



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
Area Jurídica Social y Administrativa
CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“LA DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN DE LOS PROFESIONALES
A LAS FUENTES DE TRABAJO INCIDE EN SU DESARROLLO
PROFESIONAL Y VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO”

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN
DEL GRADO ABOGADA.

AUTORA:

María del Cisne Cambizaca Mora.

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Mg. Sc. Mario Enriquez Sánchez Armijos.

LOJA - ECUADOR

2016

CERTIFICACIÓN

Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos Mg. Sc.

**DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, AREA JURÍDICA,
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.**

CERTIFICO:

Que he dirigido y revisado la presente Tesis para optar por el grado de Abogada, sobre el tema titulado **“LA DISCRIMINACION Y EXCLUSION DE LOS PROFESIONALES A LAS FUENTES DE TRABAJO INCIDE EN SU DESARROLLO PROFESIONAL Y VULNERACION DEL DERECHO AL TRABAJO”** de la autoría, de la postulante **MARIA DEL CISNE CAMBIZACA MORA**; la misma que cumple con las exigencias de forma, fondo y reglamentarias para este tipo de trabajo, por lo que autorizo su presentación ante la autoridad académica correspondiente.

Loja, Mayo del 2016

F.).....

Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos. Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo **María del Cisne Cambizaca Mora** 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: María del Cisne Cambizaca Mora.

Firma:

Cedula: 110560594-1

Fecha: Loja, Mayo del 2016

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

Yo, **María del Cisne Cambizaca Mora**; declaro ser autor de la tesis titulada "**LA DISCRIMINACION Y EXCLUSION DE LOS PROFESIONALES A LAS FUENTES DE TRABAJO INCIDE EN SU DESARROLLO PROFESIONAL Y VULNERACION DEL DERECHO AL TRABAJO**" 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 19 días del mes de Mayo de dos mil dieciséis, firma el autor.

Firma: 

Autor: **María del Cisne Cambizaca Mora**

Cédula: 1105605941

Dirección: Barrio "Las peñas " TNT Maximiliano Rodríguez y Quitumbe

Correo Electrónico: mcambizacamora@gmail.com

Teléfono: 2573094 Celular: 0969313586

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Mario Enrique Sanchez Armijos Mg. Sc.

Tribunal de Grado: Dr. Rogelio Castillo Mg. Sc.

Dr. Mauricio Aguirre Mg. Sc.

Dr. Jorge Aguilar Mg. Sc.

DEDICATORIA

Inicie con el sueño de ser abogada y ahora lo estoy culminando es por ello quiero dar gracias a dos personitas que son importantes en mi vida, ellos son mi motivación para seguir luchando y lograr la meta tan anhelada.

Le doy gracias a dios por permitirme tener en mi vida a un gran ser humano como lo es mi mamita Esperanza aquella amiga, abuelita, y sobre todo mamá, quien siempre ha confiado en mi, quien me da consejos ,quien me da su amor incondicional, quien me trata como si fuera una más de sus hijas, gracias a su ejemplo de sacrificio y perseverancia voy a ser profesional.

A un ser tan noble y sublime como lo es mi papito Jorge aquel amigo, abuelito a esa figura paterna que desde niña me supo brindar, gracias por sus consejos, por su cariño, por sus abrazos, por esos momentos de felicidad y tristeza que hemos compartido.

A ellos les dedico mi trabajo de investigación que ha sido fruto de mucho esfuerzo para llegar a la superación profesional

María Cambizaca.

AGRADECIMIENTO.

La gratitud es el más noble sentimiento que ineludiblemente debemos expresar a quienes verdaderamente se lo merece. Por tal razón, manifiesto mi sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, al Área Jurídica Social y Administrativa por brindarme su apoyo para culminar mis estudios en todo momento de mi formación profesional.

Al Dr. Mario Sánchez quien me asesoró y debo mucha gratitud y paciencia en el trabajo de investigación lo cual he llegado alcanzar mis objetivos propuestos.

A las trabajadoras y empleadores de las Empresas Públicas y Privadas del sector público y a los Profesionales del Derecho por brindarme la facilidad para realizar mi tema propuesto.

La Autora

1. TITULO

“LA DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN DE LOS PROFESIONALES A LAS FUENTES DE TRABAJO INCIDE EN SU DESARROLLO PROFESIONAL Y VULNERACION DEL DERECHO AL TRABAJO.”

2. RESUMEN

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro de los parámetros establecidos en la Universidad Nacional de Loja, el título es **“LA DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN DE LOS PROFESIONALES A LAS FUENTES DE TRABAJO INCIDE EN SU DESARROLLO PROFESIONAL Y VULNERACION DEL DERECHO AL TRABAJO”**, cuyo objetivo general, fue realizar un estudio, conceptual, jurídico, doctrinario y crítico sobre la discriminación y exclusión de los profesionales, incide en el desarrollo profesional.

Con la finalidad de alcanzar este objetivo realice uso de varios métodos científicos, aplicados en el proceso de investigación como son: el científico, histórico, analítico, inductivo, deductivo, sintético, etc., así mismo también aplique la encuesta a 30 servidores públicos tanto de entidades públicas como privadas y la entrevista a cinco profesionales del derecho; de quienes obtuve excelentes resultados como el de que si existe la discriminación y exclusión de los profesionales en el ámbito laboral y vulneración de derecho al trabajo, por lo que se hace necesaria una reforma sobre este hecho.

El trabajo de campo y de la presente tesis, me permitió obtener criterios fundamentados, claros y precisos, con bibliografía muy importante que

aportaron a la verificación de objetivos y fundamentación de la propuesta para aportar a los cambios formulados.

Una vez razonados todos los resultados, se dedujo de ello, las conclusiones y recomendaciones, para finalmente plantear una propuesta de reforma con la cual pretendo dar solución al problema.

ABSTRACT.

This research is framed within the parameters established by the National University of Loja, the title is "**DISCRIMINATION AND EXCLUSION OF PROFESSIONAL SOURCES OF WORK SHINES IN YOUR DESARROLLO PROFESIONAL AND VIOLATIONS OF THE RIGHT TO WORK**" whose overall objective, a study, conceptual, legal, doctrinal and critical about discrimination and exclusion of professionals, professional development impacts.

In order to achieve this objective make use of various scientific methods used in the research process, such as: scientific, historical, analytical, inductive, deductive, synthetic, etc., so it also applies survey of 30 public servants both public and private entities and interview five legal professionals; of those who got excellent results like that if there is discrimination and exclusion of professionals in the workplace and violation of the right to work, so that a reform of this fact is necessary.

Fieldwork and this thesis, let me get grounded, clear and precise criteria, very important literature contributed to the verification of objectives and rationale of the proposal to contribute to the changes made.

After analyzing all the results, it was deduced, conclusions and recommendations, to finally raise a reform proposal with which I intend to solve the problem.

3. INTRODUCCION.

La presente investigación titulada **“LA DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN DE LOS PROFESIONALES A LAS FUENTES DE TRABAJO INCIDE EN SU DESARROLLO PROFESIONAL Y VULNERACION DEL DERECHO AL TRABAJO.”** se realizó un estudio, conceptual, doctrinario, jurídico y crítico de la carrera administrativa de la siguiente manera:

La parte introductoria, se encuentra comprendida por el resumen en castellano y traducido al inglés, y la introducción.

Seguidamente se presenta la revisión bibliográfica, haciendo constar el marco conceptual, marco doctrinario y marco jurídico de la investigación; en el primero se hace referencia a todos los conceptos básicos en cuanto al problema de la presente investigación como lo es, derecho de trabajo, administración pública, servicio público, discriminación y exclusión laboral, discriminación laboral por edad, carrera administrativa, en el marco doctrinario hace referencia a un análisis en cuanto a los procesos de selección, ingreso y ascenso en los cargos de Carrera Administrativa, Discriminación en las Relaciones Laborales fuentes que tienen relación con la problemática como y finalmente en el marco jurídico en el que se presenta lo que establece la norma, por lo cual no se esta cumpliendo debido a que no existe sanción alguna.

Posteriormente se encuentra la investigación de campo, en la que se muestran los resultados obtenidos al aplicar la encuesta a los servidores públicos de las entidades tanto públicas como privadas así como también se aplicó las entrevistas a los profesionales del derecho, y de los cuales logré conseguir las conclusiones y recomendaciones, con lo cual me llevo a sustentar mi propuesta jurídica.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. Marco Conceptual.

4.1.1. Derecho de Trabajo.

Previamente a conceptualizar el derecho de trabajo es necesario iniciar con el término trabajo que conforme lo manifiesta Guillermo Cabanellas “Es el esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción y obtención de fortuna; es toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”¹, el trabajo es un denominador común del quehacer diario de los individuos, siendo una actividad lícita y productiva muy usual y a su vez habitual para la colectividad, realizada con el propósito de obtener un beneficio económico que implica un esfuerzo físico o intelectual, que incide en el desarrollo humano, es importante considerar que las labores realizadas contribuyen al sistema productivo de las sociedades.

Considerando que el trabajo es la fuente productiva y de desarrollo de las sociedades en que el recurso humano es la base fundamental ejecutora ligada con la relación empleado-patrono, el derecho de trabajo o derecho laboral, constituye un conjunto de normas que regulan tanto derechos y deberes del trabajador o empleado, como del patrono o empleador. El jurista Román Carlos Tandazo, considera que el derecho de trabajo, “Es una atadura entre

¹CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho, Editorial Heliasta 2010, décimo novena edición, Argentina, Primera Edición, 1979.

principios y reglas que sistematizan las relaciones entre patrones y trabajadores (individual y colectivamente) y de estos con el Estado, con el objeto del amparo y defensa del trabajo con el fin de alcanzar la paz social”², se desprende entonces que el derecho de trabajo prevé la regulación legal de las relaciones entre trabajador y empleador, a fin de que se desarrollen de manera armónica.

Rafael Caldera sostiene que el derecho de trabajo es: “El conjunto de normas jurídicas que se aplican al derecho social-trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”³. El derecho de trabajo es un derecho fundamental que cuenta con amplio ordenamiento positivo que abarca principios, obligaciones, y deberes sobre las relaciones laborales.

Según el profesor Francisco Walker Linares, Derecho de Trabajo: “Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones económicas sociales de los trabajadores de toda índole y arreglar relaciones contractuales entre patronos y asalariados”⁴, la subordinación del trabajador frente al empleador ha generado situaciones y acciones desfavorables y el menoscabo de los derechos del trabajador, ante este tipo de irregularidades la normativa laboral tiene como propósito firme tutelar los derechos del trabajador.

²TANDAZO Román Carlos, “Derecho Procesal del Trabajo y Practica Laboral”, Edición 2010, Loja-Ecuador, Pág.28.

³CALDERA Rafael, Derecho del Trabajo, Editorial EL Ateneo, BS, AS. 1979, Pág. 73/74.

⁴WALKER Linatres, “Nociones Elementales del Derecho de Trabajo”, Pag.14

4.1.2. Administración Pública

La Administración Pública constituye los organismos públicos sometidos al Estado, que tiene como propósito satisfacer necesidades de la colectividad y ejecutar los fines del Estado, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala que la Administración Pública es “conjunto de organismos de una nación”⁵, los organismos del gobierno cumplen diversas funciones y roles plenamente establecidos con el propósito de brindar y servir a la sociedad.

El Dr. Aníbal Guzmán Lara, sostiene que: "La Administración Pública es la acción del gobierno encaminada en forma ordenada y técnica al cumplimiento y aplicación de leyes y reglamentos, a promover el bien público en todas sus 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 presentaren"⁶, siendo el gobierno el encargado de asumir y dirigir la administración de la nación, tiene bajo su potestad las instituciones, organismos o poderes correspondientes para ejecutar y cumplir con sus obligaciones, así como los fines establecidos relacionados a varios campos sociales como salud, vivienda, servicios básicos, etc. Las acciones administrativas de estos organismo se denomina administración pública.

⁵ Diccionario de la Lengua Española, “Administración Pública”, Real Academia Española, 2016. Felipe IV, 4 - 28014 Madrid.

⁶JARAMILLO Ordóñez Herman, “La Administración Pública”, jueves 24 de noviembre del 2005, derechoecuador.com.

La administración pública también es considerada como vía mediadora debido a que: “ Es el conjunto de instituciones y órganos de gobierno encaminados a concretar sus propósitos, regida por un sistema político y ligada a las condiciones que imperan en el Estado, principalmente capitalista, donde actúa como un instrumento mediador de las demandas sociales para su revisión y solución por parte de sus órganos, con lo que cumple con su carácter contradictorio de mediador y defensor de los intereses de la clase en el poder”⁷, la administración pública es el vínculo entre ciudadano y Estado, encargada de atender peticiones, reclamos, y proveer las soluciones pertinentes y adecuadas.

Garrido Falla, quien afirma: “Por administración pública entendemos: a) en sentido subjetivo, el conjunto de organismos estatales encuadrados en el poder ejecutivo del Estado, y b) en sentido objetivo, la actividad desarrollada por poder ejecutivo, excluida la actividad política o de gobierno. Y el derecho administrativo, es la parte del derecho público que determina la organización y comportamiento de la administración pública, disciplinando sus relaciones jurídicas con los administrados”⁸, frente a este concepto netamente jurídico, se establece el sentido subjetivo y objetivo de la administración pública, el primero hace referencia al conjunto de organismos estatales enmarcados del poder ejecutivo los cuales cumplen de manera explícita su función administrativa,

⁷ SANCHEZ González José Juan, “Administración Pública y Reforma del Estado en México, Instituto Nacional de Administración Pública, México, 1998, Pág.34.

⁸ MORENO Rodríguez, Rodrigo, “La administración pública federal en México”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ciudad Universitaria, 04510, México, D. F. Impreso y hecho en México, ISBN 968-58-2905-5, Pág.90

mientras que el segundo sobre el objeto de la administración pública del poder ejecutivo en ejercicio de sus funciones, aplicar , dictar, derogar, reformar leyes y solucionar demandas de la sociedad.

Es importante anotar que: “El objeto o fin de la administración pública es la satisfacción de las necesidades colectivas. Su función fundamental es coordinar los esfuerzos, los recursos y los instrumentos puestos a su servicio para que conjuntamente con los particulares se logre la meta fundamental del Estado: el bien común. De aquí la justificada expresión de Jellinek al señalar que la administración es el “brazo ejecutor” del gobierno que realiza la función más importante del Estado”⁹, la administración pública es el instrumento del gobierno para viabilizar los objetivos, propósitos y deberes del gobierno, presta servicios a la sociedad y procura el pleno cumplimiento y desarrollo de las actividades encomendadas cuyo logro lo realiza a través de material humano, cuyos actos administrativos son generados por el servidor público.

4.1.3. Servidor Público

El servidor público es el elemento fundamental de la administración pública, Según Sergio Monserrit Ortiz Soltero, “se debe considerar como servidor público a aquella persona física que ha formalizado su relación jurídico laboral con el Estado mediante un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo competente, o en su defecto, que figura en las listas de raya de

⁹ MORENO Rodríguez, Rodrigo, “La administración pública federal en México”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ciudad Universitaria, 04510, México, D. F. Impreso y hecho en México, ISBN 968-58-2905-5, Pág.101.

los trabajadores temporales”¹⁰, los servidores públicos son aquellos que mantienen una relación laboral con el Estado, básicamente existen los servidores con nombramiento que obtienen estabilidad laboral, y los contratados o temporales, que permanecen en el servicio público durante cierto tiempo.

Se establece además que: “El servidor es aquel que independientemente de su denominación, ya sea funcionario o servidor civil, esta normado por un régimen de función pública bajo una ley específica de derecho público o mediante disposiciones equivalentes, y asumen actividades enmarcadas en los intereses primordiales del Estado, sino solamente aquellos que, como funcionarios, desempeñan las funciones esenciales que le atañen al Estado extiende o restringe a su arbitrio”¹¹, el servidor público se rige a leyes y reglamentos especiales, de esta manera se regula sus acciones estableciendo los deberes y derechos como empleados del sector público.

Al referirnos al servidor publico se debe considerar que es “ Aquella persona natural que presta sus servicios legalmente en relación de dependencia normada o controlada por servicios ocasional, que laboran en instituciones, entidades y organismos del estado”¹², se debe recalcar que el servidor público

¹⁰LOPEZ Olvera Miguel Alejandro, La Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos en México, Primera Edición 28 de junio de 2013, Universidad Autónoma de México, Pág. 64.

¹¹GUERRERO, Orozco Omar, PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Unidad de Publicaciones ESAP, septiembre 8 de 1997, Santa Fe de Bogotá-Colombia, Pág.113.

¹²LOPEZ Jácome Nelson, “El Procedimiento Precio a la destitución de Empleados Públicos”, Editor Luis Bolívar Martin Quito 2004,

es una persona natural, física, no persona jurídica, sometidos a la normativa legal vigente que regula su labor.

Finalmente se debe reflexionar que: “Uno de los rasgos que deben ser resaltados, es que la labor del servidor público se realiza de manera permanente a través de una carrera administrativa; que dicha carrera exige su profesionalización; y que tal profesionalización se base en la formación y el perfeccionamiento continuo. Este concepto tradicionalmente ha excluido a legisladores, administradores de justicia y servidores políticos que laboran con el Ejecutivo. Aquí seguimos la tradición hasta donde, hoy en día, ha sido permisible hacerlo, pues actualmente junto al funcionario, en el sentido puntual, se hace necesario preparar al diplomático, al administrador de justicia y al servidor público parlamentario, creándose al efecto nuevas secciones de estudios dentro de las escuelas profesionales de servicio público; así como establecer programas y asignaturas comunes, con escuelas especiales del servicio exterior y la judicatura¹³, indudablemente es necesaria la profesionalización del servidor público, aplicado a todos aquellos que forman parte de los poderes así como de todos los órganos estatales, sean estos de libre remoción, nombramiento, elegidos de manera popular o aquellos que ingresan bajo el respectivo concurso de méritos y oposición, el desarrollo de conocimientos es necesario a fin de cumplir con la administración pública de

¹³ GUERRERO, Orozco Omar, “Principios De Administración Publica”, Unidad de Publicaciones ESAP, septiembre 8 de 1997, Santa Fe de Bogotá-Colombia, Pag.114

manera adecuada, garantizando al usuario, ciudadano o colectivo, un servicio público de calidad.

4.1.4 Carrera Administrativa.

La capacitación permanente del servidor público es necesaria, constituye el propósito y función de la carrera administrativa que es un elemento importante que procura el ingreso de personal adecuado al servicio de la administración pública, es necesario considerar que: “La carrera administrativa supone el desarrollo profesional del funcionario público, que entraña un proceso de selección y formación previa al ingreso; un desempeño ascendente a través de una escala regida por el principio de mérito; un proceso de formación continua; y un minucioso programa de entrenamiento práctico”¹⁴, los servidores públicos que forman parte de la carrera administrativa son aquellos que a través del mérito logran el ingreso al sector público, a partir de esto se establece capacitaciones continuas e incluso logran estabilidad laboral.

La carrera administrativa como sistema: “Es un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, que tiene consagración constitucional y legal, con el objeto de ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función pública, lograr la eficiencia de la administración, el buen servicio a la sociedad y la profesionalización o estabilidad en los empleos. La carrera administrativa es un sistema de administración de personal que regula deberes

¹⁴ GUERRERO Orozco Omar, “Principios De Administración Publica”, Unidad de Publicaciones ESAP, Santa Fe de Bogotá -Colombia, 1997, Pag.116.

y derechos, de la administración y del empleado, en el cual el ingreso y el ascenso están determinados por la capacidad o el mérito, sin consideraciones de raza, religión, sexo, filiación política o cualquier otra circunstancia que incida en los procesos de selección. El principio que rige la carrera administrativa es el de economía o ley del mejor, el cual garantiza la eficacia y la eficiencia de la administración, por lo que el sistema de carrera es contrario al clientelismo corruptor”¹⁵, existen dos elementos, la carrera administrativa como sistema técnico, que se desarrolla bajo parámetros que permiten el ingreso a la función pública hablemos de méritos, conocimientos, profesión, probidad entre otros y como sistema de administración del personal relacionado con capacitaciones continuas teóricas y prácticas, y la oportunidad de ascenso e incluso de estabilidad laboral a través de los nombramientos respectivos. “Con el sistema de carrera se busca lograr no solo la eficacia sino también la honestidad en el desempeño de cargos públicos, para lo cual el Estado debe contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen con sus resultados su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública¹⁶, este último aspecto nos permite determinar que a más del conocimiento y profesionalización del servidor público es necesario procurar la honestidad de quienes están a cargo de la administración pública, que sean

¹⁵GONZÁLEZ Rodríguez Efrén, “Situación Del Régimen De Carrera Administrativa En Colombia”, Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XIII, núm. 25, enero-junio, 2010, Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia, Pág.148.

¹⁶GONZÁLEZ Rodríguez Efrén, “Situación Del Régimen De Carrera Administrativa En Colombia”, Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XIII, núm. 25, enero-junio, 2010, Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia, Pág.148.

las personas que a través de méritos y acciones personales sean quienes formen parte del servicio público, evitando padrinazgos u otros actos de corrupción.

Cabe recalcar que la carrera administrativa: “Pretende el desarrollo personal y profesional, limitando las presiones políticas, que buscan incluir en las nóminas de las entidades del Estado, las cuotas burocráticas. Este sistema ofrece igualdad de oportunidades para el ingreso, cerrando la brecha entre capacitación y promoción, garantizando la permanencia de los individuos, incentivando la creatividad lo mismo que la iniciativa, utilizando criterios de eficiencia, neutralidad y brindando las condiciones de equidad y justicia”¹⁷, la igualdad de oportunidades constituye otro elemento importante que procura la carrera administrativa, pues el ingreso se lo realiza a través de directrices específicas dirigidas al ámbito profesional del postulante enmarcado en aspectos de conocimiento, aspectos psicomotrices, psicosociales, morales y otros elementos que se requiere como servidor público, además pretende evitar situaciones de exclusión y discriminación, así como todo tipo de favoritismos de índole político, cultural, social y familiar.

Los fines de la carrera administrativa son: “la realización de los principios de eficacia y eficiencia en la función pública, procurar la estabilidad en los cargos

¹⁷CAMARGO Hernández David, “Funcionarios Públicos, Evolución y Prospectiva”, ISBN: 84-689-5323-7, N° Registro: 05/84236, Pág.26.

públicos, erradicar el clientelismo y la inmoralidad en la administración, aplicar los principios de economía y excelencia en el desarrollo de las funciones. Así mismo, con este sistema se realiza el principio de igualdad, por cuanto el merecimiento es la base sobre la cual el empleado ingresa, permanece, asciende o se retira del empleo. Además, garantiza el derecho a los ciudadanos de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos en igualdad de condiciones u oportunidades. Se busca que la administración esté conformada por personas aptas desde los puntos de vista de capacitación profesional e idoneidad moral, para que la función que cumplan sea acorde con las finalidades del interés general, lo cual se espera de los empleados que prestan sus servicios al Estado. El elemento objetivo de la eficiencia es el determinante de la Estabilidad laboral, por cuanto es su principio de razón suficiente. No se trata de una permanencia en el cargo por razones ajenas a la efectividad de los buenos resultados¹⁸, la carrera administrativa procura que la administración pública sea un medio confiable, transparente, honesto, para el efecto se debe dotar de material humano que cumpla con características específicas y necesarias para asumir responsabilidades dentro del sector público, por ello hace énfasis en dos aspectos, el que previamente se desarrolla y se efectúa a través del denominado concurso de méritos y oposición esto es antes de formar parte de la carrera administrativa y el segundo aspecto ya como servidor público formando parte de la carrera administrativa que debe ser dotado de capacitaciones continuas y permanentes.

¹⁸GONZÁLEZ Rodríguez Efrén, "Situación Del Régimen De Carrera Administrativa En Colombia", Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XIII, núm. 25, enero-junio, 2010, Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia, Pág.153.

4.1.5. Discriminación y exclusión laboral.

Se debe entender que la palabra discriminación: “Es la acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de la otra, desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros”¹⁹, la discriminación establece la exclusión de un elemento con otro, desde perspectiva social la diferenciación de un sujeto por cuestiones personalistas como raza, edad, género, sexo, status social, son generadores de un trato diferente y perjudicial .

La discriminación constituye una acción que atenta a derechos fundamentales del individuo, se considera que: “Es toda distinción, exclusión o restricción por acción u omisión basada en las circunstancias particulares de una persona o del colectivo al cual pertenece que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales”²⁰, al restringir e incluso no permitir a los individuos al ejercicio pleno de sus derechos legalmente reconocidos, limitarlos por cuestiones prejuiciosas es lo que se denomina discriminación.

Una vez desarrollado el término discriminación, se debe entender la discriminación laboral como: “Alterar o modificar la igualdad entre personas sea por reducción, exclusión o restricción, la alteración en las condiciones de

¹⁹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho, Editorial Heliasta 2010, décimo novena edición Argentina primera edición 1979, Pág.

²⁰ CISTERNAS, María Soledad, “Ordenamiento Jurídico Chileno Frente Al Fenómeno Discriminatorio”, Revista Chilena de Derecho, Santiago, vol.31,num3,num septiembre-diciembre del 2004,

igualdad en el trabajo constituye discriminación laboral en cualquiera de sus modalidades; de oportunidades de trato, de prestaciones o en el pago y puede basarse en el sexo y en el género así como en la nacionalidad, ideología, política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad como ya se presenta en orden a factores genéticos”²¹, la discriminación laboral excluye al individuo por cuestiones sociales, políticos, económicos, raciales limitando su oportunidad para el ingreso y acceso a fuentes de trabajo, además constituye aquellas acciones tendientes a menoscabar los derechos del trabajador pese a que las labores encomendadas se mantienen a la par con otros, establece diferencias en cuanto remuneraciones y salarios, horas de trabajo, días de descanso , carga laboral, que son notablemente perjudiciales.

El trato diferencial o inferior al trabajador constituye discriminación laboral, “La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”²² , la discriminación laboral se manifiesta de diversas formas la discriminación por sexo, que se genera por el trato diferencial entre hombre y mujer e incluso relacionado por la orientación sexual, la discriminación por motivo de salud,

²¹KURCZYN, Patricia, “Acoso Sexual Y Discriminación”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, Pág. 34.

²²CASTRO Castro José Francisco, “Discriminación en las Relaciones Laborales”, Boletín Dirección del Trabajo Colombia, Pág.8.

discriminación por embarazo, por discapacidad, por apariencia personal y además discriminación por edad.

4.1.5.1. Discriminación laboral por edad

La discriminación laboral por edad infiere en la desigualdad de trato por cuestiones de juventud, edad media o adulta para ello consideremos lo siguiente: “Este tema debe analizarse con relación a dos etapas distintas de la vida, particularmente laboral, la vejez y la juventud. El transcurso de los años, en general, afecta la capacidad laboral y el rendimiento probable de las personas que trabajan, por cuya razón la generalidad de las legislaciones en el mundo prevén para ese tiempo la posibilidad de dejar de trabajar y percibir, para su subsistencia, una jubilación. Las situaciones posibles de discriminación por vejez se presentan, en principio, cuando la persona tiene una edad avanzada –por decir una cifra, superior a los cincuenta años–, y pierde su trabajo. A partir de entonces, es común que tenga dificultades por esa razón para conseguir otro empleo y que peligre su subsistencia por no tener la edad para jubilarse. Esto ocurre porque, salvo situaciones de reconocida capacidad o antecedentes notorios, la tendencia generalizada es cubrir las plazas vacantes con gente más joven, con una presunción muchas veces fallida, de que tal elemento influye en una mayor productividad”²³, los adultos al cumplir con cierta edad suelen ser desplazados por personas más jóvenes, una vez que se establece el cese en sus labores, se le dificulta e imposibilita el acceso

²³CASTRO Castro José Francisco, “Discriminación en las Relaciones Laborales”, Boletín Dirección del Trabajo Colombia, Pág.8.

a nuevas fuentes de trabajo, se lo excluye de manera total, esta es una manifestación de discriminación laboral por edad.

La situación de discriminación del joven se establece a través de una serie de trabas de acceso a fuentes de trabajo, relacionadas a la falta de capacitación y también de experiencia laboral, y el otro aspecto que se genera es una vez establecida la relación laboral, la discriminación se ejerce a través de remuneraciones distintivas que se traduce a desigualdad salarial pese a que realice la misma tarea que un mismo trabajador, así como el hecho de cargar su horario, es determinante que nos encontramos frente a dos situaciones comunes en nuestro medio que dificultan e imposibilitan el derecho al acceso al trabajo.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. De los procesos de selección, ingreso y ascenso en los cargos de Carrera Administrativa

Alemania, Francia y Gran Bretaña constituyen países ejemplos de la carrera administrativa, a través de los procesos de selección, ingreso y ascenso. El sistema preparatorio implementado por Alemania: “es el mejor ejemplo de la formación profesional de servidores públicos a través del sistema de pre-ingreso, es decir, un servicio, a través de este sistema se desea que el aspirante palpe los diversos aspectos del gobierno y que permita, a través de exámenes

sucesivos, que el servicio público se autoevalúe objetivamente. Este sistema tiene más de 200 años de vigencia y se ha transformado muy poco hasta nuestros días. Da principio con la oferta de un puesto vacante, para el cual el candidato, antes del ingreso, debe mostrar su experiencia y conocimientos en derecho, así como en los asuntos públicos. Se trata de un noviciado cuyas reglas son establecidas, aplicadas y vigiladas por el Estado, y su propósito es formar a un aspirante para que ocupe un cargo con caracteres de desempeño estándares. En su modalidad moderna, el noviciado se organizó a partir de 1952. Su base es el examen de Estado, que se verifica en tres ediciones a lo largo del proceso formativo: a) un examen de graduación universitaria; b) un período muy prolongado de servicio en diversos órganos de la administración pública; c) y un examen final”.²⁴ El sistema de pre-ingreso que establece Alemania es un elemento predominante para formar parte de la carrera administrativa, en esta etapa el postulante tiene la expectativa de culminar esta etapa con éxito y formar parte del servicio público, se caracteriza por un tiempo prolongado en que la instrucción permite la capacitación y la aplicación de conocimientos al servicio de los órganos de la administración pública, en este sistema de pre-ingreso el aspirante no es considerado servidor público, esta etapa constituye el medio para lograr la carrera administrativa, previamente debe cumplir con un proceso, entre exámenes, capacitaciones teóricas y prácticas que involucra la dedicación total del aspirante.

²⁴ GUERRERO, Orozco Omar, PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Unidad de Publicaciones ESAP, septiembre 8 de 1997, Santa Fe de Bogotá-Colombia, Pág.116.

Francia instituye el modelo a seguir por muchos países, “es el país donde originalmente se estableció el principio del mérito, como una divisa democrática del servicio público: la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789, artículo VI, estableció el derecho de admisibilidad a los empleos públicos para todos los ciudadanos, sin más distinción que sus capacidades y talentos, la aplicación del tal principio previno toda segregación por motivos religiosos, políticos y éticos”.²⁵ Con el propósito de establecer un sistema el cual permita el acceso al servicio de los organismos de la administración pública, donde prime la capacidad y el talento, Francia establece el principio de mérito, donde la aptitud del postulante es fundamental, de esta manera no existe distinciones por cuestiones raciales o sociales. “Normalmente la carrera administrativa requiere del apoyo de una escuela profesional de servicio público, establecido por los gobiernos por la formación y perfeccionamiento de los funcionarios, así como para colaborar en los concursos de ingreso y promoción. El sistema de formación imperante en Francia gira alrededor de la Escuela Nacional de Administración, un centro gubernamental de estudios aplicados cuyo propósito es complementar la formación precedente de los programas universitarios y preparar a cursantes a través del entrenamiento práctico. Al mismo tiempo, corrige los defectos del reclutamiento administrativo y democratiza las oportunidades de empleo en el país. En suma: la ENA ofrece a los funcionarios públicos una formación humanística, pero con sentido administrativo de Estado. En ella se enseñan de las técnicas de la gestión

²⁵ GUERRERO, Orozco Omar, PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Unidad de Publicaciones ESAP, septiembre 8 de 1997, Santa Fe de Bogotá-Colombia, Pág.121.

administrativa y existe el empeño por desenvolver en los alumnos los sentimientos de los altos deberes que la función pública entraña, así como los medios de ejercitarlos. Todos los candidatos deben tener como base de su solicitud una formación universitaria, con preferencia en economía, derecho, y ciencias políticas y sociales. La ENA es una institución post-universitaria. Su método de formación se sustenta esencialmente en la pasantía (estadía, stage), cuyo objeto es la capacitación práctica del funcionario, así como en seminarios y conferencias. El Entrenamiento Práctico En las escuelas profesionales de servicio público, como la ENA, se reciben a los graduados universitarios para ser introducidos en la enseñanza administrativa esta consiste en la capacitación práctica para el despacho de los asuntos públicos”.²⁶ La Escuela Nacional de Administración que implanta Francia, tiene como propósito la formación de servidores públicos, para el efecto quienes formen parte de la ENA tienen que cumplir con un requisito indispensable que constituye el grado universitario, de ahí que se lo catalogue como post-universitario, además pese a que el aspirante no cuente con los conocimientos concernientes sobre administración pública que se requieren, los mismos serán desarrollados a lo largo de las capacitaciones y el respectivo entrenamiento practico.

A diferencia de Francia que establece una institución post-universitaria denominada ENA, Gran Bretaña implanta la capacitación en el servicio público mismo, “formación basada en la experiencia dentro del servicio civil, conserva el

²⁶ GUERRERO, Orozco Omar, PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Unidad de Publicaciones ESAP, septiembre 8 de 1997, Santa Fe de Bogotá-Colombia, Pág.127.

requisito de ingreso mediante concursos abiertos, que exigen una educación universitaria previa de alta calidad. Este ha sido un objetivo plenamente alcanzado, pues a finales de los años 50, el 80% de los miembros del servicio civil provenían de las universidades de Oxford y Cambridge, situación que permanece igual hoy en día. El aspecto débil de sistema, empero, es que a pesar de la procedencia de centros educativos de tan acreditado prestigio, la índole de los exámenes aplicados y la orientación académica de las universidades mismas, implica un tipo de preparación de los candidatos que es muy débil en ciencias sociales y muy especializada en campos de conocimiento distantes a los problemas de gobierno, que son tan importantes para el servicio público. A mediados de los años 50, el examen típico que se aplicaba a los postulantes a la Clase Administrativa se centraba en el conocimiento de materias tales como historia, derecho, filosofía, política y economía, así como en matemáticas y ciencias, además de idiomas e historia de las civilizaciones. Las entrevistas a los candidatos estaban encaminadas a apreciar su historial, inteligencia y cualidades personales. Además, se les practicaba una prueba escrita que incluía conocer el inglés, realizar un ensayo y demostrar conocimientos sobre asuntos contemporáneos. Sin embargo, a principio de los años 70, los concursos de ingreso se mantenían sustentados en cultura general y ratificaban el valor principal de estudios universitarios basados en el latín, griego y matemáticas, otros países se enseñan por medio de cursos académicos, libros y revistas, en Gran Bretaña se adquiere a través del folklore del servicio

civil, tal como lo aseguró Muñoz Amato”.²⁷ En los órganos e instituciones que forman parte de la administración pública se desarrollan los conocimientos del servidor público, es a través de la práctica directa en el servicio público que Gran Bretaña aplica el mecanismo de preparación, cabe considerar que a diferencia de otros países en que se procura la formación a través de instituciones académicas con materias y capacitaciones especiales, este país implanta un sistema peculiar basado en la relación directa con el servicio público.

En Ecuador es en 1959 que se expide la Ley de Carrera Administrativa con el fin de brindar estabilidad a los empleados públicos, capacitarlos técnicamente y se inicia un sistema de selección para ocupar los puestos públicos, en 1968, la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa establece: un sistema de administración del personal, basado en el mérito; igual de oportunidades, sin discriminación para los ecuatorianos; y la formación de una carrera en la administración pública. Actualmente para el proceso de selección de servidores se desarrolla a través de cuatro etapas: Convocatoria, Evaluación y selección, Expedición del nombramiento, Inducción. a) La convocatoria : una vez teniendo los parámetros claros y precisos del concurso se hace la convocatoria a las personas que deseen ingresar al servicio público por lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales y Unidad de Administración de Talento humano son encargadas de llevar este proceso de convocatoria. b) Evaluación y selección: en esta fase es muy importante para las personas

²⁷ GUERRERO, Orozco Omar, PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Unidad de Publicaciones ESAP, septiembre 8 de 1997, Santa Fe de Bogotá-Colombia, Pág.138.

que se están presentado a dar dicha evaluación serán calificados, así mismo se calificara el mérito del servidor público de acuerdo al logro alcanzado. Esta selección de personal se la realiza calificando a los profesionales más idóneos para ocupar los puesto de los servidor público. En este proceso de evaluación se pone a consideración la etapa de impugnación que permite a los postulantes refutar los resultados y solicitar nueva evaluación.

La UATH “Unidad De Talento Humano” tiene la responsabilidad u obligación de hacer ejecutar el proceso de reclutamiento y selección del personal que va a ocupar el puesto de vacante en la entidad esto se da de conformidad con las Normas del Ministerio de Relaciones Laborales. c) Expedición del Nombramiento: una vez efectuada esta evaluación y calificación el Tribunal de Méritos y Oposición se manifestara el ganador del concurso, el postulante que haya obtenido el resultado más satisfactorio. En el término de tres días la persona que tenga jurisdicción en este caso será la encargada de que se remita a dar el nombramiento conforme lo establece este concurso. Pero en caso que el ganador de este concurso no aceptare el nombramiento o no exista una asistencia dentro de un plazo no mayor a tres días el tribunal tendrá la opción de elegir a la persona ganadora que en este caso será el segundo concursante que haya obtenido buen puntaje para este puesto. d) Inducción: por ultimo tenemos esta etapa la cual es la inclusión del participante que gano, poniéndole a conocimiento de sus derechos y obligaciones , así mismo esta inclusión del

aspirante ganador se lo ubica en el puesto de trabajo con el objetivo que vaya acoplándose al servicio público.

4.2.2. Discriminación en las Relaciones Laborales

La discriminación en las relaciones laborales constituye la parcialidad de trato, que va desde los favoritismos, hasta la exclusión de las personas por situaciones prejuiciosas, se ha determinado que la discriminación puede ser directa o indirecta. “La discriminación directa está vinculada a la diferencia de trato, de consideración o tratamiento, sin una circunstancia o situación objetiva que la justifique o explique, lesionando con tal conducta la dignidad de la persona y sus derechos humanos garantizados. El concepto de discriminación indirecta, en cambio, se vincula con la teoría del impacto o efecto adverso, donde la medida en sí no aparece como discriminatoria, pero no cabe duda que conlleva esa intención. Ello ocurre cuando, por ejemplo, se despide a un trabajador invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, pero se oculta que se le despide en realidad porque tiene SIDA. Este último concepto se originó en España como una creación jurisprudencial, manifestada en el Tribunal Supremo de ese país”.²⁸ La discriminación directa excluye al postulante o trabajador por razones subjetivas, cuestiones raciales, sociales, de género, enfermedades y otros, es claramente identificable, mientras que la discriminación indirecta se ejecuta a pretexto de cuestiones legalmente establecidas que ocultan la causa real que se reduce a situaciones subjetivas del

²⁸ CASTRO Castro José Francisco, “Discriminación en las Relaciones Laborales”, Boletín Dirección del Trabajo Colombia, Pág.10.

postulante que no se le permite el ingreso o del ya trabajador que se lo despide injustificadamente.

Las discriminación en las relaciones laborales no se reduce a la relación del trabajador empleador, pues abarca una serie de conductas: “Referidas al acceso al empleo, a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, etc”.²⁹

La discriminación laboral en cuanto al acceso es común y se evidencia con actos desfavorables hacia una persona, generada por situaciones cuestionables previas a la obtención de trabajo, sin embargo se deben considerar las diversas etapas de desarrollo temporal de la relación laboral, la cual la podemos dividir en tres etapas: “el estado previo a la constitución de la relación laboral (etapa pre-ocupacional), durante la relación laboral misma (etapa ocupacional) y, por último, una vez extinguida la relación laboral (etapa post-ocupacional). En cada una de estas etapas se pueden configurar conductas discriminatorias”.³⁰ Una vez efectuada la oferta laboral el interesado debe cumplir requisitos expresos que se requieren esta es la etapa pre-ocupacional, “que es la posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración del contrato de trabajo, se plantea la situación de los requisitos y el acceso al empleo. La discriminación laboral consiste en

²⁹ CASTRO Castro José Francisco, “Discriminación en las Relaciones Laborales”, Boletín Dirección del Trabajo Colombia, Pág.8.

³⁰ CASTRO Castro José Francisco, “Discriminación en las Relaciones Laborales”, Boletín Dirección del Trabajo Colombia, Pág.8.

toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, fuente de diversos problemas referidos a discriminación. En esta etapa, se puede producir una de las formas más intensas y debatidas de discriminación, a través de los denominados test pre-ocupacionales como, por ejemplo, el test de embarazo que se les exige a algunas mujeres para acceder a un empleo”.³¹ Los requisitos previstos para la postulación tienden a tener un carácter discriminatorio tal es el caso de un límite de edad, género, estado civil. Pueden ser elementos para su inadmisibilidad o incluso sin encontrarse expresamente contemplados entre los requisitos se establece a través de una decisión personal del empleador.

En la etapa ocupacional, “que va desde la celebración del contrato de trabajo hasta su extinción por cualquier causa, los problemas giran en torno a las facultades que el empleador tiene para enfrentar ciertas situaciones y, en especial, establecer cómo el ejercicio de los poderes del empleador puede, en determinadas circunstancias, derivar en conductas discriminatorias”.³² Una vez que se establece la prestación de servicios laborales a través de la contratación, la discriminación laboral la ejerce el empleador bajo conductas que perjudican

³¹ CASTRO Castro José Francisco, “Discriminación en las Relaciones Laborales”, Boletín Dirección del Trabajo Colombia, Pág.8.

³² Ibídem, Pág.8.

notablemente al trabajador, por ejemplo el incremento de horas laborales sin reconocer el pago extra.

La etapa post-ocupacional, “constituida por el momento de la extinción de la relación laboral, la discriminación genera diversas interrogantes acerca de bajo qué condiciones el despido puede ser desconsiderado injustificado por discriminatorio”.³³ Finalmente la discriminación laboral post-ocupacional que se determina con el despido injustificado del trabajador, por cuestiones sociales, raciales, culturales, tal es el caso que por orientación sexual se efectúe el cese de las labores.

4.3 MARCO JURIDICO.

4.3.1 Análisis de la constitución de la republica del ecuador referente a los derechos de trabajo.

La constitución del ecuador fue creada en el año de 1830 desde esta fecha hasta el 2008 como 20 constituciones que han tratado de lograr una estabilidad política y económica. En esta constitución del 2008 busca garantizar la aplicación de los derechos regidos por principios que debe cumplir las personas sean naturales o jurídicas ya sea en diferentes organismos e instituciones Estableciendo que todas las personas son iguales.

³³ Ídem, Pág.9.

El “**Art. 11** de la Constitución **inc. 2** señala.- “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.”³⁴

De lo mencionado podemos deducir que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”

Uno de los derechos primordiales que tenemos las personas es el ser tratados por igual sin discriminación alguna, así mismo de tener las mismas oportunidades sin excluir a las personas por su etnia, sexo, género, identidad, costumbres, etc.

Si en caso de que no se cumpliere con lo que establece la ley se sancionara cualquier tipo de exclusión o distinción hacia las personas .

³⁴ Constitución de la república del Ecuador / Editor Ermel Aguirre González pag 9 / 2008

Así mismo en el “**Art. 33** de la constitución establece.- 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.”³⁵

De lo transcrito en el presente artículo podemos mencionar que el trabajo es aquel derecho y obligación social o económica, que el Estado ecuatoriano está obligado a brindar, porque que es fuente de realización personal lo cual es base de la economía, que el derecho al trabajo es uno de los derechos del buen vivir porque ayuda como sustento para la familia y en lo social contribuye a la realización profesional y personal de hombre.

Sin embargo en la Constitución de la República del Ecuador, establece garantías, derechos y deberes, que deben cumplir los ecuatorianos y uno de estos derechos primordial es el trabajo cuyo objetivo es un intercambio entre el estado y los trabajadores esto quiere decir igual trabajo igual remuneración, vida decorosa, y remuneraciones. Pero siempre y cuando no sea perjudicial para la salud, sea escogidos por las personas y aceptado mas no que sea un trabajo que sea obligado y más aun si va a existir una discriminación.

³⁵ Constitución de la republica del Ecuador / Editor Ermel Aguirre González pag 14 / 2008

Así mismo en el “**Art. 225** de la constitución se establece que el sector público comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos Autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.”³⁶

De lo transcrito en el presente artículo debemos tomar en cuenta que el sector público engloba diferentes instituciones:

Si bien es cierto el Estado cuenta con cinco funciones como son la función Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral, y de Transparencia y Control Social estas funciones abarcan organismos y dependencias esto quiere decir que estas instituciones gozaran de autonomía para su organización y

³⁶ Constitución de la república del Ecuador / Editor Ermel Aguirre González pag 77 / 2008

funcionamiento siempre y cuando tomando en cuenta que deben ser determinadas por la constitución.

Cuando menciona de aquellas entidades que integran el régimen autónomo descentralizado es referirnos a los Gads (Gobiernos Autónomos Descentralizados) gozaran de autonomía política, financiera y administrativa pero debemos tener claro que esta autonomía no permitirá una separación del territorio que comprende los Gads como las juntas parroquiales rurales, los consejos municipales, los consejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales.

Mientras en la constitución o Ley se crean organismos y entidades para el ejercicio de la potestad estatal pueden ser como por ejemplo: SRI (Servicio de Rentas Internas), AGD (Agencia de Garantía de Depósitos) CAE(Corporación Aduanera Ecuatoriana), Defensoría del Pueblo, CONESUP(Consejo Nacional de Educación Superior, Banco Central del Ecuador, Banco del Estado, CFN (Corporación Financiera Nacional.)

Mientras que los organismo y entidades creados por la constitución o ley para la prestación de servicios públicos como: Autoridades Portuarias, Comisión de Tránsito del Guayas, CONELEC (Consejo Nacional de Electricidad, Consejo Nacional de Telecomunicaciones, SESA (Servicio Ecuatoriano de Sanidad Agropecuaria. Por ultimo con tamos con

organismos y entidades creados por la constitución o ley para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado como TRANSSANAVE (Transporte Naviero Ecuatoriano)IAFA (Industria Aeronáutica de la Fuerza Aérea ASTINAVE (Astilleros Navales Ecuatorianos).

Ahora bien en cuarto numeral tenemos las personas creadas por acto normativo de los Gads para una prestación de servicios públicos están establecidos en el artículo 226 de la constitución

En el **“Art. 227de la** Constitución establece.- 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.”³⁷

La administración pública o gestión pública tiene como finalidad establecer un servicio a la comunidad para lo cual se va a regir por principios tales como:

Principio de eficacia y eficiencia: Estos dos principios son muy importantes el principio de eficacia tiene como directriz una buena organización lo que permite acceder a una obtención de metas, objetivos y fines asignados por ordenamiento jurídico, mientras que el principio de

³⁷ Constitución de la republica del Ecuador / Editor Ermel Aguirre González pag 77 / 2008

eficiencia obtenemos mejores resultados siempre y cuando exista una reducción de valores o tarifas ya sea en lo material, tecnológico o financiero

Principio de jerarquía: cuando mencionamos este principio es aquel orden jerárquico de mayor a menor por lo cual deben estar jerárquicamente ordenados y relacionados de acuerdo con lo que se dispone con la distribución vertical de atribuciones en niveles organizativos

Principio de descentralización y desconcentración: cada uno de estos principios tiene una finalidad, como por ejemplo el principio de desconcentración es aquel traspaso de la competencia de sus funciones es decir estas funciones tendrán con penitencia con otro órgano pero que tenga una misma administración.

Mientras que el principio de descentralización sucede algo muy contradictorio a la desconcentración aquí existe un traspaso del poder de gobierno central hacia otras autoridades que no estén en un orden superior ni menor sino más bien estén subalternas

Principio de coordinación: aquí se da una organización dentro de la administración sea individual o independiente. En este principio de coordinación busca tener un eficacia en la administración y como se logra

esto cuando hay una toma de decisiones por el Presidente de la República, y demás autoridades designadas con la finalidad de un estricto cumplimiento de la norma suprema como lo es la Constitución.

Principio de participación: este principio no es más que dar beneficio a la sociedad ya sea por parte del sector privado o como del sector público es decir se crean concursos de méritos y oposición para los ciudadanos tengan conocimiento participen y sean evaluados con el objetivo que ocupen un puesto dentro del servicio público.

Principio de planificación: se lo entiende como aquel proceso que debe llevar consigo objetivos planteados dentro de una administración y tener en cuenta su misión y visión de estos objetivos para poder cumplirlos poniendo interrogantes ¿Cómo? ¿Por qué? ¿para que? ¿Cuándo? ¿Dónde? Esto ayudara a tener mas claro el panorama de la planificación y poder llegar cumplir todo los objetivos.

Principio de transparencia: en este principio es similar al principio publicidad porque este consiste en que la administración publica es decir cualquier decisión que sea tomada debe ser de poder público que toda la población ecuatoriana tenga conocimiento, en el caso de las entidades públicas o privadas realizan dichos concursos estos deben ser con transparencia, equidad y sin discriminación alguna conforme lo establece la norma.

Principio de evaluación: trata sobre la valoración que deben realizar los servidores públicos con el objetivo que se vaya desempeñando a lo largo de sus labores.

En el “**Art. 228** de la Constitución dispone.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la Carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.”³⁸

De lo transcrito en el artículo se puede deducir que para ingresar a un servicio público, como para el ascenso o la promoción de la carrera administrativa debe hacerlo por medio de un concurso de méritos convocados por el personal de talento humano de las empresas públicas o privadas dicha convocatoria se la hará al público que deseen ocupar este puesto siempre y cuando sean mayores de edad. Pero se debe tomar en cuenta que estos concursos no pueden ingresar los servidores o servidoras públicos, y si en caso de darse un falta de violación a la norma como resultado puede darse una remoción de cargo a la autoridad nominadora

³⁸ Constitución de la republica del Ecuador / Editor Ermel Aguirre González pag 29 / 2008

Además en el “**Art. 229** de la Constitución.- 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”.

De lo transcrito se puede mencionar que los servidoras y servidores públicos son aquellas personas que prestan sus servicios tanto lícitos como personales al Estado con el objetivo de brindar un beneficio a la sociedad como por ejemplo el IESS o también escuelas. La gran mayoría de estos servidores públicos no perciben ganancia por parte de empresas privadas si no de las empresas publicas emanadas por Estado.

El “**Art. 325** de la Constitución dispone.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”³⁹

Pienso que el estado garantiza este derecho al trabajo que tenemos las personas nos brinda diferentes modalidades de laborar como independencia y tener libertad de escoger, con el objetivo de reinserción de labores de auto

³⁹ Constitución de la republica del Ecuador / Editor Ermel Aguirre González pag 100 / 2008

sustento, ya que las personas que van adquiriendo un trabajo vienen siendo actores porque son quienes producen fuente de la base económica.

Sin embargo el **Art. 326** de la Constitución hace referencia.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”⁴⁰

En este presente artículo podemos analizar qué derecho al trabajo, es un esfuerzo físico y mental del hombre este derecho al trabajo está establecido en la constitución como un derecho del buen vivir, por lo tanto este derecho no puede ser irrenunciable porque todas las personas merecemos un trabajo digno y con remuneración.

En el “**Art. 341** de la constitución manifiesta .- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.”⁴¹

⁴⁰ Ibídem

⁴¹ Constitución de la república del Ecuador / Editor Ermel Aguirre González pag 100 / 2008

A lo largo de nuestra historia política en Ecuador siempre en sus constituciones se han establecido derechos, garantías y deberes que debe cumplir las personas, si bien es cierto en la Constitución del 2008 busca generar un protección para las personas que habitan en el Ecuador por lo cual se ha tratado de tener un menor índice de discriminación , exclusión, falta de equidad, y violencia ya sea por diferentes motivos, pero la realidad existe tales despectivos para las personas de color, en cuanto a su sexualidad, en su religión, en un mismo pensamiento ideológico incluso la filiación a un partido político, si supuestamente el estado tiene como misión proteger a la población de cualquier vulneración de la normas, muchas de las veces existen estas sanciones pero son muy graves lo cual sigue permitiendo que las personas que son empleadores tengan un trato injusto a los trabajadores quienes no hacen mas que laborar.

4.3.2. Análisis de la ley orgánica del servidor público.

En el presente “**Art. 5** de la Losep debemos tener en cuenta los Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere

- a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública.”⁴²

⁴² Ley Orgánica del Servicio Publico / Ministerios de Finanzas del Ecuador / texto extraído de la pagina web: www.Lexis.Com.Ec / pág. 4

Claro está en la LOSEP establece que pueden ingresar al servicio público mayores de 18 años pero la realidad es que cuando se realizan dichos concursos ponen trabas a los participantes tal es el caso de la edad o los años de experiencia que ha tenido en su desarrollo profesional es por ello que no permite la inclusión y peormente el tener un libre acceso al trabajo, y supuestamente se menciona que para tal ingreso debe estar en pleno ejercicios de los derechos entre comillas porque si nos podemos dar cuenta hay vulneración de los derechos que están establecidos en la constitución como el derecho al trabajo.

En lo referente al “**Art. 63** Losep dispone.- Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.”⁴³

Una vez realizado el concurso de méritos y oposición se viene una de las fases importantes que es el subsistema de selección personal es aquel procedimiento, o método que sirve para evaluar con un capacidad y aptitud a los nuevos aspirantes al concurso de méritos y oposición para que lleguen

⁴³ Ibídem /pag 36

a ocupar una vacante al servicio público tomando en cuenta las garantías que están establecidas en la constitución.

La gran pregunta que se han sean las personas por qué hacen una convocatoria de dicho concurso de méritos y oposición si en realidad tomo es un farsa porque reciben carpetas, evalúan pero al momento de ya pertenecer a una entidad ya sea pública o privada ingresan personas que están afiliadas a un partido político o incluso a un parentesco familiar. Muchas de las veces los profesionales por buscar un mejor futuro estas entidades se encargan de vulnerar derechos, falta de trabajo obligando a que exista un mayor índice de delincuencia.

Mientras que en el artículo “**Art. 65** de la Losep establece.- Del ingreso a un puesto público.- El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades

nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.”⁴⁴

De lo transcrito en el presente artículo podemos deducir que para ingresar a un puesto público se lo hará mediante un concurso de méritos y oposición se debe valorar la capacidad de las personas interesadas y dar un libre acceso a tal concurso.

Así mismo para el ingreso y la calificación en estos concursos de méritos y oposición que se les hace a los participantes deben ser con transparencia y de conformidad con lo que establece ley.

Pero una cosa es lo que establece la ley y otra muy diferente que las empresas públicas o privadas cumplan al momento realizar estos concursos con toda transparencia muchas de las veces los participantes asisten para ser evaluados y concursan para este puesto pero las empresas se encargan de poner trabas como: este concurso es solo para sexo masculino, ponen de intermedio la edad, a que partido político es afiliado no permitiendo el libre acceso a una fuente de trabajo y supuestamente se dice que ya no hay discriminación.

⁴⁴ Ley Orgánica del Servicio Público / Ministerios de Finanzas del Ecuador / texto extraído de la página web: www.Lexis.Com.Ec / pág. 37

Conforme al “**Art. 66** de la Losep se refiere.- De los puestos vacantes.- Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano.”⁴⁵

De lo transcrito se puede deducir que existe discriminación como ya lo había mencionado en estos concursos se dan muchos impedimentos tanto para hombres como mujeres por diferentes motivos dándoles un trato injusto ahora bien en cuanto a la discriminación que supuestamente la LOSEP establece que estos concursos no debe haber trato de inferioridad a las personas mentira hay un alto índice que existe la discriminación por edad, etnia, parentesco familiar, sexo, religión, pensamiento ideológico, entre otras lo que ha permitido la vulneración de los derechos como ciudadano, no permitiendo que llevare un sustento alimenticio a los hogares obligando a delinquir con el fin de ayudar y proteger a su familia.

Asi mismo en el “**Art. 67** de la Losep dispone.- Designación de la o el ganador del concurso.- La autoridad nominadora designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitidos por la Unidad de Talento

⁴⁵ Ley Orgánica del Servicio Publico / Ministerios de Finanzas del Ecuador / texto extraído de la pagina web: [www. Lexis. Com. Ec](http://www.Lexis.Com.Ec) / pág. 37

Humano. La designación se hará en base a los mejores puntajes que hayan obtenido en el concurso.”⁴⁶

De lo transcrito podemos mencionar que la Unidad de Administración del Talento Humano ya una vez calificado los participantes después de haber dado dicha evaluación la autoridad designara a la autoridad la persona que obtuvo supuestamente el mayor puntaje para que ocupe este puesto en el servicio público.

Mientras que en el **art 81** establece “mediante la implantación del sistema o concurso de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos. Sin embargos los trabajadores o servidores públicos que hayan cumplido los sesenta y cinco (65) años de edad, habrán llegado al tope máximo de su carrera en el servicio público, independientemente del grado en el cual se encuentren ubicados, sin que puedan ascender.” ⁴⁷

Pero se debería tomar en consideración que a estos profesionales no se los debe alejar de su profesión, si no que se los debe tomar en cuenta para que capaciten a los profesionales jóvenes y de esta manera conjugar el ejercicio y juridicidad.

⁴⁶ Ibídem/ Pag37

⁴⁷ ⁴⁷ Ley Orgánica del Servicio Publico / Ministerios de Finanzas del Ecuador / texto extraído de la pagina web: www.Lexis.Com.Ec / pág. 41

Por otra parte a los profesionales adultos sean aquellos quienes sean tutores o quienes dirijan e impartan conocimientos de los nuevos profesionales esto es debido a su experiencia conoce sobre temas relevantes que los profesionales desconocen

4.3.3 Análisis de reglamento de la ley orgánica del servidor público.

El “**Art 180** del reglamento de la Losep establece.- Concurso Abierto.- el concurso abierto es el proceso mediante el cual se convoca a servidores, servidoras y personas ajenas a la Institución, que reúnan los requisitos establecidos en la LOSEP y en las bases del concurso, dados a conocer a través de la convocatoria para que participen en los procesos selectivos a que hayan lugar en las instituciones del sector público, para llenar puestos vacantes.”⁴⁸

En el presente artículo nos hace referencia al concurso abierto que se da en las diferentes entidades del Estado realizando una convocatoria a los ciudadanos e incluso a los servidoras y servidores públicos para que participen para que ocupen un puesto vacante dentro de servicio público pero me parece algo muy absurdo porque solo se debería dar prioridad a los ciudadanos que no tiene un trabajo y no a los servidores públicos que cuentan con su labor en dicha entidad esto es también contradictorio porque

^{48 48} Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público / Ministerios de Finanzas del Ecuador / texto extraído de la página web: www.Lexis.Com.Ec / pág. 62

se debería dar oportunidad a los demás personas para que puedan ocupar un puesto vacante dentro del sector público.

En cuanto al **Art 181** menciona “el reclutamiento y convocatoria.- luego de preparadas las bases, se procederá a la difusión del concurso de méritos y oposición que permita la participación del mayor número de aspirantes que cumplan con los requisitos y competencias necesarias para ocupar un puesto en la institución, de acuerdo a las bases del concurso constantes en la convocatoria.”⁴⁹

El presente artículo hay dos fases muy importantes que se dan en este concurso de méritos y posición como son el reclutamiento y la convocatoria.

El reclutamiento es el seleccionar una cierta cifra de aspirantes que desean ingresar al servicio público para ocupar un puesto en cualquier entidad sea pública o privada , así mismo en la convocatoria se la realiza al público en general con el objetivo de la existencia de nuevas fuentes de trabajo, pero se dará siempre y cuando cumplan con todos los requisitos.

Si es cierto que los aspirantes deben cumplir con los requisitos para entrar al concurso de méritos y oposición pero también quienes deben cumplir con estos requisitos son las empresas públicas o privadas porque muchas

⁴⁹ Ley Orgánica del Servicio Publico / Ministerios de Finanzas del Ecuador / texto extraído de la pagina web: www.Lexis.Com.Ec / pág. 63

de las veces hacen llamados a dicho concurso pero la realidad es muy diferente porque se solicitan a personas de cierta edad y con experiencia y se supone que al ser mayor de edad se tiene una libertad al escoger su trabajo, como personas que ya cursan por la edad de 45 años ya no son útiles supuestamente para cargos en el servicio público así como también los profesionales que ya han laborado por varios años son jubilados de su cargo como nos podemos dar cuenta que en estas entidades no se requiere juventud y peormente y el profesional que ya tenga 45 años de edad.

Si estas entidades ya tienen las bases del concurso el cual se van a manejar entre comillas con transparencia y responsabilidad pero no toman en cuenta que por tal discriminación hay familias que les toca emigrar a otros lugares por un mejor futuro, familias que no tienen un sustento económico y peormente alimenticio porque estas entidades se encargan de cerrar las puertas a las personas que necesitan una oportunidad de trabajo.

Y luego se preguntan el ¿Por qué? de tanta delincuencia en el país si lo primero que hacen es no dar el libre acceso al trabajo vulnerando derechos, transgrediendo la ley y la constitución y peormente discriminando a las personas por su condición y no más por la capacidad e idoneidad dejando así a los profesionales sin el derecho al trabajo..

Con respecto al “**Art 182** del reglamento de la Losep Evaluación y selección.- Es la etapa del proceso, del concurso de méritos y oposición, mediante la cual se evalúa y escoge al mejor personal para ocupar un puesto público.”⁵⁰

En esta clase de concursos una vez ya de ver tomado la evaluación se escoge el personal idóneo y que cumple con las características de las bases de concurso.

Pero la realidad es mínima porque en esta clase de concursos a la hora de escoger dicho personal para que ocupen el puesto vacante al servicio público siempre lo hagan por parentesco familiar, por afiliación al partido político o por el mismo pensamiento ideológico, olvidando que el concurso debe realizárselo con mayor responsabilidad y honestidad y sobre todo transparencia tomando en cuenta que la constitución prevalece el derecho al trabajo y no más a ser discriminados y vulnerando los derechos como ciudadano

El “**Art. 183** del reglamento de la Losep.- Concurso de méritos y oposición.- Es el proceso competitivo, orientado a seleccionar a la o el aspirante que demuestre poseer los mejores niveles de competencias, conforme los requisitos del puesto, considerando los siguientes componentes”⁵¹

⁵⁰ ⁵⁰ Ley Orgánica del Servicio Público / Ministerios de Finanzas del Ecuador / texto extraído de la página web: [www. Lexis. Com. Ec](http://www.Lexis.Com.Ec) / pág. 63

⁵¹ ⁵¹ Ley Orgánica del Servicio Público / Ministerios de Finanzas del Ecuador / texto extraído de la página web: [www. Lexis. Com. Ec](http://www.Lexis.Com.Ec) / pág. 63

a) Mérito.- Consiste en el análisis y verificación de los documentos presentados por las y los aspirantes en las ofertas de trabajo, conforme a los requerimientos establecidos para el puesto público señalado en la respectiva convocatoria. La evaluación es el procedimiento mediante el cual se mide objetivamente los niveles de competencias que ostentan las y los aspirantes, a través de la aplicación de pruebas y entrevistas. Al efecto se considerarán los conocimientos del aspirante así como, a través de las pruebas psicométricas, se evaluarán los aspectos psicológicos de aquellos aspirantes que hubieren superado la evaluación de conocimientos.

b) Oposición: Es la fase en la cual se recogen las eventuales impugnaciones respecto de las personas que han sido evaluadas favorablemente.”

Del transcrito en el presente artículo debemos tener bien claro que es el concurso de méritos y oposición para lo cual se refiere a un proceso de competencias por parte de los participantes en busca de un puesto vacante en una empresa sea pública o privada.

La palabra concurso de méritos y oposición, se basa de doc. puntos muy específicos para el aspirante que debe tomar en cuenta que es:

- Merito

- Oposición.

Merito se refiere a la revisión de los documentos que presentare el aspirante para ver si cumple con todos los requisitos del concurso, por ello se realiza una evaluación tomando en consideración las competencias de acuerdo a los conocimientos adquiridos para dicho trabajo, así mismo se llegara a evaluar con pruebas psicosomáticas es decir pruebas psicológicas para aquellos aspirantes que han sido superados en una prueba de conocimientos

Si bien es cierto todas las personas que lleguen a tener un discernimiento acerca del concurso al momento de presentarse muchas de las veces preguntan ¿de qué partido político es afiliado? ¿Cuántos años de experiencia lleva en su profesión? y la pregunta más discriminatoria que deben pasar los aspirantes es ¿cuántos años tiene? .

Sin dar oportunidad a las personas que son jóvenes que no tienen experiencia pero salen de ser profesionales para buscar un mejor futuro ejerciendo la profesión pero lo pueden realizar por que se les impide no dándoles el libre acceso al trabajo y peormente a las personas que cursan con la edad de 35 a 40 años por el simple hecho que ya tienen una edad que no serviría para ocupar el cargo en un servicio público.

Si supuestamente estamos hablando de un concurso de méritos y oposición que se les hace conocer a los ciudadanos para que puedan participar de este concurso y entre comillas ponen ser mayor de edad y de acuerdo con lo que establece la ley. Y en realidad no se cumple porque no hay una sanción

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1 Materiales Utilizados.

El presente trabajo de investigación se desarrolló en base a la recopilación de textos relacionados con la Historia del Derecho al Trabajo, teniendo común vínculo la vulneración de los derechos del trabajador y discriminación de los profesionales en campo laboral por diferentes razones; de igual manera se recurrió a otras fuentes como folletos, diccionarios, libros del derecho laboral ecuatoriano, artículos de prensa y, principalmente de internet, que permitió la recuperación de información sobre el tema.

5.2 Métodos.

El presente trabajo se lo realizó utilizando varios métodos de investigación, mencionándose los siguientes:

Método Científico.

En el proceso de investigación socio-jurídico, se aplicó el método científico, como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada.

Método Histórico.- a través de este método permitió conocer el pasado en torno al problema planteado sobre su origen y evolución y por lo que se debe

realzar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos

Método Analítico.- Este método se aplicó para conocer del objeto de estudio, se pudo explicar, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. Se lo utilizó para identificar el trato diferenciado que existe entre los aspirantes que participan en los concursos de méritos y oposición porque ponen como requisito la edad, que vulnera derechos y garantías establecidas en la constitución.

Método Sintético.- se lo utilizo para la elaboración del resumen, el mismo que explica las partes esenciales del proyecto dentro de la discriminación y exclusión de los profesionales a las fuentes de trabajo y como incide en su desarrollo profesional y vulnera el derecho al trabajo.

Método Inductivo.- se ha lo aplico para la elaboración de la encuesta y en la verificación de los objetivos antes planteados, para conocer los resultados de la investigación de campo.

Deductivo.- Este método se lo utilizó en la elaboración del marco teórico, el mismo que permite la explicación de la investigación, partiendo de lo general hasta llegar a lo particular.

Descriptivo y Estadístico.- este procedimiento se lo utilizo para la elaboración de los gráficos estadísticos resultado de la investigación de campo, permitiéndome realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos.

La presente investigación es de forma documental, bibliográfico y descriptivo siendo de única apreciación en la revisión de literatura de la tesis, en la presentación y análisis de los datos obtenidos en la investigación de campo se utilizaron los métodos de análisis, que permitieron presentar los resultados obtenidos a través de frecuencias y porcentajes establecidos en las pertinentes cuadros, y representados en gráficos estadísticos que permitieron realizar el análisis comparativo y estadístico.

Método Sintético: este método permitió sintetizar la información para elaborar las conclusiones y recomendaciones.

5.3 Procedimientos y técnicas.

Procedimiento de la Observación: Me permitió obtener información sobre el problema a investigar a través de la lectura científica y el análisis de contenidos pude obtener la información necesaria para la estructuración de la investigación.

Técnica Bibliográfica: que me permitió la compilación de la información a través del uso de fichas bibliográficas.

Para el presente estudio se recurrir a la encuesta y entrevista como técnicas de investigación. Se realizó 30 encuestas y 10 entrevistas a diferentes profesionales del Derecho en materia Laboral, esto es, encaminando seleccionar a personas de amplio conocimiento en la materia, para que de tal forma me sirva como referente en el momento de analizar los datos obtenidos en la presente Investigación Jurídica.

Técnica de la Entrevista: La entrevista es la técnica más pertinente para obtener un criterio de los profesionales de derecho en libre ejercicio, permitiendo conocer si existe tal discriminación y, así mismo, se pudo analizar que si se está vulnerando los derechos de los servidores públicos.

Técnica de la Encuesta. La encuesta permite conocer y hacer un diagnóstico de lo que realmente está sucediendo con la problemática de la discriminación laboral en el sector público por lo que se elaboró un cuestionario de 5 preguntas, que fueron aplicadas a 30 profesionales de empresas públicas y privadas

6. RESULTADOS

Con la propósito de obtener una información actualizada acerca de la problemática investigada, se procedió a realizar la investigación de campo a través de la aplicación de la técnica de la encuesta, atreves del instrumento del cuestionario el mismo que fue aplicado a treinta profesionales del derecho, las preguntas fueron elaboradas en base al problema, los objetivos y la hipótesis, para una mejor comprensión he creído conveniente presentar los resultados obtenidos mediante cuadros estadísticos y gráficos.

Cumpliendo con la metodología del trabajo de investigación trazada en el proyecto de investigación presentado, al aplicar este tipo de metodología aplicables en las realidad jurídica, social y de la administración pública; han sido considerados los profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, así como; los servidores públicos de las empresas públicas y privadas a través de las preguntas planteadas, ésta se desarrolló de la siguiente forma:

1. PRIMERA PREGUNTA

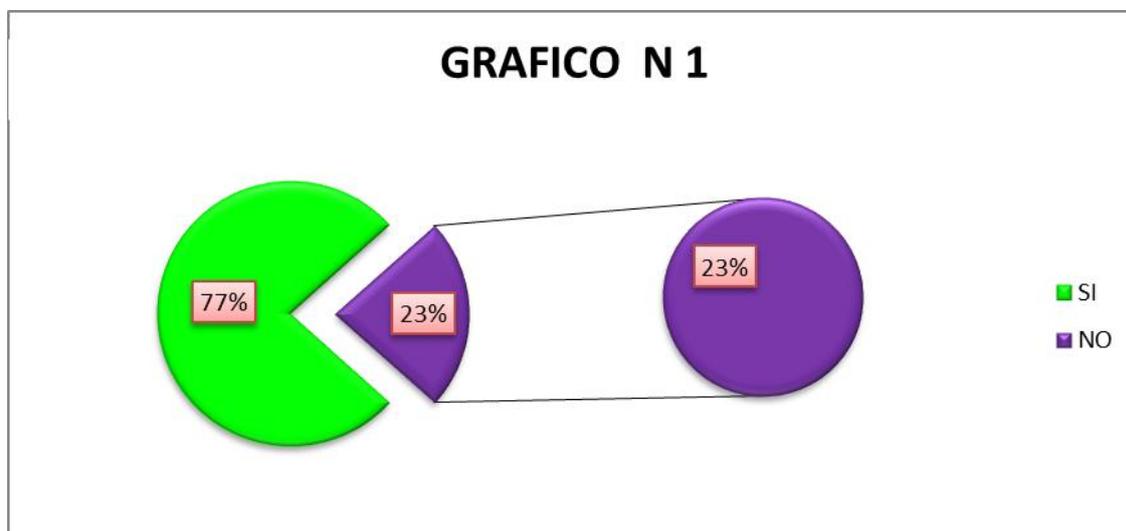
¿Conoce usted que es la discriminación laboral?

CUADRO NÚMERO 1

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	76,7%
NO	7	23,3%
TOTAL	30	100,0%

Fuente: Servidores Públicos y Servidores Privados

Elaboración: María del Cisne Cambizaca Mora.



INTERPRETACION: De los treinta encuestados, veinte y tres de los servidores públicos que representan el 76%, manifiestan que si tiene conocimiento certero que la discriminación laboral, mientras que siete servidores públicos

representan el 23.3%, ,que corresponde a una negativa de respuesta porque no tiene claro el significado de discriminación laboral.

ÁNALISIS: Conforme se evidencia del cuadro y gráfico estadístico que preceden, la mayoría de los servidores públicos aseveran conocer que es la discriminación laboral, se concluye con la respuesta de estos profesionales ya que es necesario que tengan conocimiento sobre la discriminación laboral, por lo cual la mayoría de estos funcionarios me supieron manifestar que la discriminación laboral es una exclusión, un rechazo, un aislamiento de los profesionales por diferentes razones ya sea por raza, etnia, sexo, nacionalidad, religión, etc. no permitiendo el libre acceso a un trabajo, estas limitantes que se ponen en las empresas ya sean públicas o privadas no permiten que los profesionales adquieran experiencia en el campo laboral sin embargo, quienes no tienen conocimiento sobre discriminación laboral lo cual se desempeña la predisposición que tuvieron para colaborar con mi investigación.

SEGUNDA PREGUNTA

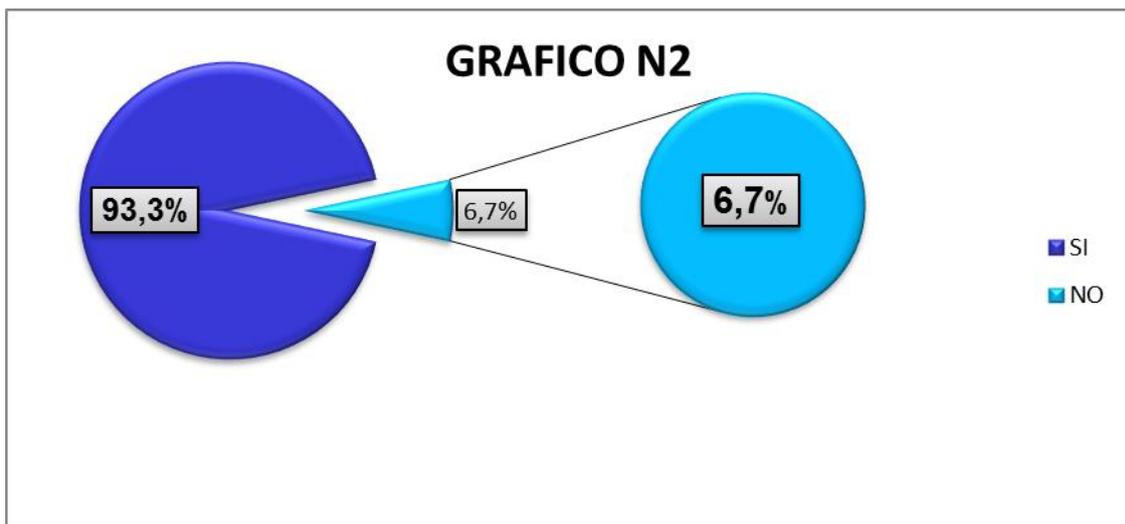
¿Considera usted que existe discriminación laboral en los concursos de méritos y oposición, cuando se solicita que solo participen personas entre 25 y 40 años?

CUADRO NÚMERO 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93,3%
NO	2	6,7%
TOTAL	30	100,0%

Fuente: Servidores Públicos y Servidores Privados

Elaboración: María del Cisne Cambizaca Mora.



INTERPRETACION: Con relación a la segunda interrogante de los treinta encuestados veinte y ocho de los servidores públicos que representan el 93,3 % declaran de forma positiva que si existe discriminación laboral al momento de solicitar personal interponiendo como la edad, mientras que dos de los encuestados que corresponde al 6.7%consideran que no existe discriminación laboral en estos concursos de méritos y oposición si no que son requisitos puestos por estas identidades.

ÁNALISIS: Conforme se evidencia del cuadro y gráfico estadístico que preceden, la mayoría de los servidores públicos aseveran que en los concursos de méritos y oposición existe la discriminación laboral ya que se establecen como requisito la edad , concuerdo con la respuesta de estos profesionales, ya que la mayoría de estos funcionarios me supieron manifestar que muchas de las veces realizan la convocatoria a todas las personas interesadas para que participen en este concurso de méritos y oposición pero que es lo que sucede cuando van a presentar la carpeta les ponen muchas obstáculos que impiden el libre acceso a un trabajo estableciendo en sus requisitos un límite de edad no tomando en cuenta que no brindar una oportunidad de trabajo esta consigo trayendo una serie de consecuencias como el desempleo, el delinquir y muchas de las veces el cometer un suicidio por falta de sustento económico para si mismo y su familia, mientras que la minoría de los encuestados supieron manifestar que son reglas que forman parte de las bases del concurso de méritos y oposición y por ende hay que cumplirlas

TERCERA PREGUNTA

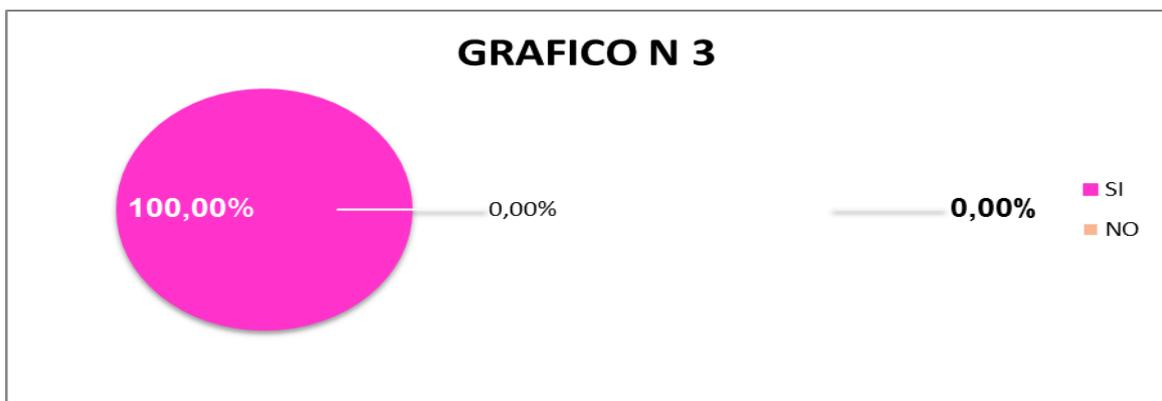
Considera usted ¿Qué existe vulneración de los derechos constitucionales en los profesionales que son discriminados por la edad?

CUADRO NÚMERO 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE.
SI	30	100,0%
NO	0	0,0%
TOTAL.	30	100,0%

Fuente: Servidores Públicos y Servidores Privados

Autor: María del Cisne Cambizaca Mora.



INTERPRETACIÓN: Con respecto a la tercera pregunta de los treinta encuestados, todos indican que al no brindarse la oportunidad de trabajo, al poner como limitante la edad se está vulnerando los derechos como al trabajo, al buen vivir, a un vida digna, lo que representa el 100%; del total de la muestra.

ANÁLISIS: Conforme se evidencia del cuadro y gráfico estadístico que preceden, todos los servidores públicos quienes se dignaron a responder la

presente interrogante manifiestan que si se va a realizar un concurso de méritos y oposición, para ocupar un puesto en el servicio público ya sea en una empresa pública o privada no debe constar como requisito la edad, u otras razones que no permitan la participación de los profesionales en dichos concursos, se concluye con las respuestas de estos funcionarios ya que alegan que al discriminar a las personas por la edad o por la falta de experiencia en el campo laboral están vulnerando los derechos constitucionales como el derecho al buen vivir, a un trabajo digno, e incluso no se esta cumpliendo con el principio de igualdad que establece que todas las personas deben ser tratados de la misma manera.

CUARTA PREGUNTA.

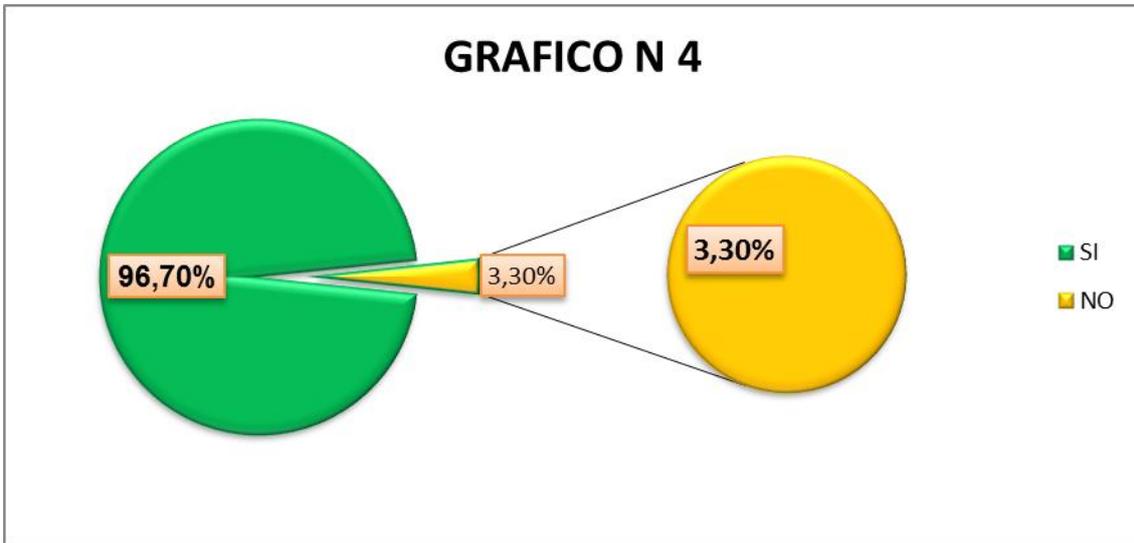
¿ Considera usted que al momento de haber discriminación laboral existe un incremento del desempleo y una falta de sustento económico para la familia?

CUADRO NÚMERO 4

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	96,7%
NO	1	3,3%
TOTAL	30	100,0%

Fuente: Servidores Públicos y Servidores Privados

Autor: María del Cisne Cambizaca Mora.



INTERPRETACIÓN: En cuanto a la interrogante los 30 encuestados, veinte y nueve que corresponde al 96,7% señalaron que en la discriminación si existe un incremento de desempleo y una falta de sustento económico para la familia es por tal motivo que si se da esta falta ingresos está impidiendo que las personas tengan un trabajo inclusive existen tales hechos que si no se está de acuerdo con el criterio del empleador se dan comúnmente las renovaciones de contratos o que haya una baja de salario mientras que 1 de los encuestados corresponde 3,3% manifiesta que hasta las personas que sufren de discriminación toleran el maltrato debido a las tasas de desempleo y necesidad

ANALISIS: Conforme se evidencia del cuadro y gráfico estadístico que anteceden, la mayoría de los encuestados que contestaron afirmativamente a esta pregunta fundamentan sus respuestas indicando al no tener accesibilidad

al trabajo afecta a muchas de las personas y por ende se viene el incrementando el desempleo y vulneración de derechos ,al momento existe tal discriminación por edad se acortan las posibilidades para que los profesionales no puedan desenvolverse en los diferentes ámbitos laborales. Pero si obtuviere más oportunidades de trabajo y un salario justo abra un mayor aporte económico para las familia. mientras que uno de los servidores públicos manifestó que así los profesionales sufran o toleren la discriminación laboral y no se denuncie siempre va a existir el desempleo y la falta de sustento económico.

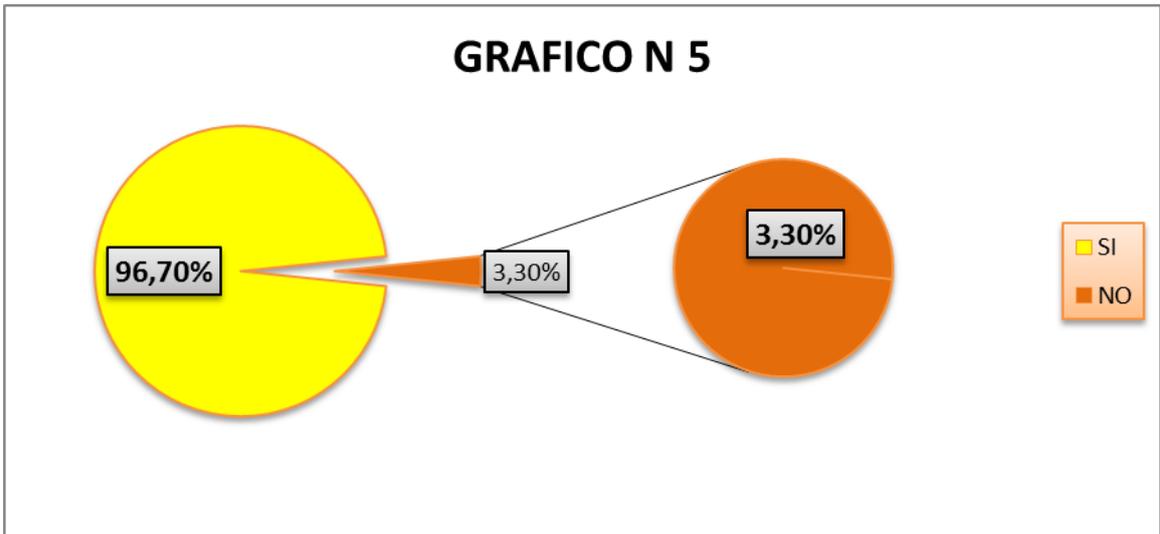
QUINTA PREGUNTA

¿Considera usted que se debe presentar una propuesta de reforma para que exista una disminución en cuanto a la discriminación?

SI	29	96,7%
NO	1	3,3%
TOTAL	30	100,0%

Fuente: Servidores Públicos y Servidores Privados

Autor: María del Cisne Cambizaca Mora.



INTERPRETACIÓN: Con respecto a la quinta interrogante, los treinta encuestados, veinte y nueve de los servidores que corresponde al 96,70% manifestaron que si debería presentarse una propuesta de reforma cuyo objetivo es combatir y erradicar por completo la discriminación laboral, y se debería considerar los artículos relacionados de la Ley del Servicio Público, pues esto no permitirá la vulneración de derechos y garantías de los ciudadanos. Uno de los encuestados, que corresponde 3,3% manifestó que la disposición consta en la Constitución de la Republica y está determinada como un derecho el trabajo en espacios adecuados saludables y libres de discriminación.

ANÁLISIS: Conforme se evidencia del cuadro y gráfico estadístico que anteceden, la mayoría de los encuestados que contestaron afirmativamente las respuestas dadas establece que existe la necesidad de presentar una propuesta de reforma la norma contenida en la Ley Orgánica de Servicio

Público y el Código del Trabajo, a fin de establecer los parámetros legales para el ejercicio pleno de los derechos laborales de las personas

Es por ello que se considera pertinente reformar la normativa vigente para exista una disminución de la discriminación, lo cual beneficiará a los profesionales obteniendo más oportunidades de trabajo, sin poner limitantes y exista una mejora en la calidad de vida, así también como capacitaciones que van a permitir a los trabajadores tener un mayor desempeño en el trabajo.

6.1 Resultados obtenidos mediante la entrevista.

De acuerdo con el proyecto de la tesis, se anexan cinco entrevistas que se las realizó a profesionales del derecho en libre ejercicio en la ciudad de Loja.

Todos estos profesionales me brindaron toda la información dándome a conocer el problema que aun en pleno siglo XXI sigue existiendo la discriminación de los ciudadanos por edad. Vulnerando los derechos y no permitiendo el libre acceso al trabajo.

Por lo cual se establece en la constitución el principio de no discriminación y dentro de los derechos al buen vivir esta derecho al trabajo.

.

PRIMERA PREGUNTA ¿ Considera usted que existe discriminación laboral en los concursos de méritos y oposición cuando se solicitan que solo participan personas entre 25 años y 40 de años de edad?

Se podría decir que los concursos son equitativos y transparentes, pero en la realidad muchas veces la equidad de género no es tomada en cuenta, esto es que cuando se llega a la eta final del concurso, en la fase de la entrevista se ve un cierto grado de discriminación al momento de conocer al participante, cuando el tribunal se da cuenta si es negro, blanco, alto, pequeño, gordo flaco, donde el mayor puntaje por su aspecto, mas no por su conocimiento.

SEGUNDA PREGUNTA ¿Considera usted que existe la vulneración de derechos constitucionales de las personas en el ámbito laboral cuando son discriminados por edad?

En la entrevista realizada se ha podido comprobar que si existe discriminación laboral por la edad, ya que se justifican que no tienen la experiencia suficiente para realizar ciertas funciones dando preferencia a personas de su mismo partido político.

En la misma constitución dela República salvaguarda el derecho al trabajo. El simple hecho que en este tipo de concursos y méritos tanto públicos como privados, sea un requisito la edad, está contraviniendo a la Ley y sobretodo niegan el derecho a todo ciudadano por este requisito.

La LOSEP establece que sean mayores de edad para que participen en los concursos de méritos y oposición pero estas entidades u organismos nunca cumplen.

PREGUNTA N° 3 ¿Considera usted que se debe presentar una propuesta de reforma para que exista una disminución en cuanto a la discriminación laboral.?

Según la entrevista realizada si están de acuerdo que exista la disminución laboral. Cumpliendo lo que establece la Constitución de la Republica que no exista discriminación alguna.

Se podría dar alternativas y hacer cumplir la Constitución y las Leyes del Ecuador y sobretodo hacer una socialización para disminuir la discriminación. Poner mano dura en este tipo de actos.

Considerando la realidad existente en nuestro país, se deberían realizar reformas en las que las personas se encuentren en iguales condiciones al momento de optar por un trabajo, eliminando ciertas limitaciones como: edad, género, religión, etc., que pueden poner en desventaja a un gran parte de la población.

7. DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos.

Como autora del presente trabajo investigativo, me formulé algunos objetivos que fueron presentados en el respectivo proyecto de tesis, y que a continuación procedo a verificar:

OBJETIVO GENERAL

“Estudio doctrinario, jurídico, crítico sobre la discriminación y exclusión en los profesionales incide el desarrollo profesional.”

Este objetivo se cumple, a lo largo del presente trabajo de investigación. Se lo abordó de manera conceptual, analítica, crítica, jurídica y doctrinaria. En cuanto a la normativa no existen sanciones para los empleadores de entidades públicas o privadas puesto que no están incumpliendo con lo que establece la Constitución. Por otra parte a lo largo de la historia del Ecuador se ha venido discriminando y dando un trato discriminatorio a los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

“Determinar que las instituciones públicas y privadas al limitar la edad en los concursos de méritos y oposición existe la discriminación y exclusión de los profesionales e incide en el desempeño profesional.”

En cuanto al primer objetivo específico se puede alegar con veracidad que se ha cumplido con la verificación de la norma legal contenida en la Constitución de la República del Ecuador. También se lo pudo verificar con las respuestas dadas a la interrogante número 3 de la encuesta, comprobando que en las instituciones públicas como privadas existe la discriminación por edad al momento de establecer los requisitos para entrar en el concurso de méritos y oposición

“Establecer las causas y consecuencias que existen para que haya una discriminación y una exclusión de profesionales en el ámbito laboral.”

El presente objetivo fue verificado a través de las encuestas y entrevista realizadas a los funcionarios de las empresas públicas y privadas del derecho y a profesionales del derecho , con las respuestas dadas a la pregunta tercera y a la pregunta número cuatro, logrando de esta manera establecer las causas y las consecuencias que trae consigo el discriminar a las personas por edad en el campo laboral.

“Presentar una propuesta de reforma para que exista una disminución en cuanto a la discriminación”.

Mediante el análisis de la Ley Orgánica del Servidor Público en lo que respecta al concurso de méritos y oposición en lo referente del ingreso al

servicio público, se pudo determinar que no existe sanción para las personas que discriminan por lo tanto debe agregarse esta sanción ya que vulnera el derecho al trabajo. Además también se verifica este impuesto con las respuestas dadas a la pregunta número cinco de la encuesta y con la propuesta de reforma legal que presentare más adelante en el desarrollo de la presente tesis.

7.2.- VERIFICACION DE HIPOTESIS.

La hipótesis propuesta en mi proyecto es la siguiente:

“La discriminación y exclusión a los profesionales por parte de los empleadores al trabajadores al límite de edad vulnera las garantías constitucionales incidiendo en el desarrollo profesional.”La presente hipótesis se contrasto positivamente, con los criterios vertidos por los profesionales del derecho y los funcionarios de las instituciones públicas y privadas a través de las encuestas y entrevistas realizadas en la investigación de campo, esto es con las respuestas dadas a la preguntas número tres, cuatro y cinco, tanto de la encuesta como de la entrevista en donde se llega a determinar que la discriminación en estas entidades trae consigo un incremento de desempleo en el país, la falta de capacitación profesional en el campo laboral y falta de sustento económico en el hogar.

7.3.- Fundamentación jurídica para la propuesta de reforma.

En la actual Constitución de la República del Ecuador, define a nuestro país como aquel Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional; que se establece en el respeto a la soberanía de los Derechos Humanos y de las poblaciones. Es por ello como derechos del buen vivir está establecido el derecho al trabajo, así como también se encuentra el principio de igualdad donde todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

El derecho al trabajo en términos laborales no se están cumpliendo, ya que si bien es cierto el Estado ejerce un poder laboral con el fin de hacer prevalecer los derechos del trabajador, tal es el caso de la participación de los ciudadanos en un concurso de méritos y oposición, para la obtención de un puesto en el servicio público existe una discriminación laboral una discriminación laboral.

Como fundamentos para sustentar la propuesta de reforma jurídica sobre la discriminación y exclusión de los profesionales a las fuentes de trabajo para que se haga efectivo la sanciones y la multa tanto a las empresas privadas como públicas por discriminar a las personas por la edad en los concursos de méritos y oposición vulnerando derechos y principios de los

ciudadanos. He partido desde la constitución donde establece los derechos del buen vivir así como también el principio de igualdad.

También en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11 inciso 2 indica que todas las personas son iguales y que gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, estado civil. Ideología, religión, condición socioeconómica y determina que la Ley sancionará toda forma de discriminación.

Cuando hablamos de discriminación laboral debemos tomar en cuenta que pueden ser por diferentes razones como edad, sexo, etnia, entre otras no permitiendo la obtención de un trabajo pese que la constitución establece que nadie puede ser objeto de discriminación y vulneración de derechos.

El artículo 33 de la Constitución establece 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 garantizara a las personas trabajadoras el pleno respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Sin duda el trabajo es un derecho y base económica de todas las personas y por supuesto fuente de realización económica de todo trabajador es por ello que se debe cumplir con lo que establece la constitución ya que su objetivo es brindar una vida digna, con una remuneración justa a los trabajadores sin discriminación alguna. Cabe mencionar nuevamente que el trabajo es una fuente de realización personal y de ingresos y que para obtener un trabajo se debe de cumplir los requisitos conforme lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público.

La LOSEP, en su artículo 5 literal a) con respecto a los requisitos para ingresar al servicio público exige ser mayor de 18 años y estar en pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la ley para el desempeño de una función pública.

Dentro de la LOSEP establece los requisitos para ingresar a un puesto al servicio público, sin interponer limitantes que no permitan la obtención de un trabajo

Así mismo, en el artículo 65 de la LOSEP establece que para ingresar a un puesto público se lo hará por concurso de méritos y oposición que se evalúe con idoneidad a los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos; además, en el artículo 66 manifiesta.

Si bien es cierto la LOSEP establece que para el ingresar a un puesto en una entidad ya sea pública o privada debe hacerlo mediante un concurso que permita la libre participación a todos los ciudadanos sin discriminación alguna

He aquí un punto muy importante donde se considera que existe una contradicción en la norma, y si bien es cierto la constitución protege y garantiza al trabajo como un derecho y un deber social, la LOSEP, en su artículo 81, retira total y definitivamente al servidor público que ya cumplió los 70 años de edad, sin considerarse que se está vulnerando estos derechos, discriminando y excluyendo a los profesionales por haber cumplido un límite de edad.

Si bien es cierto todas las personas que trabajan por largo tiempo llegará a una edad en la que debe jubilarse, pero esto en realidad genera una tasa de mayor desempleo de profesionales de experiencia. sin embargo en los profesionales jóvenes también existe esta vulneración de derechos porque, al no tener una mayor experiencia y desempeño profesional los ha llevado a que sean discriminados por la edad .

8. CONCLUSIONES

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

- ❖ La falta de oportunidad de trabajo limita el sustento económico a causa de la discriminación laboral por la edad.
- ❖ La discriminación laboral no se encuentra tipificada en nuestra legislación por lo tanto debe sancionarse a los funcionarios tanto de empresas públicas como privadas
- ❖ La discriminación laboral vulnera los derechos de los profesionales como el de trabajo así como el principio de igualdad. el mismo que se encuentra establecido y garantizado en nuestra Constitución.
- ❖ Al no permitir a los profesionales con o sin experiencia tener el libre acceso a los concursos de méritos y oposición está afectando a la economía porque no pueden obtener un trabajo si existe discriminación laboral.
- ❖ Que sea necesario agregar una sanción en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Servidor Público a fin de que exista mayor inclusión de los profesionales y que no afecte económicamente a los profesionales respetando sus derechos constitucionales.

9. RECOMENDACIONES

Luego de la ejecución del presente trabajo de investigación de carácter socio-Jurídico, se enuncian las siguientes recomendaciones:

- ❖ Que se dé capacitaciones a los profesionales que vayan a ingresar a los concursos de méritos y oposición, con el objetivo de erradicar esta discriminación en los servidores públicos.

- ❖ Que las empresas públicas y privadas, para el enrolamiento de personal, en sus requisitos no impongan límites de edad

- ❖ Que la Asamblea Nacional acoja mi propuesta de reforma para que se agregue en el artículo 65 la sanción por discriminación y exclusión a un puesto publico por parte de un servidor publico

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.



LA HONORABLE ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 11, numeral 9, “el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la constitución”;

Que, el Art. 33 de nuestra carta magna expresa que el trabajo es un derecho y un deber social, y un deber económico, fuentes de realización personal y base de la economía, el estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respecto a su dignidad, una vida decorosa.

Que, la Constitución de la República del Ecuador en el en el Art. 11 numeral 2 establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra

distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación

Que, el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador, el Estado garantizará el derecho al trabajo y se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

En uso de las atribuciones y deberes de la Asamblea Nacional, en el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador: **Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.**

LEY REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO

Art.1.- A continuación del Art. 65, Incorpórese, un artículo, que diga:

Art...**-Sanción por discriminación y exclusión a un puesto público.- Cualquier acto que emane de un servidor público o autoridad nominadora que constituyan

discriminaciones favorables o adversas para el acceso a un puesto público será sancionado con una multa de cinco a diez remuneraciones básicas unificadas.

Art.2.- Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Plenario de Comisiones Legislativas de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador; a los días del mes de del año

.....

f) Presidenta de la Asamblea Nacional

f) Secretario General.

10. BIBLIOGRAFIA

- **CABANELLAS, Guillermo**, Diccionario Enciclopédico de Derecho, Editorial Heliasta 2010, décimo novena edición Argentina primera edición 1979,
- **CALDERA Rafael**, Derecho del Trabajo, Editorial EL Ateneo, BS, AS. 1979, Pág. 73/74.
- **CAMARGO Hernández David**, “Funcionarios Públicos, Evolución y Prospectiva”, ISBN: 84-689-5323-7, N° Registro: 05/84236, Pág.26.
- **CASTRO José Francisco**, “Discriminación en las Relaciones Laborales”, Boletín Dirección del Trabajo Colombia, Pág.8.
- **CISTERNAS, María Soledad**, “Ordenamiento Jurídico Chileno Frente Al Fenómeno Discriminatorio”, Revista Chilena de Derecho, Santiago, vol.31,num3,num septiembre-diciembre del 2004
- **Diccionario de la Lengua Española**, “Administración Publica”, Real Academia Española, 2016. Felipe IV, 4 - 28014 Madrid.

- **GONZÁLEZ Rodríguez Efrén**, “Situación Del Régimen De Carrera Administrativa En Colombia”, Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XIII, núm. 25, enero-junio, 2010, Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia, Pág.148.
- **GONZÁLEZ Rodríguez Efrén**, “Situación Del Régimen De Carrera Administrativa En Colombia”, Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XIII, núm. 25, enero-junio, 2010, Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia, Pág.153
- **GUERRERO, Orozco Omar**, PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Unidad de Publicaciones ESAP, septiembre 8 de 1997, Santa Fe de Bogotá-Colombia, Pág.113.
- **GUERRERO, Orozco Omar**, “Principios De Administración Publica”, Unidad de Publicaciones ESAP, septiembre 8 de 1997, Santa Fe de Bogotá-Colombia, Pag.114
- **GUERRERO Orozco Omar**, “Principios De Administración Publica”, Unidad de Publicaciones ESAP, Santa Fe de Bogotá -Colombia, 1997, Pag.116.
- **JARAMILLO Ordóñez Herman**, “La Administración Pública”, jueves 24 de noviembre del 2005, derechoecuador.com.

- **KURCZYN, Patricia**, “Acoso Sexual Y Discriminación”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, Pág. 34.
- **LOPEZ Jácome Nelson**, “El Procedimiento Preciso a la destitución de Empleados Públicos”, Editor Luis Bolívar Martín Quito 2004
- **LOPEZ Olvera Miguel Alejandro**, La Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos en México, Primera Edición 28 de junio de 2013, Universidad Autónoma de México, Pág. 64.
- **MORENO Rodríguez, Rodrigo**, “La administración pública federal en México”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ciudad Universitaria, 04510, México, D. F. Impreso y hecho en México, ISBN 968-58-2905-5, Pág.90
- **MORENO Rodríguez, Rodrigo**, “La administración pública federal en México”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ciudad Universitaria, 04510, México, D. F. Impreso y hecho en México, ISBN 968-58-2905-5, Pág.101
- **SANCHEZ González José Juan**, “Administración Pública y Reforma del Estado en México, Instituto Nacional de Administración Pública, México, 1998, Pág.34

- **TANDAZO Román Carlos**, “Derecho Procesal del Trabajo y Practica Laboral”, Edición 2010, Loja-Ecuador, Pág.28.
- **WALKER Linatres**, “Nociones Elementales del Derecho de Trabajo”, Pag.14

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

Estimados ciudadanos por favor dedíquese unos minutos a esta encuesta, la información que me proporcione será utilizada como parte de la investigación “ **LA DISCRIMINACION Y EXCLUSION DE LOS PROFESIONALES A LAS FUENTES DE TRABAJO INCIDE EN SU DESARROLLO PROFESIONAL Y VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO**” para obtener por el grado de la Licenciatura en Jurisprudencia y título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas con ningún propósito distinto al planteado.

PREGUNTA Nº 1

1. **¿CONOCE USTED QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN LABORAL?**

SI ()

NO ()

¿PORQUE?.....
.....
.....
.....

PREGUNTA Nº 2

2. **¿CONSIDERA USTED QUE EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LOS CONCURSOS DE MERITOS Y OPOSICION CUANDO SE SOLICITAN QUE SOLO PARTICIPEN PERSONAS ENTRE 25 Y 40 AÑOS DE EDAD?**

SI ()

NO ()

¿PORQUÉ?.....
.....
.....

PREGUNTA Nº 3

3. ¿CONSIDERA USTED QUE EXISTE VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL CUANDO SON DISCRIMINADOS POR LA EDAD.

SI () NO ()

¿Porque?:.....
.....
.....

PREGUNTA Nº 4.

4. ¿CONSIDERA USTED QUE AL MOMENTO DE HABER DISCRIMINACIÓN LABORAL EXISTE UN INCREMENTO DE DESEMPLEO Y UNA FALTA DE SUSTENTO ECONÓMICO PARA LA FAMILIA ECUATORIANA.?

SI () NO ()

¿Porqué?.....
.....
.....

PREGUNTA Nº 5

5. ¿CONSIDERA USTED QUE SE DEBE PRESENTAR UNA PROPUESTA DE REFORMA PARA QUE EXISTA UNA DISMINUCIÓN EN CUANTO A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

SI () NO ()

¿Porque?.....
.....
.....
.....
.....

GRACIAS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
Area Juridica Social y Administrativa

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“LA DISCRIMINACION Y EXCLUSION DE LOS PROFESIONALES A LAS FUENTES DE TRABAJO INCIDE EN SU DESARROLLO PROFESIONAL Y VULNERACION DEL DERECHO AL TRABAJO”

TESIS PREVIA A LA OBTENCION DE TITULO DE ABOGADA DE LOS TRIBNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA

AUTORA:

Maria del Cisne Cambizaca Mora.

LOJA – ECUADOR

2015

1859

1. TEMA

“LA DISCRIMINACION Y EXCLUSION DE LOS PROFESIONALES A LAS FUENTES DE TRABAJO INCIDE EN SU DESARROLLO PROFESIONAL.Y VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO.”

2. PROBLEMÁTICA

Los derechos son un conjunto de prerrogativas reconocidas por el Estado al sujeto de derecho y están contemplados en la Constitución, los Tratados Internacionales de Derechos humanos y en todo el sistema jurídico.

De conformidad con el artículo 33 de la Constitución del Ecuador el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable.

Así mismo en los artículos 325 y 326 de la Constitución establece el Estado garantizara el derecho al trabajo, se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. Y en art 326 numeral 2 dispone sobre Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

En la actualidad la mayoría de instituciones al momento de realizar un concurso de méritos y oposición entre los requisitos esta en que los postulantes sean de 25 a 40 años con esta oposición de las instituciones

publicas y privadas se vulnera el principio de no discriminación dichos profesionales no tienen acceso a los puestos de trabajo, entonces pueden desarrollarse personal y profesionalmente, como pueden llevar el sustento económico a sus hogares, como pueden tener una vida decorosa y digna como lo estipula y garantiza nuestra constitución

Si bien es cierto se supone que el trabajo es un derecho irrenunciable e intransmisible. Pero si al momento de prescindir de sus servicios profesionales se les impone una un obstáculo de la edad tanto para jóvenes como para adultos esto dará resultado a que salgan a delinquir

Sin embargo buscando dar una respuesta y posible solución al presente problemática para que se pueda erradicar la exclusión y discriminación en los profesionales en cuanto a su desarrollo profesional como primera prioridad es que se dé oportunidad a los profesionales que cumplan los requisitos sin límite de edad.

Para lo cual presente un propuesta de reforma tendiente a que es obligación de las instituciones públicas y privadas contratar profesionales sin discriminación o exclusión alguna para el beneficio y desarrollo personal y profesional y por ende contribuye al desarrollo del Estado.

Si bien es cierto en la Ley del Servicio Publico en su articulo 65 hace referencia al ingreso del servicio publico mediante concurso de merecimientos y oposición, este ingreso se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. Pero si nos ponemos analizar no se esta cumpliendo con la ley del servidor publico , no existe tal

transparencia ni reinserción peormente una igualdad que permita a los profesionales que están participan para dicho concurso

Por otra parte en el art 81 De Ley Orgánica del Servidor Público, establece mediante la implantación del sistema o concurso de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos . Sin embargos los trabajadores o servidores públicos que hayan cumplido los sesenta y cinco (65) años de edad, habrán llegado al tope máximo de su carrera en el servicio público, independientemente del grado en el cual se encuentren ubicados, sin que puedan ascender. Pero se debería tomar en consideración que a estos profesionales no se los debe alejar de su profesión, si no que se los debe tomar en cuenta para que capaciten a los profesionales jóvenes y de esta manera conjugar el ejercicio y juricidad.

Por otra parte a los profesionales adultos sean aquellos quienes sean tutores o quienes dirijan e impartan conocimientos de los nuevos profesionales esto es debido a su experiencia conoce sobre temas relevantes que los profesionales desconocen.

La presente investigación aporta que la normativa este acorde con la norma constitucional, es decir que se respete alas garantías constitucionales del derecho al trabajo

3. JUSTIFICACION

El presente trabajo investigativo que propongo desarrollar no es otra cosa que la consecuencia lógica del proceso de enseñanza, aprendizaje que imparte la Universidad Nacional de Loja en su objetivo de formar profesionales del derecho íntegros, y con una mentalidad abierta a los cambios y retos que demanda nuestra sociedad.

Es por esto que he seleccionado esta investigación debido a su gran trascendencia y relevancia la misma que se justifica a través de:

3.1 Justificación Académica: La investigación de la presente problemática se inscribe, dentro del Área de Derecho Público, principalmente de la Legislación Laboral Ecuatoriana, ley del servidor público, por lo tanto se justifica académicamente en cuanto cumple la exigencia del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico en aspectos inherente a las materias de Derecho Positivo. Para optar por el grado de Licenciada en Jurisprudencia.

3.2 Justificación Social: El problema social del proyecto de investigación es trascendente, en lo que tiene que ver al momento de llamar a los profesionales a un concurso de méritos y oposición dentro de los requisitos esta la edad por cuanto existe la discriminación y exclusión ya sea en los profesionales jóvenes como adultos por tal motivo no permite que se desarrolle en su ámbito profesional.

3.3 Justificación Jurídica: desde una perspectiva jurídica, las disposiciones señaladas en la constitución de la republica de ecuador en su artículo 33 establece. El estado garantizara 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 y aceptado.

3.4 Factibilidad: el presente proyecto de tesis es factible de investigación debido a que existen las diferentes fuentes de acopio de información. Es por esto, como estudiante de la Carrera de derecho y en vista de que nuestro estudio gira en torno al aspecto socio-jurídico he creído conveniente realizar el tema de tesis denominado “**LA**

DISCRIMINACION Y EXCLUSION DE LOS PROFESIONALES A LAS FUENTES DE TRABAJO INCIDE EN SU DESARROLLO PROFESIONAL” por lo que considero que esta propuesta busca que las personas que se acoge este procedimiento sean juzgadas de manera correcta y respetando el Principio de igualdad y así mismo espero que sirva de materia de consulta para los estudiantes y profesionales del derecho.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

1.- Realizar un estudio doctrinario, conceptual, jurídico, crítico sobre la discriminación y exclusión en los profesionales incide el desarrollo profesional

4.2 Objetivos específicos

- i.- Determinar que las instituciones públicas y privadas al limitar la edad en los concursos de méritos y oposición existe la discriminación y exclusión de los profesionales incide en el desempeño profesional
- 2.- Establecer las causas y consecuencias que existen para que haya una discriminación y una exclusión de profesionales en el ámbito laboral
- 3.- Presentar una propuesta de reforma

5. HIPOTESIS

La discriminación y exclusión a los profesionales por parte de los empleadores al trabajador al límite de edad vulnera las garantías constitucionales incidiendo en el desarrollo profesional.

6. MARCO TEORICO.

6.1 RESEÑA JURÍDICO DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR.

En nuestro país los inicios de la relación laboral, se remontan hacia el régimen comunista incásico, en donde el Inca era el dueño absoluto de los medios de producción.

La producción total se almacenaba, para luego ser distribuida de forma adecuada a los súbditos. “El trabajo era obligatorio y uno de los delitos mas duramente sancionados era la ociosidad”. Una vez que llegan los españoles se implanta un régimen de servidumbre, al cual se lo denomina encomienda, que consistía en la servidumbre de los indios para el conquistador.

Es necesario mencionar que además de las encomiendas existen en esa época otras formas de explotación laboral, conocidas como obrajes, especie de trabajo en tejidos, mitas cuyo trabajo era en la tierra y explotación de minas. Adicionalmente, se permitía la esclavitud por los propios Reyes de España, con el tráfico de negros de Africa.

“Comienza en 1985 y a principios del siglo xx, se apropiò la burguesía bancaria y comercial del poder por lo que promueve la industrialización y la acumulación capitalista. El país se transforma por las consecuencias de orden social, económico y político y aparece la clase obrera.”⁵²

La independencia de nuestro país, hereda el sistema impuesto en la Colombia, con la Primera Constitución Política . En el Gobierno del General Urbina, mediante Decreto Supremo de 25 de junio de 1851, se da fin a la esclavitud con la “Manumisión de los Esclavos”. En 1938, durante el mandato del General Guillermo Enríquez Gallo se promulga el Primer Código del Trabajo, que fue producto de una recopilación de todas las leyes del trabajo existentes .

⁵² Revista judicial del ecuador.

En lo social las migraciones comienzan a ser problemas sociales. Por el encabezamiento del costo de la vida se desvaloriza el salario, y en lo político se desarrolla una lucha que permita satisfacer demandas salariales y además que permita la subsistencia. “La Revolución Alfariata de 1895 y Juliana de 1925 desarrolla un verdadero proceso de ordenamiento jurídico con la creación de leyes que dan el primer paso de la normatividad de las relaciones laborales.”

El Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directamente o indirectamente el desarrollo de Derecho Laboral Ecuatoriano. A los factores internos tenemos el desarrollo industrial de los obreros para exigir sus Derechos. La primera ley obrera establece que todo trabajador, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, el patrón no está obligado a pagar daños y perjuicios.

La segunda ley establece la indemnización precavía por accidentes de trabajo, entre accidentes de trabajo y enfermedad profesional, regula la indemnización en los casos de capacidad total, parcial y de muerte del trabajador y caligrafía el un fortuito. En el código de trabajo eliminan los esfuerzos de una generación que enarbola los ideales humanistas de la transformación económico y social del mundo.

6.2 CONCEPTOS

TRABAJO.

“El trabajo se refiere como aquella actividad de simple prestación de servicios considerada en si misma y no es resultado materializado o final aceptación especialmente importante en la figura jurídica central del Derecho del trabajo, cual es el contrato individual de trabajo; pero también sirve para ijar la actuación profesional del trabajador autónomo o por cuenta propia.”⁵³

⁵³ Diccionario Jurídico de Guillermo Cabenellas de la Torre

“Es aquella que tiene por contenido principal la regulación de relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, de uno y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁵⁴

SERVIDOR PÚBLICO.

“El servicio público es una actividad amplia por sus características, organización y forma. Es un interés general que está por encima de cualquier otra circunstancia, en donde el Estado tiene la obligación de asegurar la prestación del mismo con eficiencia y eficacia.”⁵⁵

“El Servidor Público es una persona orientada principalmente por el deseo de servir y atender las necesidades de las ciudadanas y ciudadanos, poniendo a disposición de la nación sus capacidades, con el fin de contribuir al desarrollo de ésta y anteponiendo los máximos fines del Estado a cualquier propósito o interés particular.”⁵⁶

EXCLUSIÓN.

“Proviene del latín exclusión, exclusión es la acción y efecto de excluir(quitar a alguien o algo de un lugar, descartar, rechazar, negar posibilidades).”⁵⁷

“Es aquella que se encuentra incluido dentro de un concepto mas amplio de exclusión social entendido como un debilitamiento o quiebre de los vínculos que unen al individuo con la sociedad.”⁵⁸

⁵⁴ Efrén Borrajo Dacruz 2012 editorial Tecnos (grupo Anaya) 2012 Ignacio Luca de tena 15-2807 MADRID

⁵⁵ Ley del servidor publico .

⁵⁶ Diccionario Juridico

⁵⁷ <http://www.cepal.org/es/publicaciones/5449-procesos-de-exclusión-e-inclusio-laboral>.

DISCRIMINACION.

“La discriminación laboral puede ser entendida desde varios enfoques. Un primer enfoque es el jurídico, el de los Derechos Humanos y la ciudadanía. En segundo lugar podemos citar el enfoque económico que se centra en el empleo y sus variables, en el mercado y su funcionamiento. Un tercer enfoque se da desde la sociología, que habla de exclusión. Presento estos tres enfoques a continuación, y termino este apartado refiriéndome al enfoque desde el cual se plantea este análisis.”⁵⁹

“La discriminación comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.”⁶⁰

EL TRABAJADOR PROFESIONAL.

“Es el hombre que vive habitualmente del fruto de su trabajo mejor dicho que obtiene una compensación económica suficiente a cambio de la cesión a otras de los frutos de su trabajo. Por otra parte el trabajo profesional es tan solo aquella actividad humana creadora de utilidad social.”⁶¹

“El trabajador profesional tiende a comprender a todos los que se integran en la “población activa” de un país. Pero en un sentido estricto se excluye del concepto “trabajador” a todo aquél que, si bien desarrolla cierta actividad socialmente útil y lucrativa, vive, más que de esta compensación económica, de los beneficios obtenidos de los medios de producción con que opera, es decir, de las rentas del capital.”⁶²

⁵⁸ <http://www.cepal.org/es/publicaciones/5449-procesos-de-exclusión-e-inclusión-laboral>.

⁵⁹ <http://www.cepal.org/es/publicaciones/5449-procesos-de-discriminación-laboral>.

⁶⁰ <http://www.cepal.org/es/publicaciones/5449-procesos-de-discriminación-laboral>.

⁶¹ Efrén Borrajo Dacruz 2012 editorial Tecnos (grupo Anaya) 2012 Ignacio Luca de Tena 15-2807

MADRID

⁶² Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres / editora Heliasta primera edición 1979 / decimonovena edición 2010

EMPLEADOR

“En el código de trabajo el empleador es la persona o entidad de cualquier clase que fuere por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o quien o quien presta el servicio.”⁶³

“Para Guillermo Cabanellas de la Torre es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral”.⁶⁴

6.3 CONSTITUCIÓN REPUBLICA DEL ECUADOR.

Art. 33.- 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.

“se debe tomar en cuenta que el trabajo se debe considerar como un esfuerzo físico intelectual, lo cual estudia las relaciones de los trabajadores con los empleadores aportando soluciones a sus problemas.”⁶⁵

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. “Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”⁶⁶

⁶³ Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres / editora Heliasta primera edición 1979 / decimonovena edición 2010

⁶⁴ CEP(Corporacion de estudios y Publicaciones) Código del Trabajo, Legislacion Conexa, concordancias Jurisprudencia/ versión profesional 2011

⁶⁶ Constitución de la República del Ecuador 2008

Si bien es cierto dentro de las garantías constitucionales está el derecho al trabajo pero la pregunta es se cumplirá? Pues más bien existe discriminación en todos los ámbitos al momento de realizar un concurso de méritos y oposición al imponerse el limite de edad

Art. 326.- “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”⁶⁷

7. METODOLOGIA.

La metodología es aquel estudio de los métodos estos métodos son los caminos a seguir, rigurosamente establecidos para realizar la investigación de un problema previamente identificado y delimitado

Por tal motivo sabemos que existe gran cantidad de métodos los cuales los podemos aplicar así mismo también se debe establecer técnicas que se van a utilizar , estas técnicas dependen mucho de los métodos.

En las investigaciones jurídicas existen algunas técnicas de las cuales voy a utilizar para mi proyecto tales como son las encuestas, investigaciones documentales, entrevista

Par realizar el estudio del proyecto de investigación voy a utilizar métodos que sean apropiados y conocidos lo cual me van a permitirme enfocarme en la problema previamente identificado y delimitado en mi investigación.

⁶⁷ Contitucion de la Republica del Ecuador 2008

7.1 Métodos.

METODO HISTORICO

Está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales.

METODO INDUCTIVO.

En el transcurso de mi investigación se analiza desde lo particular a lo general.

MÉTODO DIALÉCTICO.

La característica esencial del método dialéctico es que considera los fenómenos históricos y sociales en continuo movimiento. Dio origen al materialismo histórico, el cual explica las leyes que rigen las estructuras económicas y sociales, sus correspondientes superestructuras y el desarrollo histórico de la humanidad.

MÉTODO SINTÉTICO.

Es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad, este se presenta más en el planteamiento de la hipótesis. El investigador sintetiza las superaciones en la imaginación para establecer una explicación tentativa que someterá a prueba.

MÉTODO COMPARATIVO.

Se reúnen varios casos y observamos que siempre falta una circunstancia que no produce el efecto, permaneciendo siempre todas las demás circunstancias, concluimos que lo que desaparece es la causa de lo investigado.

7.2. Procedimientos y Técnicas.

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis de lo que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico documental; y, de técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista. La investigación de campo se concretará a consultas de opinión de las personas conocedoras de la problemática. Previo al muestreo poblacional de 30 profesionales del Derecho conocedores de la Problemática; y cinco Autoridades inmersas con el tema de estudio de la ciudad de Loja.

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, y para arribar a conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado.

7.3. Esquema Provisional del Informe Final.

El informe final de la investigación socio- jurídica propuesta, seguirá el esquema previsto en el Art. 151 del Reglamento del Régimen Académico, que establece: Resumen en Castellano y traducido al inglés; Introducción; Revisión de Literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión; Recomendaciones; Bibliografía y Anexos.

Sin perjuicio del cumplimiento de dicho esquema, es necesario que en este acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta, con la siguiente lógica:

Acopio Teórico;

- a. Marco Conceptual; Trabajo, Servidor Público, Exclusión, Discriminación, Trabajador Profesional, Empleador.
- b. Criterios Doctrinarios; Reseña Histórica del Derecho Laboral en el Ecuador..
- c. Marco Jurídico; Constitución de la República del Ecuador.

Acopio Empírico:

- a. Presentación y análisis de los resultados de las encuestas,
- b. Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

Síntesis de la Investigación Jurídica:

- a. Indicadores de verificación de los objetivos,
- b. Contratación de hipótesis,
- c. Concreción de fundamentos jurídicos para la propuesta de reforma,
- d. Deducción de conclusiones,
- e. Planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre las que estaría propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la tesis.

8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES AÑO 2015

ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				SEPTIE				OCTUB				NOVIEM			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección de la problemática	x	x	x																									
Fase de definición del problema objeto de estudio			x	x																								
Indagación científica, problemática, marco referencial, justificación, hipótesis					x	x																						
Elaboración del proyecto de investigación jurídica						x	x																					
Culminación y presentación del proyecto									x																			
Planificación del desarrollo del proyecto									x	x																		
Acopio Científico de la información bibliográfica y empírico de la investigación de campo									x	x																		
Análisis de la información													x	x														
Verificación de objetivos e hipótesis y concepto de las conclusiones, recomendaciones y propuestas jurídicas													x	x	x													
Elaboración del informe final																	x	x	X									
Sesión reservada																					x	x	x					
Defensa Pública y Graduación																							x	x	x			

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

9.1 Recursos Humano.

Está conformado de la siguiente manera.

Investigador: María del Cisne Cambizaca Mora.

Director de Tesis: por designarse

Entrevistados: 5 profesionales conocedores de la materia.

Encuestados: 30 personas seleccionada por muestreo.

9.2 Recursos Materiales y costos.

RUBRO	VALOR \$
Bibliografía	100
Internet	50
Copias	100
Material de oficina	300
Empastado	500
Transporte	800
TOTAL	1.850

9.3 Financiamiento.

El presupuesto de los gastos que ocasionara la presente investigación, asciende a MIL OCHOCIENTOS CINCUENTAAMAERICANOS los que serán cancelados con recursos propios del postulante.

10.BIBLIOGRAFIA

- **CEP(Corporación de estudios y Publicaciones)** Código del Trabajo, Legislación Conexa, concordancias Jurisprudencia/ versión profesional 2011
- **Constitución de la Republica del Ecuador 2008**
- **Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres** / editora Heliasta primera edición 1979 / decimonovena edición 2010
- **Efrén Borrajo Da cruz** 2012 editorial Tecnos (grupo Anaya) 2012 Ignacio Luca de tena 15-2807 MADRID
- Ley del Servidor Publico
- http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=159&Itemid=27
- <http://www.cepal.org/es/publicaciones/5449-procesos-de-exclusión-e-inclusión-laboral>.

ÍNDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
ABSTRACT.....	4
3. INTRODUCCIÓN	5
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	55
6. RESULTADOS.....	59
7. DISCUSIÓN	72

8. CONCLUSIONES	79
9. RECOMENDACIONES	80
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	81
10. BIBLIOGRAFÍA	84
11. ANEXOS.....	88
INDICE.....	107