGRAFÍA.....	84
11. ANEXOS	87