



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

**“NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 108
DEL REGLAMENTO DE LA LOSEP, YA QUE
VULNERA CLARAS Y EXPRESAS
DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y
LEGALES.”**

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA.

AUTORA:

MAYRA PATRICIA GRANDA ROBLES

DIRECTOR:

ABG. PHD. GALO STALIN BLACIO AGUIRRE

Loja-Ecuador

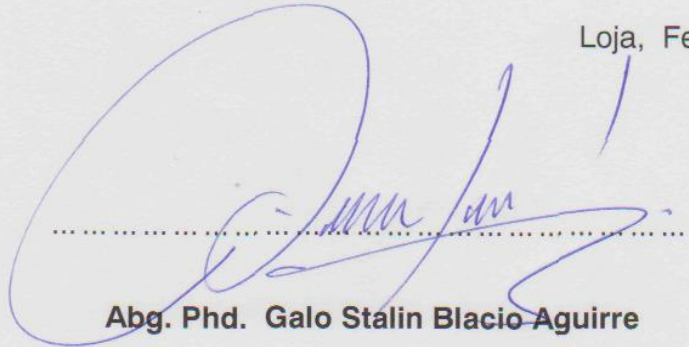
2015

Abg. Phd. Galo Stalin Blacio Aguirre. DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado prolijamente el contenido y forma del presente trabajo de investigación jurídica presentado por la postulante **MAYRA PATRICIA GRANDA ROBLES**, bajo el título de “**NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 108 DEL REGLAMENTO DE LA LOSEP, YA QUE VULNERA CLARAS Y EXPRESAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES**”, la presente tesis cumple con las normas de graduación vigentes en la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, Febrero del 2015



Abg. Phd. Galo Stalin Blacio Aguirre

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA.

Yo, Mayra Patricia Granda Robles, 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.

Autor: Mayra Patricia Granda Robles

Firma:.....

Cédula: 0704548346

Fecha: Loja, marzo del 2015

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

Yo, Mayra Patricia Granda Robles declaro ser autor de la tesis titulada: “**NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 108 DEL REGLAMENTO DE LA LOSEP, YA QUE VULNERA CLARAS Y EXPRESAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES**” 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 31 días del mes de marzo del dos mil quince, firma el autor:

Firma:.....

Autor: Mayra Patricia Granda Robles

Cédula: 0704548346

Dirección: Alamor, calle Río Amazonas y Panamericana

Correo electrónico: mayrap20@hotmail.com

Teléfono: 2680420 **Celular:** 0990151805

Datos complementarios

Director de tesis: Abg. Phd. Galo Stalin Blacio Aguirre

Tribunal de grado:

Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller (Presidente)

Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez (Vocal)

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos (Vocal)

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Loja, en la persona de las Autoridades, Docentes y Administrativos, que laboran en la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia.

A mis Maestros Universitarios, quienes cumpliendo su misión, supieron orientarme hacia el conocimiento de cada una de las áreas del derecho que son indispensables en la formación del futuro Abogado, por haber compartido sus experiencias que enriquecen mi intelecto y me motivan a honrar el Derecho como forma de alcanzar la justicia.

Al ABG. PHD. GALO STALIN BLACIO AGUIRRE, por haber asumido con abnegación y entrega, la Dirección de esta Tesis, demostrando en todo momento su predisposición para guiarme y orientarme en base a su conocimiento y experiencia en el Derecho, en la Docencia y en la Investigación, para que el trabajo se estructure de la mejor forma posible.

A los profesionales del derecho y a las personas que participaron en el estudio, en calidad de encuestados y entrevistados por brindarme sin egoísmos tiempo y aportar con valiosas opiniones acerca del problema investigado. Y en general a todas las personas que contribuyeron para que la ejecución de este trabajo llegue a feliz término.

Con un sentimiento de eterna gratitud.

MAYRA

DEDICATORIA

Como un homenaje de amor y de respeto, a Mi Familia, que se ha constituido en el baluarte indispensable en mi vida, para asumir con fortaleza y decisión los retos propuestos y alcanzar las metas anheladas.

A ellos por su cariño, su comprensión y su apoyo.

Mabel

1. TÍTULO

NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 108 DEL REGLAMENTO DE LA LOSEP, YA QUE VULNERA CLARAS Y EXPRESAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES.

2. RESUMEN

Las políticas de Estado lideradas por el economista Rafael Correa, fundamentalmente para con el sector de los trabajadores y las trabajadoras del sector público evidencian en la actualidad una regresión en las garantías laborales que se establecen en la Constitución y los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo OIT: Derecho a la Organización, Contratación Colectiva, el derecho a la Huelga e inclusive los derechos reproductivos de las trabajadoras.

Dichas acciones se han ejecutado desde el Ministerio de Relaciones Laborales en coordinación con la policía nacional y el ejército nacional a más de mostrar el carácter prepotente, autoritario y represivo del actual régimen pretendiendo atemorizar, desmovilizar a los servidores y servidoras del sector público, a la vez desestimulan la participación sindical del resto de trabajadores que aún no han sido despedidos, principalmente de los jóvenes quienes no han tenido una experiencia en las lides obreras por la defensa de sus derechos laborales, situación que se agrava con los fallos en contra de las y los trabajadores por parte de los Organismos pertinentes Corte Constitucional, Juzgados de lo Laboral como consecuencia del control que ejerce el presidente de la República.

Es de conocimiento público que estas acciones anti obreras, pro patronales

que se ejecutan han sido aplicadas en las distintas Instituciones del Sector Público tanto para servidores, profesionales y personal administrativo.

Las mismas que no han respetado el debido proceso, derecho establecido en la Constitución de la República del Ecuador con la finalidad de poder cumplir por lo menos con las solemnidades que se establecen para poder ejecutar una destitución si se quiere el término amparado en lo que establece la CRE y LOSEP.

2.1 ABSTRACT.

State policies led by the economist Rafael Correa primarily towards sector workers and public sector workers today show a regression in labor guarantees established in the Constitution and the international conventions of the International Labour Organization ILO right to Organize, Collective Bargaining, the right to strike and even the reproductive rights of women workers.

These actions have been implemented from the Ministry of Labor in coordination with the national police and the national army more than show the character overbearing, authoritarian and repressive regime pretending to frighten current, demobilize all the servants of the public sector to once discourage union involvement of other workers who have not been dismissed, mainly young people who have not had an experience in the battles to defend workers' labor rights, a situation exacerbated by failures against and workers by the relevant agencies Constitutional Court, Labour Courts as a result of the control exercised by the president.

It is public knowledge that these anti-worker actions, employer pro running have been applied in various Public Sector Institutions both servers, professional and administrative staff.

They have not respected the due process rights established in the Constitution of the Republic of Ecuador in order to comply at least with the formalities set out to run a recall system is to the term covered in the provisions CRE and LOSEP.

3. INTRODUCCIÓN.

Al haber concluido mis estudios universitarios en la Modalidad de estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja y con la finalidad de optar por el grado de Abogado, he realizado la presente investigación sobre el tema **NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 108 DEL REGLAMENTO DE LA LOSEP, YA QUE VULNERA CLARAS Y EXPRESAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES**, tema de vital relevancia y notoria trascendencia social, que abarca a los funcionarios del sector público constantes en la LOSEP.

Respecto a mi problema objeto de estudio, mediante el cual he tratado de explicar la vulneración de un derecho establecido en la constitución de la república del Ecuador, como es el derecho al trabajo. La iniciativa principal de esta actividad es reconocer, fomentar y fortalecer el ámbito constitucional con las leyes orgánicas jerárquicamente inferiores con la finalidad de que no se violente el marco jurídico establecido. Por lo que como miembro de esta sociedad ecuatoriana inmerso en estos problemas al igual que todos los ecuatorianos, es deber de todos tratar de proponer reformas para que no se sigan vulnerando los derechos de las personas que conformamos este estado, frente a ello me ratifico en todos y cada uno de los criterios vertidos en la presente investigación y de aquellos citados, sin los cuales no hubiera podido direccionar adecuadamente mi trabajo de tesis.

La revisión de literatura comprende algunos aspectos generales partiendo desde el estudio de los orígenes del servicio público hasta llegar a la nueva normativa Ley Orgánica de Servicio Público.

Esta tesis se convierte en un medio de consulta, como fuente bibliográfica dirigida al sector de la administración pública, así como a los Abogados en libre ejercicio profesional y todas las personas que se desempeñan de una forma directa o indirecta con esta rama del derecho; pues el presente trabajo investigativo que nutrido de una serie de conocimientos obtenidos durante su desarrollo, me ha permitido plantear mi propuesta jurídica.

Para ello he recurrido a la utilización del método científico y particularmente los métodos inductivos, deductivo, descriptivo, histórico y los procedimientos como el análisis y la síntesis. Para el desarrollo de la presente tesis, la he organizado de la siguiente manera: En el Acopio Teórico, me refiero a la conceptualización, a la historia, origen y evolución sobre el servicio público; conceptualización hablo sobre la doctrina que existe al respecto fundamentalmente en el ámbito internacional; hago referencias al tratamiento que le dan al tema, materia de esta investigación las leyes orgánicas relacionadas con la problemática, esquematizo la legislación comparada. La Investigación de Campo contiene los resultados de la encuesta, verificación de objetivos, contratación de hipótesis, las conclusiones, recomendaciones, la

fundamentación jurídica de la propuesta, conclusiones, recomendaciones, propuesta de reforma y el anexo respectivo que corresponde al proyecto. Invito al lector que conozca el contenido de este modesto esfuerzo que pretendo comunicar y espero que sea del agrado y beneficio absoluto.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1 SERVIDOR PÚBLICO.

“Servidor público es toda persona física que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza dentro de la administración pública, Los servidores públicos son responsables por los actos u omisiones en que puedan incurrir en el desempeño de sus respectivas funciones. La designación del funcionario es transmitida por la propia ley y, en cambio, la del empleado supone un complemento al desempeño de la función pública mediante el servicio que presta al Estado; el funcionario expresa la voluntad estatal y los empleados sólo se ocupan de examinar, redactar y contratar documentos, realizar cálculos y tramitar o desarrollar cualquiera otra actividad afín que no implique representación alguna del Estado”¹.

Dicho en otras palabras servidor público es toda persona natural que está encaminada a cumplir la prestación de servicios a la colectividad, encaminada por medio del aparataje estatal cuya única finalidad es satisfacer las necesidades del pueblo en general.

¹ <http://definicionlegal.blogspot.com/2012/12/servidores-publicos.html>

4.1.2. TIPOS DE SERVIDORES PÚBLICOS.

Los empleados públicos: están vinculados formalmente a la entidad correspondiente; es decir, cumplen funciones que están establecidas con anterioridad.

Los trabajadores oficiales: la vinculación de estos empleados se hace mediante contratos de trabajo, contratos que pueden rescindirse de acuerdo con el desempeño mostrado por el trabajador.

Los miembros de corporaciones de elección popular: son los empleados que han de servir a la comunidad y que son elegidos por medio del voto popular (tal es el caso de los Asambleístas, los Ediles, etc.).

Los servidores públicos tienen como obligación cumplir con ciertos requisitos para ser un servidor público, también están sujetos a un régimen de incompatibilidades, las cuales son propias del cargo, y que se dan cuando éste exige ciertas condiciones que el individuo no puede cumplir.

4.1.3. LA POLITIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO.

Para un gran número de personas, un servicio público competente e íntegro parece una meta distante. Un buen número de individuos luchan en ambientes

altamente corruptos por la reforma de los servicios públicos, que los políticos han dominado demasiado tiempo. Ciertos servicios públicos no han logrado desempeñar una de sus funciones clave: cerciorarse de la legalidad de las acciones de sus jefes políticos.

Particularmente en los países en desarrollo, un gran número de servicios públicos se han convertido en refugio para familiares necesitados (donde la lealtad se debe a las relaciones y no a los "clientes" de los servicios públicos), o para quienes literalmente "compran" sus puestos (y tratan de obtener cierto rendimiento de su inversión). En algunos países, las dependencias gubernamentales se han caracterizado por ser feudos privados de los ministros, de los que ellos mismos y sus parientes han obtenido grandes ventajas sin enfrentarse a la oposición de sus altos funcionarios (o incluso con la participación activa de éstos).

Las amenazas externas a un servicio público honesto y eficiente no residen sólo en los niveles más altos sino también en los más bajos, donde el público puede mostrarse tan complaciente en cuanto a la necesidad de ofrecer gratificaciones a los servidores públicos, que las prácticas corruptas se mantienen en contra de los deseos de los administradores de los servicios públicos.

Es posible ganarse al público a través de campañas imaginativas como la

introducción de "zonas de no corrupción"; pero enfrentarse a las intromisiones de los ministros puede resultar bastante problemático. Es necesario establecer claramente los límites entre la formulación de políticas (que queda dentro del dominio del ministro) y su instrumentación (que es responsabilidad del servicio público). En términos generales, mientras más involucrado se encuentre un ministro en la administración cotidiana de su ministerio, mayores serán las probabilidades de que las consideraciones políticas se impongan por encima de las prácticas administrativas correctas. Incluso cuando se ha logrado una reforma del servicio público y se han desechado las aberraciones, ¿cómo se lo podría proteger de volver a caer en un marasmo de politización? Por otra parte, cuando tiene lugar un cambio de gobierno después de un periodo prolongado ¿cómo pueden confiar los políticos en los funcionarios de alto rango que colaboraron previamente con lealtad y eficiencia con sus oponentes políticos?

4.1.4. DEFINICIÓN DE RENUNCIA.

Para comenzar el desarrollo del marco conceptual y analizando la problemática planteada es necesario comenzar analizando que es la renuncia y que luego de haber revisado varios conceptos podemos definir a la misma de la siguiente manera. Se considera renuncia a la consecuencia de renunciar (es decir, acogerse a algo de manera voluntaria o separarse de una cosa que se posee o se puede llegar a conseguir, alejarse de alguna actividad laboral que se venía desempeñando, o dicho de otra manera privarse de algo o de alguien). El

término permite identificar al documento o instrumento jurídico donde se expresa de manera explícita o se deja constancia de la renuncia o de su voluntad de renunciar. Además de todas las características expuestas hay que subrayar también que otras de las características que identifican a toda renuncia son su carácter abstracto, que es liberatoria y que además es abdicativa.

Con el hecho de que se designe como abstracto lo que se quiere manifestar claramente es que en la misma no es lo realmente importante la causa que lleva a alguien a tomar la decisión de proceder a presentar la renuncia. Más concretamente se establece que dicha causa es irrelevante.

La segunda característica citada es que es liberatoria. Tal y como explica el propio adjetivo, lo que se deja claro con aquella es que en el momento que una persona presenta la renuncia lo que hace es liberarse, además de los derechos existentes hasta el momento, de todas las obligaciones, gravámenes y cargas que tenía.

Y finalmente está la tercera propiedad que hemos subrayado, que es abdicativa. Con este término lo que se intenta expresar es que una vez que la persona ha renunciado al cargo correspondiente sobre el que tenía una titularidad, y por consiguiente a sus derechos, será la ley la que establecerá a donde irá a parar todo aquello que ha rechazado.

A nivel jurídico, la renuncia debe cumplir con ciertos requisitos para ser considerada válida, como por ejemplo no afectar el interés público o a otros individuos. La renuncia hacia los derechos, por otra parte, se evaluará siempre que la ley no prohíba aquello a lo que se pretende renunciar (esto quiere decir que una persona no puede, por ejemplo, renunciar a los denominados derechos humanos).

“Para la ley una renuncia es irrevocable: una vez firmada, el derecho al que se ha desistido deja de figurar dentro del patrimonio del sujeto y no puede ser reincorporado por su propia voluntad. Cuando la renuncia se produce sólo de palabra, sin embargo, existe la posibilidad de volver atrás ya que aún no se ha materializado desde el punto de vista legal”.²

A la hora de redactar una carta de renuncia se tienen que incluir una serie de elementos de gran importancia y utilidad. Entre los mismos estaría el agradecimiento a la empresa por haber sido seleccionado, la expresa y clara renuncia, y finalmente un cordial saludo, agradeciendo nuevamente la confianza depositada.

En conclusión para mi criterio el término renuncia significa todo acto jurídico motivado por la voluntad de la persona a dejar de hacer o cumplir cualquier actividad laboral.

² <http://www.definicion.de/renuncia>

4.1.4.1. QUE ES LA RENUNCIA OBLIGATORIA.

Si analizamos detenidamente el concepto mismo de una renuncia obligatoria es una aberración jurídica. Toda renuncia de acuerdo a las conceptualizaciones citadas en párrafos anteriores manifiesta que la primera característica a cumplir es el carácter de voluntaria. Es un contrasentido forzar a alguien a renunciar: eso no está previsto en ninguna ley vigente en Ecuador. La Ley Orgánica de Servicio Público habla, en efecto, de “compra de renunciaciones” (art. 47, Literal k), y en el Reglamento general de la LOSEP en su parte pertinente establece los planes de renuncia voluntarios, pero es el Decreto Ejecutivo 813 del Presidente Correa donde ilegalmente se añade que son “obligatorias” (art. 8). Con ello, el Decreto modifica drásticamente el derecho fundamental que tienen los servidores públicos a la estabilidad en su carrera, según el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador. Lo inconstitucional radica en que para modificar ese derecho a la estabilidad como cualquier otro derecho fundamental existe reserva de ley: solo puede hacerlo la Asamblea Nacional y no el Presidente. Es pertinente manifestar que se enuncia parte de la normativa a ser analizada en el marco jurídico ya que la terminología objeto de estudio en la presente tesis así lo amerita y se tienen que citar las normas para poder identificar la temática objeto de estudio. También, se pretende justificar la obligatoriedad de las renunciaciones con el argumento aparente con el cual se quiere persuadir o hacer creer a los funcionarios públicos que han sido separados de su cargo por malos elementos que asedian de corrupción al país.

La afirmación es irresponsable y ya ha provocado que algún funcionario anuncie acciones judiciales, hoy que el honor es un bien tan altamente cotizado por el mismo Presidente. Pero, además de irresponsable, el argumento es equivocado: si el supuesto fundamento de las renuncias son faltas o infracciones de los servidores obligados a renunciar, entonces por qué no se siguió el debido proceso y se iniciaron los respectivos sumarios administrativos para destituirlos, además Porque se violentan los derechos establecidos en la CREy se niega a los empleados del Estado la oportunidad de defenderse en un proceso justo, si los servidores “renunciados” son tan malos, no sería mejor destituirlos para que de acuerdo a la ley, no puedan volver a ejercer un cargo público.

Por último, alguno de los involucrados en esta vulneración de derechos constitucionales replicará que iniciar sumarios administrativos sería ineficiente y lento, de modo que resulta más eficaz obligar a la gente a renunciar en vez de demostrar sus deficiencias en un procedimiento transparente. Y en esto radica la peor hipocresía de este mecanismo: de cuándo acá admitimos que los derechos de los trabajadores son equivalentes a los servidores públicos los mismos están supeditados a la eficiencia de su empleador. Si sacrificar las garantías a los trabajadores está bien cuando lo hace el Gobierno, como o con qué cara puede criticarse a los empresarios que hacen exactamente lo mismo.

O por último la Constitución solo rige para algunos y no para el poder incomparablemente superior del Estado.

Guido Proaño en uno de sus análisis manifiesta: “Es de esperarse que, contra toda lógica, el disparate de las renunciaciones obligatorias sea legitimado por las más altas autoridades judiciales del país y el caso deba llegar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que ya se va acostumbrando a recibir denuncias desde un país donde hoy no existe justicia independiente”³.

De manera muy personal puedo manifestar que esta medida violenta los derechos humanos y de alguna manera expresa la afirmación del carácter autoritario del gobierno, que en base a lo que establece un decreto se va en contra de leyes orgánicas, Constitución de la República del Ecuador e inclusive a normativas y tratados internacionales.

4.1.5. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.

La flexibilización laboral busca evidenciar la ruptura existente entre los principios, derechos y garantías relativos al trabajo, consagrados tanto en la Constitución de la República, como en acuerdos y convenios internacionales suscritos por el Ecuador, por una parte; y por otra, la legislación secundaria que ha sido expedida en nuestro país desde inicios de los años 90, a espaldas de la Constitución, restringiendo en la práctica derechos y garantías laborales, por lo cual en algunos casos, incluso, ha sido declarada inconstitucional.

³ PROAÑO GUIDO, Columnista CEPRID, 14 noviembre 2011.

“Este proceso de reducción de derechos y garantías laborales vía normativa secundaria se justifica, según sus defensores, en los supuestos de que el trabajo es un bien escaso que debe ser distribuido de mejor manera, y de que es necesario reformar el rígido esquema laboral del país, para poder agilizar la contratación y despido de la mano de obra, dejando que operen las fuerzas del mercado; además, se aduce que los principios de tutela y continuidad de la relación laboral son un óbice en la generación de empleo y para atraer la inversión extranjera. Así, se pretende "tornar más competitiva" la producción nacional, para que el Ecuador se inserte en la economía mundial globalizada”⁴.

Es decir que frente a este panorama nos encontramos con un derecho del trabajo basado en la desigualdad que presupone la subordinación en sus aspectos técnicos, jurídico y económico lo cual implicaría que el estado está sobre cualquier derecho y lógicamente en mejores condiciones de adaptarse a las fluctuaciones en el ámbito laboral frente a la cada vez más exigente competencia laboral. Sin embargo, este ajuste está dirigido a disminuir costos que se manifiestan en una acelerada alza en la tasa de desempleo. Ello ha dado lugar a considerar este género de la para-subordinación como un efecto negativo de la flexibilización si bien se ha ido insertando políticas tendientes a proteger los intereses del estado al mismo tiempo se han vulnerado los derechos individuales de los funcionarios públicos.

⁴ GUERRON AYALA, Santiago. Flexibilidad Laboral en Ecuador, libro Primera edición / Quito - Ecuador

Sin embargo, la elaboración de la presente tesis deja en evidencia que la reducción de derechos y garantías laborales no genera los efectos anotados; por el contrario, agudiza la brecha entre pobres y ricos, pudiendo generar graves estallidos sociales.

4.1.6. EL DESEMPLEO.

El desempleo es el lado negativo o la carencia del derecho de trabajo. Toda persona que conforma la población activa de un país, o sea que está en condiciones físicas, psíquicas y con la edad requerida para iniciar una relación laboral y no cumplió la necesaria para jubilarse, tiene derecho a demandar trabajo. Si toda esa población que desea trabajar y encara la búsqueda de empleo, consigue trabajo se dice que el país, o región considerada, posee pleno empleo, si no lo consigue, existe un nivel de desempleo que podrá ser menor o mayor en ciertos lugares que en otros. Además es la parte proporcional de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra involuntariamente inactiva (Economía ecuatoriana en cifras, ILDIS). Los desempleados en nuestro país según las encuestas y los reportes del gobierno manifiestan que han disminuido, pero la realidad es otra, y todos quienes habitamos en este país nos podemos dar cuenta que la actividad laboral o las fuentes de trabajo existentes en la actualidad son muy escasas por tal motivo dependemos de muchos factores para acceder a un trabajo seguro y que nos brinde estabilidad laboral.

4.1.6.1. SUBEMPLEO.

El subempleo se da cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada o insuficiente respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible. De acuerdo con la definición que se le da a nivel internacional, las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o con empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional.

Lo que significa que el subempleo visible se define como una subcategoría del empleo, y que existen tres criterios para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas:

- Trabajar menos de la duración normal.
- Lo hacen de forma involuntaria.
- Desea trabajo adicional y están disponibles para el mismo durante el período de referencia.

Para considerar a una persona en situación de subempleo visible, los tres criterios deberán ser satisfechos simultáneamente. Por lo tanto los tres criterios se refieren a todas las personas que forman parte de la población con empleo,

tanto con empleo asalariado como independiente, y no solo a las personas que trabajan actualmente, sino también a las que se encuentran temporalmente ausentes del trabajo. Y de acuerdo con el marco conceptual adoptado por las normas internacionales, una persona desempleada o económicamente inactiva no puede ser subempleada.

“Es la situación de las personas en capacidad de trabajar que perciben ingresos por debajo del salario mínimo vital. También se llama subempleo a la situación de pluriempleo que viven muchos ecuatorianos, por tanto no es que falta el empleo, sino que el ingreso de esta persona, se encuentra por debajo del límite aceptable”⁵.

“Se considera también como, el paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. Debido a los costos humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores, también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica”⁶

4.1.6.2. CAUSAS DEL DESEMPLEO.

Los especialistas en esta materia han descrito las causas del desempleo como

⁵ Texto, SUNKE OSVALDO Y PAZ PEDRO, “El Subdesarrollo Latinoamericano y la Teoría del Desarrollo”, Edit. Siglo XXI, México 1970, Pág. 10.

⁶ IBIDEM

fricciónales, temporales, estructurales y cíclicas. El desempleo friccional, se produce porque los trabajadores que están buscando un empleo no lo encuentran de inmediato; mientras que se encuentran buscando trabajo, son contabilizados como desempleados.

El desempleo temporal, se produce cuando las industrias tienen una temporada de baja, como durante el invierno en la industria de la construcción o en otros sectores de producción cuyas tareas se realizan a la intemperie.

El desempleo estructural, se debe a un desequilibrio entre el tipo de trabajadores que requieren los empresarios y el tipo de trabajadores que buscan trabajo. Estos desequilibrios pueden deberse a que la capacitación, la localización o las características personales no sean las adecuadas. Por ejemplo, los desarrollos tecnológicos necesitan nuevas cualificaciones en muchas industrias, y dejan sin empleo a aquellos trabajadores cuya capacitación no está puesta al día. Una fábrica de una industria en declive puede cerrar o desplazarse a otro lugar, despidiendo a aquellos trabajadores que no pueden o no quieren desplazarse.

El desempleo cíclico, es el resultado de una falta de demanda general de trabajo. Cuando el ciclo económico cae, la demanda de bienes y servicios cae también y, por lo tanto, se despide a los trabajadores.

Por otra parte el desempleo abierto, el subempleo y la informalidad afectan de manera especial a las mujeres, que experimentan más gravemente la decadencia del mercado laboral. Anteriormente menores salarios que los hombres, mayores índices de desempleo y difícil acceso a ocupaciones superiores son el cuadro en el que se mantienen miles de mujeres ecuatorianas. La modernización y la apertura al mercado global han incorporado a miles de mujeres al mercado del trabajo. Algunas actividades, como la producción de flores, cadenas de abastecimiento, recolección o envase de frutas, elaboración prendas de vestir, son tareas encargadas a mujeres que generalmente ganan un salario que no permite cubrir el costo de la canasta familiar básica. Muchas de las trabajadoras ven subyugadas sus capacidades para defenderse de la explotación y de los abusos, debido a los obstáculos al derecho de afiliación u organización en sindicatos y a la negociación colectiva. Las mujeres son objeto de violencia directa y cultural. La fuerza de trabajo de las mujeres opera como mecanismo de apoyo a la rentabilidad, por su aporte no monetario y la in elasticidad de su oferta laboral. En el marco de la flexibilización de las relaciones laborales, las mujeres enfrentan mayores desventajas.

En definitiva podemos concluir que las causas del desempleo están encaminadas hacia el mismo punto y que las consecuencias de las mismas son que estas personas sean catalogadas como desempleadas, lo que ocasiona la búsqueda de varias alternativas para quienes no lo poseen, desembocando

esto en la delincuencia y cualquier otra actividad ilegal para obtener el beneficio de alguna manera económico y personal.

En el presente, son millones los ecuatorianos que no tienen libertad para garantizar a sus familias los derechos humanos básicos: salud, alimentación, vestido, vivienda, educación e identidad. Son numerosos los ecuatorianos apartados de cualquier acceso a las oportunidades de entendimiento, protección, creatividad, convivencia, auto-determinación y participación. Son muchos los “ceros económicos” que viven apenas para sobrevivir.

“Un aspecto político muy relevante se refiere a la relación entre el desempleo y la inflación. En teoría, cuando la demanda de trabajo se eleva hasta el punto de que el desempleo es muy bajo y los empresarios tienen dificultades a la hora de contratar a trabajadores muy cualificados, los salarios aumentan, y se elevan los costes de producción y los precios, con lo que se contribuye al aumento de la inflación; cuando la demanda se reduce y aumenta el desempleo, se disipan presiones inflacionistas sobre los salarios y los costes de producción”⁷.

“El desempleo está presente en todas las regiones del Ecuador. Afecta a 7'447.211 habitantes en todo el país, es decir, el 61.3% de la población, según el índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI). De cada diez

⁷ Ver, CEPAL, Informe Anual 2003 – Págs. 12-38

ecuatorianos, casi siete son pobres, y de cada seis ecuatorianos pobres, dos son indígenas. Son demasiados, es fácil focalizarlos, son los que carecen de condiciones básicas para su supervivencia, alimento, ingresos, vivienda, que privados de sus libertades para servir, cuya vida es precaria por la mala salud, y que son excluidos del acceso a las oportunidades. Pero no se conforman con menos de lo que necesitan para que sus vidas sean dignas, seguras, sanas y satisfactorias”⁸.

Empiezan a percibir que las tensiones emocionales de sus vidas se desprenden principalmente de la pobreza política y construye un orden social injusto. Y se inclinan por comunicar, de una forma consciente o inconsciente, un lenguaje de violencia con el resto de la sociedad.

4.1.6.3. EFECTOS ECONÓMICOS DEL DESEMPLEO.

El desempleo impone un costo en la economía como un todo, debido a que se producen menos bienes y servicios. Cuando la economía no genera suficientes empleos para contratar a aquellos trabajadores que están dispuestos y en posibilidades de trabajar, ese servicio de la mano de obra desempleada se pierde para siempre.

En un sistema económico, uno de los factores fundamentales es el suministro

⁸ Fuente: Inec – memoria anual 2010- www.inec.gov.ec

de recursos humanos (trabajo). Para determinar con precisión, colocamos frente a frente los dos agentes más importantes de la actividad productiva: unidades familiares que incluyen a todos los individuos que, directa o indirectamente, participan de las actividades productivas y consumen los bienes y servicios finales elaborados y las unidades de producción que están representadas por las empresas y son las encargadas de dinamizar la actividad económica de un país.

Esta relación existente se deteriora, cuando el número de unidades familiares que participan de las actividades productivas es menor (desempleo), lo que conlleva a que la presencia de compradores que están dispuestos y pueden comprar algún producto servicio al precio que se les ofrece no dispongan de ingresos suficientes por cuanto no tienen empleo, esto ocasiona que las unidades productivas bajen sus niveles de producción y no se pueda continuar con el ciclo económico normal por cuanto se da una brecha en la demanda.

Adicionalmente el desempleo trae consigo una pérdida en el nivel de ingresos en los gobiernos, por cuanto deja de percibir impuestos que el trabajador y la empresa aportaba normalmente mientras desempeñaba éste su trabajo. A esto se suma los egresos que tiene que realizar la administración pública por concepto de subsidiar a los desempleados.

4.1.6.4. EFECTOS SOCIALES DEL DESEMPLEO.

El costo económico del desempleo es, ciertamente, alto, pero el social es

enorme. Ninguna cifra monetaria refleja satisfactoriamente la carga humana y psicológica de los largos períodos de persistente desempleo involuntario. La tragedia personal del desempleo ha quedado demostrada una y otra vez. La pérdida de un ingreso fijo, es la causa de un sin número de problemas tanto en el individuo como en la sociedad en la cual se desarrolla. Así tenemos, las siguientes:

- Deterioro de la salud física y psicológica.
- Perdida del autoestima.
- Destrucción del núcleo familiar.
- Descuido de las habilidades para el trabajo.
- Inseguridad para buscar un nuevo trabajo.
- Altos índices de deserción estudiantil (en los hijos).
- Incremento de los índices delincuenciales.

Algunos estudios realizados por expertos en salud pública indican que el desempleo deteriora la salud física como la psicológica: mayores niveles de alcoholismo y suicidios. Los estudios psicológicos indican que el despido es por lo general tan traumático como la muerte de un íntimo amigo o el fracaso escolar.

Interpretar económicamente el desempleo es buscar las diferentes razones que implica el estar desempleado, para ello consideraremos los tipos de desempleo existentes, también distinguiremos entre desempleo voluntario e involuntario así como las razones de rigidez de los sueldos y salarios.

4.1.7 INESTABILIDAD LABORAL.

Una de las características que distingue a la inestabilidad laboral se puede evaluar indirectamente por la velocidad de rotación en el mercado laboral.

La inestabilidad laboral también se refleja en otros dos indicadores asociados a la variable: "calidad del contrato". En primer lugar, los tipos de contratos celebrados en los doce meses previos a la encuesta del año 2002. En la RA predominaron las diversas modalidades de contratos no fijos.

Los contratos por obra o faena explican esta brecha. Esta brecha fue corroborada por la Encuesta CASEN del año 1998, en donde el porcentaje de contratos no indefinidos es significativamente superior en la RA. Ejemplo: En Chile el 67% de los contratos finiquitados tienden a ser contratos no indefinidos. La combinación de estos dos indicadores (contratos no indefinidos y finiquitos de este tipo de contratos), sugiere una tendencia a una mayor inestabilidad laboral en la RA bajo la forma del tipo de contrato.

También la inestabilidad laboral se puede medir por la manera según la cual los trabajadores sufrieron la crisis económica de 1999-2002. Un 28% de las empresas despidió trabajadores; otro 28% aumentó el nivel de producción con menos trabajadores; un 26% mantuvo la producción con menos trabajadores. Si se suman estos porcentajes, el 81% de las empresas de la RA hizo caer parte del costo de la crisis sobre sus trabajadores a pesar que ellos no tuvieron ninguna responsabilidad en sus causas. Considerando los dos últimos porcentajes, un 53% de las empresas aumentó la intensidad de la jornada de trabajo.

En el Cuadro 10.7.4 sorprende que los contratos indefinidos alcancen en las empresas medianas y grandes de la RA un porcentaje inferior que en las micro y pequeñas empresas (no se publicó el nivel nacional). Esto sugiere que la inestabilidad laboral comienza a ser característica del mercado laboral en el conjunto y no sólo en la periferia de empresas subcontratistas.

Por otra parte, al nivel nacional, los contratos a plazo definido aparecen asociados a la construcción (50%), los servicios (43%) y también en servicios financieros (30%). Aun cuando la ENCLA no presenta este indicador a nivel regional, se puede inferir que en la RA existe una tendencia estructural hacia la inestabilidad laboral pues el empleo regional presenta altas tasas de crecimiento en estos sectores productivos.

4.1.7.1. INESTABILIDAD LABORAL COMO ASPECTO SUBJETIVO Y OBJETIVO DEL SUJETO RELACIONADO CON LA SITUACIÓN LABORAL.

La percepción de inestabilidad laboral es una estimación o sinónimo si se quiere con relación a la posible pérdida del trabajo. Posee dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo. El primero tiene su base en circunstancias objetivas, como por ejemplo, los trabajos temporales o las condiciones de precariedad laboral, y de acuerdo a varias conceptualizaciones nos damos cuenta que posee muchas desventajas y riesgos tanto para el bienestar como para la salud de los trabajadores, ya que el solo hecho de pensar que en un determinado momento se quedarán sin su medio generador de recursos económicos para su subsistencia y la de su familia genera malestar y varias afectaciones en su salud. El aspecto subjetivo está relacionado con la percepción de un sujeto de su situación laboral, y es definido como la amenaza de la pérdida laboral involuntaria, ante la cual los empleados sienten una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que les ofrece el empleador, este aspecto de la inestabilidad laboral está más asociado con consecuencias psicológicas negativas que el aspecto objetivo.

Investigaciones previas han mostrado la estrecha relación entre ambos aspectos (objetivos y subjetivos) y cómo la modificación del aspecto objetivo se refleja en la percepción subjetiva de la inestabilidad laboral. En la actualidad, las rápidas transformaciones que se suceden en el contexto de trabajo, los

índices de desempleo y la creciente precarización laboral, llevan a que muchos trabajadores perciban su situación laboral como inestable. Ésta situación es considerada uno de los aspectos más estresantes del trabajo, en comparación con otros potenciales estresores.

De hecho, se ha observado que los trabajadores que perciben su trabajo como inestable, valoran esta situación principalmente como una amenaza y presentan mayores niveles de ansiedad que aquellos que perciben estabilidad laboral. En función de estos antecedentes es que en el presente trabajo se pretende estudiar en su parte conceptual la percepción de inestabilidad laboral o inestabilidad laboral subjetiva y su impacto en distintas características psicológicas.

4.1.7.2 LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU IMPACTO PSICOLÓGICO.

Distintos estudios han demostrado que la inestabilidad laboral subjetiva se asocia con una disminución en el bienestar de los empleados y de la satisfacción laboral, quejas en relación a la salud física y aumento del estrés. Varios estudiosos de la materia de a poco como ha ido evolucionando la humanidad han ido encontrando que un alto nivel de estrés producido por la percepción de injusticias e inseguridad laboral está asociado con incrementos de tensión, bajos niveles de rendimiento cognitivo, reducción de la confianza y del compromiso con la empresa. A su vez, incrementa las quejas de origen

psicosomático y la tensión física en los trabajadores.

En investigaciones previas llevadas adelante en nuestro contexto sociocultural, se observó que la inestabilidad laboral impacta negativamente en el trabajador produciendo mayor individualización y debilitamiento de los lazos sociales, generando malestar en las personas.

4.1.7.3 ASPECTOS QUE GENERAN EL MALESTAR POR INESTABILIDAD LABORAL.

La problemática del Malestar por Inestabilidad Laboral es definida por el análisis de diferentes aspectos:

“El malestar es la manifestación de los efectos permanentes, de carácter negativo, que surgen como producto de condiciones psicológicas y sociales adversas del contexto laboral relacionadas con la percepción subjetiva de la permanencia en el puesto de trabajo; el malestar laboral es considerado inversamente proporcional al grado de satisfacción actual en el trabajo.

Los Recursos Personales refieren a dominios que posee el sujeto y a los cuales puede acudir para amortiguar los efectos del estrés. Estos recursos incluyen el afrontamiento racional-cognitivo de los problemas, las conductas recreativas, de autocuidado y el soporte social.

La Tensión Personal se refiere a la percepción de conflicto y problemas en distintos dominios de la vida del sujeto, en los cuales se expresan los signos del estrés laboral. La Satisfacción General, que se la considera una respuesta positiva del sujeto en relación a los factores psicosociales (familia, barrio, vivienda, entre otros), que se presentan en la cotidianeidad. La Desesperanza es entendida como un sistema de esquemas cognitivos en los cuales el denominador común es la expectativa negativa o desesperanza acerca del futuro próximo o lejano.

Por último, el Enojo se entiende como una condición emocional psicobiológica que consiste en sentimientos de intensidad variable, desde la ligera irritación o enfado hasta la furia y rabia intensas acompañadas por la activación de los procesos neuroendocrinos y la excitación del sistema nervioso autónomo”⁹.

De todos los aspectos antes anotados puedo manifestar que la problemática del malestar por inestabilidad laboral se agudiza cada vez más ya que en la sociedad actual este problema está vigente en nuestro país al menos en todas las instituciones del sector público y los funcionarios regidos por la LOSEP, en la cual solo se extienden contratos por servicios profesionales, contratos ocasionales de trabajo por un año y máximo por dos y en casos excepcionales como el área médica, en donde únicamente con la debida motivación y justificación se puede contratar por un año más al mismo funcionario. De igual

⁹ http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/2012

manera ocurre con los empleados públicos que pertenecen al Código de Trabajo, en su mayoría solo pueden actuar con contratos eventuales de trabajo por ciento ochenta días y luego descansar obligatoriamente la otra mitad del año para luego volver a optar por un nuevo contrato de trabajo. Todos estos aspectos generan inconvenientes, malestar y un sinnúmero más de motivos para que los empleados del sector público se ubiquen en una situación de constante preocupación y no puedan cumplir a cabalidad con sus actividades.

4.2 MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1 SERVICIO PÚBLICO.

Según León Diguít, “Cuando el Estado proporciona enseñanza, transporte, sanidad, no ejerce un poder de mando; aun cuando esas actividades son regidas por un sistema de Derecho Público, el fundamento del Estado no es la soberanía sino la noción de servicio público”¹⁰.

De esta manera se puede mencionar que 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 o dicho en otras palabras en los principios fundamentales de la administración pública. En síntesis son los servicios prestados por el gobierno a sus

¹⁰ LEON, Diguít, “Fundamentos de Derecho Administrativo”, Ediciones Legales, Francia 2007.

ciudadanos; algunos servicios, como agua, salud y educación se consideran tan esenciales para la supervivencia humana que constituye un derecho fundamental.

La prestación efectiva de servicios es crucial para la reducción de la pobreza y las metas de desarrollo, los servicios públicos pueden ser provistos por el Estado directamente, o a través de intermediarios, Ong"s o empresa privada incluso.

Hay un reconocimiento creciente de que para mejorar la prestación de servicios públicos, no es suficiente concentrarse únicamente en los mecanismos de oferta. También hay una necesidad de capacitar y evaluar la demanda de la prestación de servicios, garantizando que los usuarios de los servicios públicos sean informados de sus derechos y prerrogativas; y están habilitados para ejercer sus derechos mediante el control de la calidad de los servicios públicos y hacer que el gobierno y el servicio sean proveedores responsables.

La función constitucional y práctica del servicio público es asistir al gobierno debidamente constituido en la formulación de políticas, la ejecución de las decisiones y la administración de los servicios públicos de que es responsable.

Constitucionalmente toda administración forma parte del Estado; a su vez, por estar sujetos a lo que la constitución establece, los servidores públicos deben

lealtad a la dependencia para la que trabajan. Los servidores públicos deben administrar sus organizaciones tomando en cuenta: la rendición de cuentas de los servidores públicos ante el ministro; el deber de todo funcionario de desempeñar las funciones públicas de manera razonable y con apego a la ley; el deber de apegarse a la ley, incluyendo las obligaciones que establecen la ley y los tratados internacionales, y la defensa de la administración de justicia, y Las normas éticas que rigen a las diferentes profesiones.

Desde este punto de vista el estado moderno no es más que una comunidad o corporación de servicios públicos cuyos agentes son los gobernantes. Por lo tanto, es de entender que las funciones del Estado son todas aquellas actividades que los gobernantes ejercen para crear, organizar y asegurar el funcionamiento ininterrumpido de los servicios públicos. En consecuencia, cabe concluir que para esta doctrina, administración y servicios públicos son prácticamente sinónimos.

“En el preámbulo de la Constitución, entre los valores que debe consolidar el Estado se consagra el bien común el cual se logra en parte, mediante una adecuada creación y prestación ininterrumpida de los servicios públicos. A partir de allí, se desprende que los "servicios públicos" son las actividades asumidas por órganos o entidades públicas o privadas, creados por la Constitución o por Ley, para dar satisfacción en forma regular y continua a cierta categoría de necesidades de interés general, bien sea en forma directa, mediante concesionario o, a través de cualquier otro medio legal, con sujeción

a un régimen de derecho Público o Privado, según corresponda”.¹¹

Es por ello, que cuando nos referimos a que toda tarea llevada a cabo por una entidad pública, bien se trate de un órgano del Estado (Nacional, Estatal o Municipal) como persona jurídica de derecho Público de carácter territorial, o, de un ente descentralizado (Instituto Autónomo, Empresa del Estado), decimos que son actividades asumidas por órganos o entidades públicas o privadas. No obstante, la prestación de un servicio público no puede ser irregular ni discontinua, ni debe atender a un fin particular.

Si bien existen características, que se desprenden de los servicios públicos, encontramos que el mismo debe ser prestado para cubrir necesidades de interés general, y no particular. Por lo tanto, la prestación de un servicio público no debe perseguir fines de lucro.

Generalmente, los servicios públicos son ejercidos por un organismo, pero también pueden hacerlo los particulares, bajo la autorización, control, vigilancia y fiscalización del Estado, con sujeción al ordenamiento jurídico permanente. En sentido general, están sometidos al régimen legal de derecho público, pero, también pueden estar sometidos a un régimen de derecho privado, siempre y cuando así lo disponga expresamente la Ley.

¹¹ DROMI, Roberto, “Derecho Constitucional”, Editorial Bosch, Barcelona-España 1953, Pag. 55

El tratamiento oficial de la materia de servicios públicos ha pasado por etapas divergentes de transformación (del Estado prestador de servicios al Estado regulador), hacia una nueva regulación jurídica e institucional donde se establece taxativamente la función ejercida por la Administración Pública como ente rector de las políticas públicas, sujeta al servicio público o interés general, estando en consecuencia al servicio de la ciudadanía sin ningún tipo de distinciones, privilegios o discriminaciones.

Si tomamos en cuenta toda la movilidad y aparataje que representan o constituyen los servicios públicos para el estado y la prestación del servicio que estos brindan a la sociedad por medio de las instituciones gubernamentales está por demás manifestar que para que se cumplan los principios fundamentales de la Administración Pública es necesario que el recurso humano disponible tenga el perfil correcto y adecuado para cumplir los objetivos planteados, y para esto la carrera administrativa dentro del servicio público tiene que cumplirse, y al parecer el Presidente Correa no lo ha visto de esa manera por este motivo ha aparecido la figura jurídica del Decreto Ejecutivo No. 813 publicado en el suplemento del Registro Oficial No. 489 con fecha 12 de julio del 2011, el mismo que reforma el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

La aplicación de estas medidas evidencian la pretensión de implantar con la fuerza un Estado acoplado a las nuevas necesidades del capital, y a la vez afirmar una militancia del sector laboral incondicional al régimen, pues a

cambio de los miles de despedidos, se entregan contratos a un año plazo, a plazo fijo y hasta a prestación de servicios en muchas de las veces a gente ligada al movimiento gobiernista, basándose en la mala utilización del cambio generacional; los despedidos han sido principalmente quienes han venido laborado por más de 20 años en las diferentes entidades negándoles a la gran mayoría el derecho a la jubilación patronal, y por otro lado quienes acceden a estas formas precarias de contratación están impedidos de ejercer el derecho Constitucional a la Organización y peor aún a la Contratación Colectiva sintonizándose con las políticas de la llamada Larga noche neoliberal.

4.2.2 OBJETO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

El objeto de la administración es prestar servicios permanentes, regulares, continuos, iguales, eficientes y eficaces para satisfacer las necesidades e intereses generales.

El servicio evoca una acción y efecto de servir pero también es la piedra de choque por los criterios políticos que se tienen sobre la buena o mala prestación.

Eustorgio Sarría, en su obra "Derecho Administrativo" sostienen que, "Servicio Público es toda actividad encaminada a satisfacer una necesidad de carácter general en forma continua y obligatoria, según las ordenaciones del Derecho

Público, bien que su prestación esté a cargo del Estado directamente o de concesionarios, de administradores delegados, o a cargo de simples personas privadas"¹².

Entendido así como el servicio a la colectividad por medio de las instituciones del estado de manera obligatoria y basada en los principios fundamentales de la administración pública, con la única finalidad de cumplir con el objetivo propuesto. Pero a lo largo de la Historia hemos venido evidenciando varias falencias en la prestación de servicios públicos quizá por eso las decisiones apresuradas del régimen de reformar el Reglamento General de la LOSEP, aplicando el Decreto Ejecutivo N° 813 para tratar de solventar dichas falencias en el recurso humano sin darse cuenta que está vulnerando un derecho fundamental y humano si se quiere de los ecuatorianos con los miles de despidos producidos al amparo de este decreto que configuran una flagrante contradicción, dado que el Estado está llamado a garantizar los derechos, es él quien ilegal e inconstitucionalmente los atropella, violentando la Constitución de la República del Ecuador.

El establecimiento del decreto 813 y su ejecución ha traído como consecuencia graves afectaciones en la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras; el acoso laboral se impone como forma de control de personal, las situaciones de gran tensión causadas por problemas laborales, como

¹² EUSTORGIO, Sarria, "Derecho Administrativo", Bogotá. 13-14 (Oct., 1948). p.409-410.

despidos o amenazas han generado el conocido “mobbing”.

El “mobbing” o acoso laboral es “la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador situaciones que son tan graves y en países como España están tipificados como delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”¹³

Ante tal situación nos damos cuenta que la aplicación de este decreto a los empleados públicos de nuestro país les afectado gravemente no solo en el aspecto laboral, social o económico sino también afecciones graves en la salud de cada uno de estos, por tal escenario varias víctimas de acoso laboral han llevado estos casos al Tribunal Constitucional de Justicia y a la Defensoría del Pueblo donde han salido fallos favorables.

Los trabajadores y sus familias “obligados a vender sus renuncias” han sido afectados, humillados y expuestos públicamente al repudio. Se los acusó de ser ineficientes, incapaces, mediocres y corruptos; la entonces “Ministra Coordinadora de la Política, Doris Solís explicó en enlace ciudadano el 30 de

¹³ SOTO, Wanda E. Especialista área de Hostigamiento, laboral y mobbing/Puerto Rico.

octubre del 2010 que se les desvinculó a empleados que estaban cerca de la jubilación y personas vinculadas a casos de corrupción”¹⁴.

Estas fuertes tensiones han generado diversos signos y síntomas como: ansiedad, cambios bruscos de humor y comportamiento, falta de apetito, antojos de alimentos, llanto frecuente, dificultad para conciliar el sueño y dormir correctamente, sensación de cansancio, dificultad para concentrarse, dolores a la altura del tórax, trastornos gastrointestinales, estreñimiento o diarrea, calambres o espasmos musculares, mareos, desvanecimientos, compulsión por morderse las uñas, ataques nerviosos, hiperhidrosis (sudoración), dificultades sexuales (disfunción eréctil y/o pérdida del lívido), dificultad para respirar, dolores musculares, alcoholismo.

4.2.3. SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES.

Son el conjunto de prestaciones reservadas en cada Estado a la órbita de las administraciones públicas y que tienen como finalidad la cobertura de determinadas prestaciones a los ciudadanos. Son brindados por determinadas entidades, por lo general el Estado, satisfacen primordialmente las necesidades de la comunidad o sociedad donde estos se llevan a cabo.

Los servicios públicos esenciales pueden cumplir una función económica o

¹⁴ Diario “LA HORA” 30/Oct/2010, Pag. A3

social, o ambas), y pueden ser prestados de forma directa por las administraciones públicas o bien de forma indirecta a través de empresas públicas o privadas.

En las bases fundamentales del Derecho Administrativo, y de acuerdo a la Jurisprudencia Francesa, el servicio público esencial es definido como un elemento fundamental que busca la satisfacción del interés general, prestado a través de una persona o de un organismo público. Ejemplo: Los esenciales se vinculan con la existencia como el agua potable, luz eléctrica, vivienda.

4.2.3.1. SERVICIOS PÚBLICOS NO ESENCIALES.

Los servicios públicos no esenciales son de carácter secundario y que no son tan necesarios para la subsistencia y buen vivir de los habitantes de un estado. Ejemplo: museos, teatros, estadios, etc.

4.2.3.2. SERVICIOS PÚBLICOS IMPROPIOS.

Son prestados por intermedio de otros órganos gubernamentales o personas particulares de acuerdo a las disposiciones reglamentarias establecidas por la Administración Pública. Además, los servicios pueden ser nacionales, provinciales, cantonales y parroquiales.

4.2.4. MODALIDADES DE SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTADO.

Los servicios prestados por el Estado pueden ejecutarse de acuerdo con las siguientes modalidades:

- a) Servicios prestados directamente por la Administración pública;
- b) Servicios prestados por instituciones;
- c) Servicios prestados por empresas públicas;
- d) Servicios prestados por administración delegada; y,
- e) Servicios prestados mediante concesión.

Hoy en día el Estado para satisfacer necesidades generales no sólo se preocupa de los servicios básicos como agua potable, luz eléctrica, salubridad, educación, correos, obras públicas, sino también del control de precios, de la distribución y la venta de artículos de consumo popular.

El Estado por intermedio de la administración interviene para defender al consumidor del acaparamiento, del abuso de precios, de la especulación, dirigiendo el control como una característica republicana y democrática, El intervencionismo es producto de los reclamos y necesidades sociales de los pueblos.

- Igualdad de los Servicios Públicos.

La igualdad significa que todas las personas tienen los mismos derechos y garantías a requerir la prestación de servicios. El principio constitucional de "igualdad ante la ley" es una garantía ciudadana que nos indica que todo ser humano tiene acceso al uso de los servicios públicos, pero no al abuso. Por lo tanto, la igualdad reconoce privilegios. La igualdad debe ser cumplida y aplicada sin excepción de persona alguna.

- Regularidad y continuidad de los servicios públicos.

Los servicios tienen que ser permanentes como el agua potable y la luz eléctrica. Estos servicios no pueden ser desatendidos porque su paralización afectaría gravemente a las personas. Si bien es cierto que la Constitución de la República en su Art. 33, "reconoce al trabajo como 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"¹⁵.

Los servicios tienen que ser permanentes como el agua potable y la luz eléctrica, estos servicios no pueden ser desatendidos porque su paralización

¹⁵ REPÚBLICA DEL ECUADOR. Constitución 2008, Publicación oficial de la Asamblea Nacional, Pág. 34

afectaría gravemente a las personas. Ciertos servicios como la atención de la salud no pueden ser desatendidos, tienen que ser prestados en forma regular y continúa. El concepto de la regularidad y continuidad de los servicios ha calado profundamente en la conciencia y en el espíritu del pueblo, su interrupción es rechazado y protestado de inmediato, ya que la paralización atenta contra la vida y la existencia de los pueblos.

4.2.5. FUNDAMENTO FILOSÓFICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

El fundamento de la estabilidad, está en el trabajo mismo, en efecto el trabajo es algo inherente a la persona humana, es el medio del que el hombre se vale para satisfacer sus necesidades. Desde los primeros tiempos lo utilizó en la caza, agricultura, fabricación de vivienda e instrumentos que facilitaron sus labores.

Es por ello que la institución se convierte en un elemento sin el cual la persona humana no podría existir. Se da un matiz de deber a la institución, pero correlativamente a este y como un elemento necesario para satisfacer grupos: empresarios, dueños de medios de producción y que dirigen, administran, transforman, distribuyen insumos y quienes suministran trabajos al grupo humano de fuerza laboral, quienes a cambio de una remuneración, venden su fuerza de trabajo a su empleador que en el ámbito que nos ocupa no es otro que el estado mismo.

En cuanto al aspecto filosófico, el hombre es unidad sustancial de materia-espíritu y como tal todas las actividades encaminadas a dicha unidad. De allí la tesis materialista de la especial protección del estado, estableciendo que todos los asociados tienen deber de trabajar, pero para exigir, el estado debe de proporcionar fuentes de trabajo a nivel público y privado con medidas que faciliten la permanencia de las personas en los empleos.

Pero no se cumple, cada día desmejora y va decreciendo el nivel de empleo en el país por falta de una política de estado, de inversión, lo que causa que quiebren muchas empresas o que no haya demanda de trabajadores.

Si hablamos de una protección especial del estado a la institucionalidad del trabajo no quiere decir dar puesto de trabajo sino el derecho a conservarlo durante su vida laboral, a menos que medie causa justa de despido. Lo que significa protección a la estabilidad en el trabajo.

En lo que respecta a la estabilidad laboral, aparte de los derechos consagrados en nuestra legislación, tiene que tomarse en cuenta también los principios que se establece en la doctrina y convenios internacionales, los cuales son ratificados y forman parte de nuestra legislación. La constitución del estado garantiza en sí el pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de las personas, entre los que se encuentra el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, así como las normas que al respecto existan en tratados

y convenios internacionales.

Estos principios establecidos en convenios internacionales y en la doctrina jurídica constituyen fuentes de nuestro derecho, pero estos no tendrán valor alguno en tratados internacionales o acuerdos que de cualquier modo estuvieran en contradicción con la constitución o alteren sus prescripciones según lo establece la carta magna. Teniendo los principios del derecho laboral público si así lo podemos decir, consagrados en la doctrina y las comunidades internacionales los siguientes:

4.2.5.1. EL PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL.

Ciertos tratadistas enunciaban especialmente este principio, que aparecería como expresión de una modalidad de la justicia, valor que guía toda la institución del derecho. “El derecho laboral público sería entonces según esta concepción un sistema jurídico particularmente alumbrado por la idea de una justicia que pretende equilibrar, mediante la imposición forzosa de la regla legal, el desbalance económico de las dos partes contratantes y que aparecen en una relación laboral de las características que nos ocupan en el presente estudio”¹⁶.

“La justicia es virtud fundamental de la que no puede prescindir el Orden social. En cambio, la justicia social como clase de justicia no es una virtud, sino un

¹⁶ GARCIA, Alfonso, Op. Cit. Pag. 18

valor, dado que se impone coactivamente, sin que pueda admitir actuaciones contrarias manifestadas bajo otros valores”¹⁷. La necesidad de que se pusiera en práctica una nueva clase de justicia estaba ligada a la acción del Estado para ajustar diversos aspectos sociales que desde el ángulo ético y moral podían ser admitidos. También la justicia social desde el ángulo católico ha pretendido ser la contrapartida a la nueva sociedad individualista, rectificando el resultado de sus acciones. He intentado establecer un ideal en las civitas por lo que los hombres deberían emplear parte de sus energías; tal sería el caso del bien común. El catolicismo social trató de que no se manifestase como una simple intervención estadista, pues buscaba que, al mismo tiempo que se mejorasen las condiciones sociales, se creara una conciencia comunitaria caritativa, humanista y no humanitaria.

Entonces podemos manifestar con claridad que la justicia social no es solo un principio que debe quedar impregnado en las normas o en las obras de los tratadistas sino que debe expresarse como una acción consiente encaminada a brindar bienestar a las personas en todo ámbito de sus relaciones jurídicas y consecuentemente debe ser aplicado a las relaciones laborales que nacen de la relación derivada entre el empleo y la institución pública.

4.2.5.2 LA ESTABILIDAD.

“La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente

¹⁷ GAGO, Pedro, Op. Cit. Pág. 23

determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas”¹⁸.

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

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

Por eso para garantizar la estabilidad se prohíbe el despido del empleado o trabajador sin causa por un lado y por otro se trata de evitar este despido por intermedio del pago de indemnizaciones por parte del empleador que pueda despedir legítimamente al trabajador.

4.2.5.3 DIGNIDAD Y EXISTENCIA DECOROSA.

El estado a través de la Constitución garantiza al empleado o trabajador el

¹⁸ RIVAS, San Severino, Nociones Gener. del Trabajo y sus Principios, Editorial Uruguay, 1997, Pág. 168

respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia de esta forma el trabajo no es solo un derecho y un deber que el individuo por su naturaleza y el estado le ofrecen para ser útil y mejorar su calidad de vida y realizarse tanto, social, moral y económicamente, no solo para su beneficio sino de su familia y por ende el conglomerado social en general.

Una persona que vive en plenitud mientras satisface sus necesidades, es una persona digna. Este estado del ser humano refuerza la personalidad, es un producto de la racionalidad, la autonomía de la voluntad y el libre albedrío. Desarrolla una autoestima que le favorece en cada paso de su vida. La Constitución Ecuatoriana dice: “Todos los ecuatorianos son ciudadanos y como tales gozan de los derechos... al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa...”. Para los cristianos la dignidad tiene quizá un alcance mayor: “Y crió Dios al hombre a su imagen, a imagen de Dios lo crió, varón y hembra los crió”. “El siervo no es mayor que su señor, ni el apóstol es mayor que el que le envió”. “No hay Judío, ni Griego, no hay siervo, ni libre, no hay varón, ni hembra: porque todos vosotros sois uno en Cristo Jesús”. Teniendo en cuenta la vigencia que tienen estas expresiones y el paralelismo cuando hablamos de “igualdad de derechos, no explotación, interculturalidad e igualdad de género” respectivamente. Nuestra constitución Ecuatoriana quizá entre las mejores del mundo en lo que tiene relación con la inclusión; como siempre se dice, es una Constitución de avanzada, lo que no

sucede con la institucionalidad. Pues por más que se dicten leyes, normas, estatutos, ordenanzas, si el corazón y la mente de los seres humanos, no van a la misma velocidad, seguiremos en un pasado-presente. Y de eso nos da cuenta la historia porque la naturaleza humana no cambia si no quiere, solo cambian los nombres de los hombres y mujeres. Ahí tenemos a la esclavitud del pasado que se apoyaba en que ciertos grupos no eran humanos, no eran dignos y así justificaban el sometimiento y la explotación. Sin olvidar los genocidios del mismo siglo XX. Esta dignidad que tienen los hombres y mujeres autónomos, sujetos libres de regular su comportamiento, valor y derecho inviolable de las personas, desarrollada a partir de su inclusión en la fuerza de trabajo de una sociedad, es la que hace a los pueblos progresar, les permite ser reconocidos y respetados por sus congéneres. Generando propuestas y emprendimientos para su sustento y de quienes les rodean. La educación y el trabajo, juegan un papel importante. Quien que tiene acceso a estos derechos, “sustentará la emancipación y pacificación moral de la humanidad”. Pero mucho más una formación en la ética y la solidaridad. Esa revolución se da en el corazón y en la mente de cada quien, diríase que es una revolución cultural, pues todo acto humano es Cultura. No un evento público de esparcimiento o diversión, eso es derecho al ocio. Una Revolución que tenga a la Cultura como uno de sus pilares, hará personas, dignas, con una autoestima alta para luchar por un futuro mejor.

Entonces podemos decir que el estado a través de la Constitución garantiza al

empleado o trabajador el respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia de esta forma el trabajo no es solo un derecho y un deber que el individuo por su naturaleza y el estado le ofrecen para ser útil y mejorar su calidad de vida y realizarse tanto, social, moral y económicamente, no solo para su beneficio sino de su familia y por ende el conglomerado social en general.

4.2.6. CONVENIOS INTERNACIONALES.

“Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional. En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social”¹⁹.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten

¹⁹ LAPO JUMBO, Bolívar de Jesús, Monografías-Convenios Internacionales 2010,

normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los pactos o convenios de las Naciones Unidas. Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

4.3 MARCO JURÍDICO.

4.3.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

La estabilidad es uno de los elementos y si se quiere el más importante y esencial para que pueda existir un contrato de trabajo y resulta que sin ella no podría estructurarse esta figura jurídica. La estabilidad es además un principio que se persigue con el contrato de trabajo, siempre que el objetivo de la prestación de sus servicios tenga continuidad lo que permita que se den los efectos del vínculo jurídico.

Los contratos de trabajo se rigen en forma general por el Código Civil a través

de una disposición que consagra la autonomía de la voluntad privada enunciando que todo contrato legalmente celebrado es ley para las partes.

“Si dentro del derecho civil puede afirmarse que los contratos se celebran para cumplirse dentro del derecho laboral puede sostenerse que los contratos se celebran para que perduren”²⁰.

Partiendo de este corto pero muy concreto análisis jurídico que en materia civil nos manifiesta como primer elemento la voluntad para que exista la figura jurídica del contrato de trabajo y además el respeto que deben brindarse a estos con la finalidad de que perduren, es necesario introducirnos a la temática propuesta.

Al tratar de identificar las directrices o el camino que desea realizar el gobierno nacional en materia laboral, es necesario en primer lugar comprender los impactos sufridos por los obreros y trabajadores del sector público. Las renunciaciones obligatorias o los despidos intempestivos que vienen efectuándose desde aquel último trimestre del año 2011 hasta la actualidad, son toda consecuencia del abandono al proyecto de cambio por parte del régimen actual y sus vínculos con las transnacionales y los grupos de poder.

La aplicación de estas medidas evidencian la pretensión de implantar con la

²⁰ RIVAS, San Severino, Tratado de Boris y Pergolesi, Op. Cit., Pág. 232.

fuerza un Estado acoplado a las nuevas necesidades del capital, y a la vez afirmar una militancia del sector laboral incondicional al régimen, pues a cambio de los miles de despedidos, se entregan contratos a un año plazo, a plazo fijo, y a los funcionarios públicos regidos por la LOSEP, hasta dos contratos ocasionales de trabajo a año seguido, es evidente y se ha logrado comprobar la facilidad del ingreso al servicio público a gente ligada al movimiento gobiernista, basándose en la mala utilización del cambio generacional; los despidos se han generado principalmente en contra de los funcionarios que han venido laborado por más de 20 años en las diferentes entidades negándoles a la gran mayoría el derecho a la jubilación patronal, y por otro lado quienes acceden a estas formas precarias de contratación están impedidos de ejercer el derecho Constitucional a la Organización y peor aún a la Contratación Colectiva sintonizándose con las políticas de la llamada Larga noche neoliberal.

4.3.2. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA NORMATIVA QUE RIGE AL SERVICIO PÚBLICO.

4.3.2.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS.

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

2. Todas las personas son iguales 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.

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.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través

de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

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

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

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

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

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos”.²¹

SECCIÓN OCTAVA.

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

“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”²².

“Art. 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones”²³.

SECCIÓN SEGUNDA

JÓVENES.

“Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y

²¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial N° 449,20-Oct-2008, Año 2008, Pág. 27

²² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial N° 449,20-Oct-2008, Año 2008, Pág.

34

²³ IBIDEM.

promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”²⁴.

CAPÍTULO SEXTO

DERECHOS DE LIBERTAD.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, social y otros servicios sociales necesarios.

TÍTULO VI

RÉGIMEN DE DESARROLLO

PRINCIPIOS GENERALES.

“Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

²⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial N° 449,20-Oct-2008, Año 2008, Pág.

2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”²⁵.

SOBERANÍA ECONÓMICA

SECCIÓN PRIMERA

SISTEMA ECONÓMICO Y POLÍTICA ECONÓMICA.

“Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

1. Asegurar una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional.6.
Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”²⁶.

SECCIÓN TERCERA

FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN.

“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

²⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial N° 449,20-Oct-2008, Año 2008, Pág. 135

²⁶ IBIDEM, 139.

sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”²⁷.

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

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

²⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial N° 449,20-Oct-2008, Año 2008, Pág. 151

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley²⁸.

“Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este

²⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial N° 449,20-Oct-2008, Año 2008, Pág. 151

fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones.

Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas”²⁹.

4.3.2.2. CONVENIO DE SAN SALVADOR.

El derecho al trabajo, es considerado un derecho humano, asumido así, desde la firma del Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales y

²⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial N° 449,20-Oct-2008, Año 2008, Pág. 154

en el caso de América, el Protocolo de San Salvador, que en el artículo siete dice: “Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo.

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; (la negrilla es nuestra)

- e. La seguridad e higiene en el trabajo;
- f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
- g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
- h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como a remuneración de los días feriados nacionales.³⁰

Como podemos ver, el Protocolo de San Salvador prevé la necesidad de que la separación sea justa, y de no haberla se establece la necesidad de una sanción, sea esta la indemnización o la readmisión al trabajo; el artículo 8 del decreto 813 no establece el proceso justo para la separación, intenta positivizar una ilegalidad, la injusticia que intenta ser legal.

4.3.2.3. CONVENIO 158 DE LA OIT.

“Artículo 4.- No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad

³⁰ CONVENIO, San Salvador, 26-30 Octubre de 1953

o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 5.- Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a)** La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b)** Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c)** Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d)** La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e)** La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Artículo 6.-

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Artículo 13.-

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

a) Proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;

b) De conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar la consecuencia adversa de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.

3. A los efectos del presente artículo, la expresión representantes de los trabajadores interesados, se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.³¹”

La OIT es un Convenio en el cual se establece la obligación del empleador de justificar el despido de los trabajadores, establecer un debido proceso y una justa indemnización. La aplicación de las reformas de la LOSEP no establecen nada de esto, es más, obliga a la renuncia según previo informe de la institución a la que pertenece el funcionario, por ello miles de servidores han sido despedidos, muchos de ellos con evaluaciones de setenta sobre cien, ese es el caso del genetista Milton Jijón quien con una evaluación de noventa y nueve sobre cien fue despedido de su cargo. Este decreto genera una violación a los principios y la esencia del sistema de garantías que establece la Constitución, la carta magna aprobada en Montecristi es pro homine, pro derechos, no pro estado ni pro mercado. El Estado de derechos y justicia que

³¹ Convenios 158 OIT, Recomendaciones, Estudio general de 1971, Protección contra el despido injustificado, párrafo 21.

caracteriza al Ecuador en su artículo primero, establece como centralidad del ordenamiento jurídico a los derechos y como mecanismos de exigibilidad las garantías, esto significa todo poder, público y privado, está sometido a los derechos, por ende, lo actuado en esta materia por el gobierno del economista Rafael Correa violenta la normativa ecuatoriana, desconoce la voluntad de los ciudadanos y ciudadanas expresadas en la Consulta Popular de septiembre del 2008, cuando por una gran mayoría se aprobó la Constitución de Montecristi.

Los miles de despidos producidos al amparo del decreto 813, configuran una flagrante contradicción, dado que el Estado está llamado a garantizar los derechos, es él quien ilegal e inconstitucionalmente los atropella, violentando el artículo tres de la Constitución que dice:

“Artículo3.- Son deberes primordiales del Estado:

1.-) Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

En base de los antecedentes anteriormente señalados, el 05 de agosto del 2011, en uso de los derechos constitucionales y legales, las organizaciones sindicales y sus representantes legales Mesías Tatamuez, Presidente de Turno

del FUT y Presidente de la CEDOCUT, Nelson Erazo Presidente de la UGTE, Miguel García Presidente FEDESEP, Santiago Yagual Presidente CTE, Pablo Serrano Presidente CEOLS, Fernando Ibarra Presidente CEDOC-CLAT, presentaron la ACCION DE INCOSTITUCIONALIDAD del decreto 813; así como, el 26 de enero del 2012 se ingresó a trámite en la OIT una queja formal sobre el mismo decreto.

4.3.2.4 LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO Y EL DECRETO EJECUTIVO 813.

El gobierno de turno, mediante Decreto Ejecutivo No. 813 publicado en el suplemento del Registro Oficial No. 489 con fecha 12 de julio del 2011, reforma el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en el Artículo 8 se procede a incorporar a continuación del artículo 108, un artículo innumerado que dice: “Artículo....- Cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP”³².

Como nos podemos dar cuenta en la cita anterior, se incorpora la figura de “compra de renuncias obligatorias”, reformando la Ley Orgánica de Servicio Público, que en el artículo 47 literal k) fija como forma de cesación de funciones

³² REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, Registro Oficial Suplemento N° 418, 01-Abr-2011, Pág. 31

la compra de renuncia, en ningún momento establece la figura de obligatoriedad, sino deja como opción voluntaria a los servidores públicos.

“Artículo 47.- Cesación definitiva.- La servidora o servidor del sector público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos:

k) Por compra de renuncia con indemnización;³³”

El Pleno de la Asamblea Nacional, durante el debate del veto realizado por el Presidente de la República a la Ley Orgánica del Servicio Público, el 28 de septiembre del 2010, con mayoría de 95 Asambleístas, se ratificó en el texto original y rechazó el contenido de la “disposición transitoria décima” incorporada por el Presidente de la República en dicho veto parcial, donde se establecía “la compra de renuncia obligatoria”.

EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO.

El Presidente de la República, cuando presentó a la Asamblea Nacional el Proyecto de Ley de Servicio Público, entre sus articulados estableció la figura del Despido Intempestivo. Esta pretensión no avanzó en la Asamblea, el gobierno ha buscado formas para imponerla en la normativa del país. El propio Secretario Jurídico de la Presidencia, manifestó que las reformas al reglamento de la LOSEP, lo que hace es establecer, lo que en el sector privado se conoce como despido intempestivo.

³³ LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, Registro Oficial Suplemento N° 2948, 06-Oct-2010, Pág. 24

El Código del Trabajo en su artículo 188 establece la indemnización al empleador en los casos en que despidiera al trabajador violando la ley. Es un error considerar que el empleador ha realizado un acto legal, siempre que pague una indemnización. Estas están establecidas como una sanción, y no como una simple alternativa que sustituya a la obligación de respetar la estabilidad del trabajador.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1 VENEZUELA.

LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

CAPÍTULO VII.

Del retiro de la Administración Pública Nacional.

“Artículo 53.- El retiro de la Administración Pública procederá en los siguientes casos:

- Por renuncia escrita del funcionario debidamente aceptada;
- Por reducción de personal, aprobada en Consejo de Ministros, debida a limitaciones financieras, reajustes presupuestarios, modificación de los servicios o cambios en la organización administrativa;
- Por invalidez y por jubilación de conformidad con la Ley;
- Por estar incurso en causal de destitución”³⁴.

³⁴ LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 1.745 de fecha 23 de mayo de 1995, Pág. 32

- Parágrafo primero: Cuando el funcionario retirado por invalidez se rehabilite en un lapso no mayor de un año, tendrá derecho a ser incorporado en el registro de elegibles en orden cronológico de la rehabilitación y con procedencia sobre los aspirantes incorporados al registro mediante concurso.

Parágrafo segundo: Los cargos que quedaren vacantes conforme al ordinal 21 de este artículo no podrán ser provistos durante el resto del ejercicio fiscal. Las vacantes producidas deberán ser notificadas de inmediato al Congreso Nacional por el Contralor General de la República.

“Artículo 54.- La reducción de personal prevista en el ordinal 2º del artículo anterior dará lugar a la disponibilidad hasta por el término de un mes, durante el cual el funcionario tendrá derecho a percibir su sueldo personal y los complementos que le correspondan. Mientras dure la situación de disponibilidad la Oficina de Personal del organismo respectivo o la Oficina Central de Personal tomarán las medidas tendientes a la reubicación del funcionario en un cargo de carrera para el cual reúna los requisitos previstos en esta Ley y sus Reglamentos”³⁵.

Parágrafo único: Si vencida la disponibilidad a que se refiere este artículo no hubiese sido posible reubicar al funcionario éste será retirado del servicio con

³⁵ LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 1.745 de fecha 23 de mayo de 1995, Pág. 32

el pago de las prestaciones sociales contempladas en el artículo 26 de esta Ley e incorporado al registro de elegibles para cargos cuyos requisitos reúna.

TÍTULO V.

De las Responsabilidades y del Régimen Disciplinario.

“Artículo 55.- Los funcionarios públicos responden penal, civil, administrativa y disciplinariamente por los delitos, faltas, hechos ilícitos e irregularidades administrativas cometidas en el ejercicio de sus funciones. Esta responsabilidad no excluye la que pudiere corresponderles por efecto de leyes especiales o de su condición de ciudadanos”³⁶.

“Artículo 56.- Corresponde al Ministerio Público intentar las acciones a que hubiere lugar para hacer efectiva la responsabilidad civil, penal, administrativa o disciplinaria en que hubieren incurrido los funcionarios públicos con motivo del ejercicio de sus funciones. Sin embargo, ello no menoscaba el ejercicio de los derechos y acciones que correspondan a los particulares o a otros funcionarios, de conformidad con las leyes.

Artículo 58.- Independientemente de las sanciones previstas en otras leyes, aplicadas a los funcionarios públicos en razón del desempeño de sus cargos o por el ejercicio de sus funciones, éstos quedan sujetos a las siguientes

³⁶ IBIDEM

sanciones disciplinarias:

1º Amonestación verbal;

2º Amonestación escrita.

3º Suspensión del cargo, con o sin goce de sueldo;

4º Destitución”³⁷.

“Artículo 59.- Son causales de amonestación verbal las siguientes:

1º Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo.

2º Falta de atención debida al público;

3º Incumplimiento del horario de trabajo;

4º Conducta descuidada en el manejo de los expedientes y documentos, así como del material y útiles de oficina;

5º Cualesquiera otras faltas que no ameriten, conforme a esta Ley, una sanción mayor”³⁸.

Parágrafo único: La amonestación verbal la hará privadamente el funcionario del cual dependa directamente el empleado y deberá ser comunicada por escrito a la Oficina de Personal respectiva, con copia al funcionario amonestado.

“Artículo 60.- Son causales de amonestación por escrito las siguientes:

³⁷ IBIDEM

³⁸ LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 1.745 de fecha 23 de mayo de 1995, Pág. 38

- 1º Haber sido objeto de tres amonestaciones verbales en un año;
- 2º Falta de consideración y respeto debidos a los superiores, subalternos o compañeros, debidamente comprobado;
- 3º Perjuicio material causado por negligencia manifiesta a los bienes de la República, siempre que la gravedad del perjuicio no amerite su destitución;
- 4º Inasistencia injustificada al trabajo durante dos días hábiles en el término de seis (6) meses o de tres (3) en el término de un año;
- 5º Realizar campaña o propaganda de tipo político o proselitista en los lugares de trabajo, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes para fines políticos en los mismos lugares de trabajo;
- 6º Recomendar a personas determinadas para ser nombradas o atendidas o para que obtengan ventajas o beneficios en la carrera administrativa;
- 7º Cualesquiera otras faltas o circunstancias que no estuvieron sancionadas con amonestación verbal, o con la suspensión sin goce de sueldo, o la destitución.

Parágrafo único: La amonestación escrita la hará el funcionario de mayor jerarquía dentro del servicio, sección o departamento al cual pertenezca el empleado. Dicho funcionario hará conocer la medida a la respectiva Oficina de Personal, por el órgano regular. La Oficina de Personal, a su vez, la hará del conocimiento de la Oficina Central de Personal.

Artículo 61.- Cuando para realizar una investigación Judicial o administrativa

fuere conveniente, a los fines de la misma, suspender algún empleado del ejercicio de sus funciones, la suspensión será con goce de sueldo y durará el tiempo estrictamente necesario para practicar la investigación. Si contra el empleado se dictare auto de detención se le suspenderá del cargo sin goce de sueldo”³⁹.

“Artículo 62.- Son causales de destitución:

- 1º Haber sido objeto de tres amonestaciones escritas en un año;
- 2º Falta de probidad, vías de hecho, injuria, insubordinación, conducta inmoral en el trabajo o acto lesivo al buen nombre o a los intereses del organismo respectivo o de la República;
- 3º Perjuicio material grave causado intencionalmente o por negligencia manifiesta al patrimonio de la República;
- 4º Abandono injustificado al trabajo durante tres días hábiles en el curso de un mes;
- 5º Condena penal que implique privación de libertad, o auto de culpabilidad administrativa de la Contraloría General de la República;
- 6º Solicitar y recibir dinero, o cualquier otro beneficio material valiéndose de su condición de funcionario público;
- 7º Revelación de asuntos reservados, confidenciales o secretos, de los cuales el empleados tenga conocimiento por su condición de funcionario;

³⁹ LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 1.745 de fecha 23 de mayo de 1995, Pág. 42

8º Tener participación por sí o por interpuestas personas, en firmas o sociedades que tengan relaciones con la respectiva dependencia, cuando estas relaciones estén vinculadas directa o indirectamente con el cargo que se desempeña, salvo que el funcionario haya hecho conocer por escrito esta circunstancia para que se le releve del conocimiento o tramitación del asunto en cuestión;

9º El desacato a las prohibiciones previstas en los ordinales 1º, 3º y 4º del artículo 29 de esta Ley.

Parágrafo único: La destitución la hará el funcionario a quien corresponda hacer el nombramiento o por órgano del cual se hizo éste previo estudio del expediente elaborado por la respectiva oficina de personal y se le comunicará por oficio al interesado con indicación expresa de la causal o de las causales en que se apoye la medida. Toda destitución se hará del conocimiento inmediato de la Oficina Central de Personal”⁴⁰.

Retiro y Reingreso.

“Artículo 78. El retiro de la Administración Pública procederá en los siguientes casos:

1. Por renuncia escrita del funcionario o funcionaria público debidamente aceptada.

⁴⁰ LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 1.745 de fecha 23 de mayo de 1995, Pág. 44

2. Por pérdida de la nacionalidad.
3. Por interdicción civil.
4. Por jubilación y por invalidez de conformidad con la ley.
5. Por reducción de personal debido a limitaciones financieras, cambios en la organización administrativa, razones técnicas o la supresión de una dirección, división o unidad administrativa del órgano o ente. La reducción de personal será autorizada por el Presidente o Presidenta de la República en Consejo de Ministros, por los consejos legislativos en los estados, o por los concejos municipales en los municipios.
6. Por estar incurso en causal de destitución.
7. Por cualquier otra causa prevista en la presente Ley.

Los cargos que quedaren vacantes conforme al numeral 5 de este artículo no podrán ser provistos durante el resto del ejercicio fiscal.

Los funcionarios o funcionarias públicos de carrera que sean objeto de alguna medida de reducción de personal, conforme al numeral 5 de este artículo, antes de ser retirados podrán ser reubicados. A tal fin, gozarán de un mes de disponibilidad a los efectos de su reubicación. En caso de no ser ésta posible, el funcionario o funcionaria público será retirado e incorporado al registro de elegibles⁴¹.

⁴¹ LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 1.745 de fecha 23 de mayo de 1995, Pág. 55

Analizando la legislación venezolana se puede evidenciar que existen varias diferencias con la normativa legal ecuatoriana vigente en cuanto al servicio público se refiere, en lo que respecta a las responsabilidades que tienen los funcionarios públicos tanto en el ámbito administrativo, civil y penal es potestad exclusiva del Ministerio Público establecer las mismas, el régimen disciplinario venezolano se diferencia del ecuatoriano por la no existencia de la sanción pecuniaria y en el caso que nos atañe para la realización de mi tesis es lo que respecta al retiro de los funcionarios de la administración pública que en ninguna parte de su texto en la legislación venezolana habla de renuncia forzosa u obligatoria, el numeral 1 del Art. 78, manifiesta: Por renuncia escrita del funcionario o funcionaria público debidamente aceptada, evidenciando el respeto de los derechos constitucionales y demostrándose que en ninguna legislación se puede obligar o forzar a renunciar a ningún funcionario público ya que la figura jurídica de la renuncia, su conceptualización y estudio doctrinario manifiesta que es un acto voluntario sin intervención de terceros.

4.4.2 BOLIVIA.

ESTATUTO DEL SERVIDOR PÚBLICO.

“ARTÍCULO 41° (CAUSALES). El retiro podrá producirse por cualquiera de las siguientes causales:

- a) Renuncia, entendida como el acto por el cual el funcionario de carrera manifiesta voluntariamente su determinación de concluir su vínculo laboral con la administración.
- b) Jubilación, conforme a las disposiciones del régimen correspondiente.
- c) Invalidez y muerte, conforme a las disposiciones legales aplicables.
- d) Los previstos en el artículo 39° del presente Estatuto.
- e) Destitución como resultado de un proceso disciplinario por responsabilidad por la función pública o proceso judicial con sentencia condenatoria ejecutoriada.
- f) Abandono de funciones por un período de tres días hábiles consecutivos, o seis discontinuos, en un mes, no debidamente justificados.
- g) Por supresión del cargo, entendida como la eliminación de puestos de trabajo o cargos en el marco del Sistema de Organización Administrativa”⁴².

“ARTÍCULO 43° (SUPRESIÓN DE CARGO).En los casos de retiro por supresión de cargo se realizarán, en forma obligatoria, exámenes de auditoría gubernamental que verifiquen la oportunidad, mérito y conveniencia de la decisión.

La comprobación de que la decisión de retiro no estuviese legalmente justificada, podrá ser objeto de sanciones por responsabilidad administrativa y civil, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan interponer los servidores

⁴² LEY DEL FUNCIONARIO PÚBLICO, Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia de fecha 27 de octubre de 1999, Pág. 62

públicos afectados, ante la Superintendencia del Servicio Civil.

En los casos de retiro por supresión del cargo, la institución no podrá, en lo que resta de la gestión fiscal, reponer el mismo”⁴³.

“ARTÍCULO 44° (PROHIBICIÓN DE RETIRO DISCRECIONAL).

I. Se prohíbe el retiro de funcionarios de carrera a través de decisiones discrecionales y unilaterales de las autoridades, bajo alternativa de iniciarse contra éstas los procedimientos y las acciones de responsabilidad por la función pública y sin perjuicio de las reclamaciones que puedan interponer los afectados ante la Superintendencia del Servicio Civil.

II. Excepcionalmente, por motivos fundados y de acuerdo a Reglamento, la máxima autoridad ejecutiva de las entidades sujetas al ámbito de aplicación de la presente Ley, podrá disponer el retiro de un funcionario de carrera, debiendo informar expresamente tal decisión, en forma inmediata, a la Superintendencia del Servicio Civil.

III. En el caso previsto en el numeral II del presente artículo, el cargo del funcionario de carrera podrá ser única y exclusivamente reemplazado mediante convocatoria interna y externa de personal realizada por la Superintendencia

⁴³ IBIDEM

del Servicio Civil, en un plazo no mayor a 90 días computables a partir de recibida la información”⁴⁴.

En el estatuto del servidor público boliviano es más contundente todavía y explica con claridad las causales por las cuales se podrá retirar un servidor estatal y manifiesta que la renuncia es el acto voluntario del funcionario de carrera indicando su determinación para concluir el vínculo laboral e inclusive en el Art. 44 del mismo cuerpo legal se hace referencia a la figura jurídica de prohibición de retiro discrecional y si la decisión de este retiro no estuviese legalmente justificada, el funcionario que la emanó podrá ser objeto de sanciones por responsabilidad administrativa y civil, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan interponer los servidores públicos afectados, ante la Superintendencia del Servicio Civil.

4.4.3 PERU.

LEY DE SERVICIO CIVIL.

CAPITULO XIII.

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y DEL REGIMEN DE DESPIDO.

“**Artículo 43.** Toda falta cometida por un servidor público en el desempeño de su cargo será sancionada con una medida disciplinaria que corresponda a la

⁴⁴ IBIDEM

gravedad de la misma y que tenga por objeto la enmienda del servidor sin perjuicio de la responsabilidad civil que le corresponda.

Artículo 44. Para garantizar el buen servicio y el correcto desempeño de los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos, se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

1. Amonestación privada, verbal o escrita;
2. Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho días; y,
3. Descenso a un cargo de clase o grado inferior⁴⁵.

DEL REGIMEN DE DESPIDO.

Artículo 47. Los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos por cualquiera de las siguientes causas:

1. Por incumplimiento o violación grave de alguna de las obligaciones o prohibiciones establecidas en los artículos 38 y 43 de esta Ley;
2. Por haber sido condenado a sufrir pena por crímenes o simple delito, por sentencia ejecutoriada;
3. Por inhabilidad e ineficiencia manifiesta en el desempeño del cargo;

⁴⁵ LEY DE SERVICIO CIVIL, Publicado en el Diario Oficial la Gaceta, N° 27172 de fecha 14 de octubre de 1993, Pág. 19

4. Por abandono del cargo durante tres o más días hábiles consecutivos sin causa justificada;
5. Por reincidencia en la comisión de una falta grave;
6. Por todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo; y,
7. Por todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos en que incurra el servidor fuera del servicio en perjuicio de sus superiores, cuando los cometiere sin que hubiere procedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte”⁴⁶.

“**Artículo 49.** Todo despido de un servidor público que se haga por alguna de las causales establecidas en el Art. 48 de esta ley, se entenderá justificado y sin responsabilidad alguna para el Estado, cuando agotado el procedimiento de defensa de parte del servidor público afectado recaiga resolución firme declarando la procedencia del despido.

Artículo 50. El servidor público afectado por una medida disciplinaria de las señaladas en los ordinales 2 y 3 del Artículo 44 o por un despido tendrá derecho a recurrir ante el Consejo del Servicio Civil en el término de sesenta (60) días hábiles a contar de la fecha de la notificación de la sanción o del despido en su caso más el término de la distancia. Si no lo hicieren en el plazo

⁴⁶ IBIDEM

indicado quedará firme la sanción impuesta, salvo que compruebe no haber sido notificado debidamente o haber estado impedido por justa causa para presentar reclamo.

Si el interesado se hubiere presentado dentro del plazo legal, el Consejo dictará resolución, señalando audiencia de trámite, para que las Partes concurran a presentar sus medios de prueba, las cuales deberán ser evacuadas dentro de los quince (15) días posteriores a la fecha en que fueron ofrecidas. Evacuadas las pruebas, el Consejo dictará resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Cuando la resolución sea la consecuencia de un reclamo contra un despido, las Partes podrán apelar de la resolución del Consejo ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, en el momento de la notificación o dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la misma.

Si las partes no hicieren uso de este recurso dentro del término fijado la resolución quedará firme.

Artículo 51. Las resoluciones del Consejo del Servicio Civil que sean la consecuencia de un reclamo contra un despido, podrán consistir:

- a) En la confirmación del despido, declarando sin lugar el reclamo o demanda;
- b) En el reintegro del servidor público afectado a su cargo o a otro de igual categoría y salario, con derecho a percibir los sueldos devengados durante el

tiempo que dure el juicio, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 35 de la presente Ley;

c) Declarando con lugar el reclamo o demanda y condenando a la autoridad nominadora al pago de las indemnizaciones que conforme a la Ley le corresponden al servidor público; cuando no fuere posible el reintegro.

Artículo 53. No obstante lo dispuesto en el artículo 48 de esta ley la autoridad nominadora podrá además cancelar el nombramiento de uno o más servidores públicos, previa comunicación por escrito a la Dirección General siempre que el Consejo del Servicio Civil, al evacuar la consulta correspondiente, estime que procede "la cesantía" por encontrarse comprendido en alguna de las excepciones calificadas, que la autoridad nominadora deberá acreditar en forma fehaciente y que a continuación se indican:

- a) Reducción forzosa de servicios o de personal por razones de orden presupuestario; y,
- b) Reducción de servicios o de personal para obtener una más eficaz y económica organización administrativa⁴⁷.

En la Ley de Servicio Civil Peruana dentro de las causales por las cuales se podrá despedir a un servidor público, ni si quiera existe la figura jurídica de la renuncia y más bien habla de reducción forzosa de personal pero para llegar a

⁴⁷ IBIDEM

la misma tiene que realizarse todo un proceso que será llevado a cabo por un órgano regulador y controlador que se llama Consejo del Servicio Civil, quien será el encargado de llevar a cabo el caso realizando prácticamente todo un proceso judicial e inclusive evacuando pruebas y determinando si el despido es debidamente motivado y fundamentado.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1 MATERIALES.

Es fundamental esta fuente de consulta, para la realización de mi tesis previa a optar por el grado de abogado, tanto más que para determinar aspectos relacionados con la presente tesis, he utilizado los siguientes materiales:

- Materiales de Escritorio: Computador, papel bond, flash memory, grapadora, perforadora y calculadora.

- Material Bibliográfico: Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, Código de Trabajo, Diccionarios jurídicos, diarios y doctrina jurídica inherente a la temática.

5.2 MÉTODOS

En cuanto a los métodos, para desarrollar la presente tesis de grado, me apoyé en el método científico, camino adecuado que me permitió llegar al conocimiento de la problemática referida especialmente al verificar el descontento que existe entre los servidores públicos que han sido obligados por parte del estado ecuatoriano a renunciar, además me sirvió en el

planteamiento de soluciones sobre los vacíos legales que afectan a estos funcionarios en el ejercicio de sus derechos constitucionales.

El método científico es el instrumento adecuado que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad. También utilicé en su oportunidad el método inductivo, deductivo, histórico, analítico, estadístico.

Utilicé los procedimientos de observación, análisis y síntesis en la investigación jurídica propuesta, auxiliándome de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico y documental; y de técnicas de acopio empírico como la encuesta.

La investigación de campo la concreté a consultas de opinión de personas conocedoras de la problemática, previo un muestreo poblacional de treinta individuos entre abogados y funcionarios públicos para las encuestas. En la utilización de esta técnica se planteó cuestionarios derivados de la hipótesis cuya operativización partió de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica los presento en centro gramas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirvieron de base para la verificación de objetivos e hipótesis como para determinar las conclusiones y recomendaciones.

6. RESULTADOS.

6.1. Presentación, interpretación y análisis de los resultados de la Investigación de campo.

La encuesta se ha procedido a aplicar a un universo de 30 personas entre profesionales del derecho y funcionarios públicos, quienes con sus diversos criterios dieron la pauta para enrumbar de buena forma la presente tesis.

PRIMERA PREGUNTA:

¿Considera usted que la compra de renunciaciones obligatorias creada mediante el Decreto Ejecutivo 813, Art. 8, reformativa al Art. 108 del Reglamento general de la LOSEP, violenta todos los instrumentos jurídicos internacionales suscritos y ratificados por el Ecuador en materia de derechos laborales?

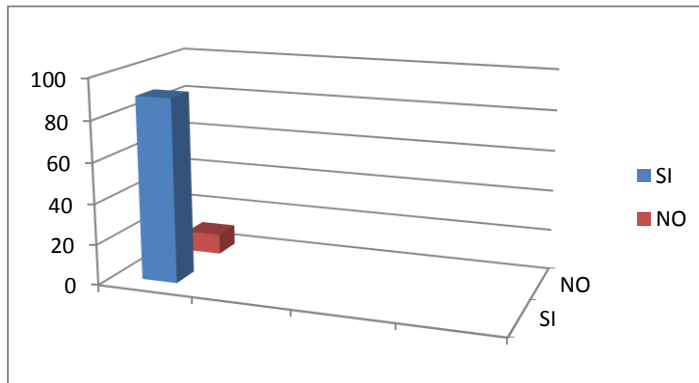
CUADRO N° 1

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	27	90
NO	3	10
TOTAL	30	100

Fuente: Abogados en libre ejercicio y funcionarios públicos.

Autor: Luis Conza.

GRÁFICO N° 1



INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con esta pregunta se obtiene que el 90% de los encuestados señalan que el Decreto Ejecutivo 813, Art. 8, que modifica el Reglamento General de la LOSEP en su Art. 108, considera que la compra de renuncias violenta todos los instrumentos jurídicos internacionales ratificados por el Ecuador.

ANÁLISIS.

La gran mayoría de los encuestados sostienen y evidencian con claridad que la figura jurídica de compra de renuncias obligatorias violenta toda clase de instrumentos jurídicos internacionales en el ámbito laboral. Además con esto se vulnera un derecho propio de los trabajadores y se deja sin piso al fundamento principal para el desarrollo social de los pueblos.

SEGUNDA PREGUNTA:

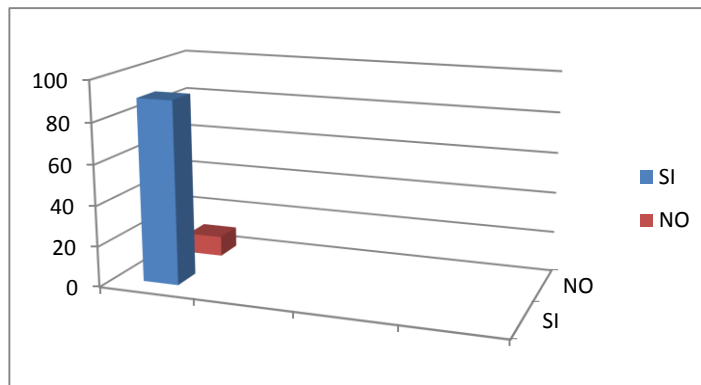
¿Considera usted que el artículo 8 del Decreto Ejecutivo 813, vulnera las garantías de los servidores públicos amparadas en la Constitución de la República del Ecuador?

CUADRO N° 2

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	27	90
NO	3	10
TOTAL	30	100

Fuente: Abogados en libre ejercicio y funcionarios públicos.
Autor: Luis Conza.

GRÁFICO N° 2



INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con esta interrogante planteada se obtiene como resultado que el que un alto porcentaje que representa al 90% de los encuestados señalan que

el Decreto Ejecutivo 813, si vulnera y de manera evidente las garantías de los servidores públicos amparadas en la Constitución de la República del Ecuador, y solamente el 10 % de los encuestados manifiesta que este decreto presidencial no vulnera las garantías constitucionales que corresponden a los servidores públicos ecuatorianos.

ANÁLISIS.

De lo anteriormente enunciado se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados sostienen que el artículo 8 del Decreto Ejecutivo 813, vulnera las garantías de los servidores públicos amparadas en la Constitución de la República del Ecuador, sin tomar en cuenta el bienestar de los funcionarios públicos, de su familia y de todos los aspectos que rodean al mismo si no únicamente ha predominado de manera totalitaria el interés del Estado.

TERCERA PREGUNTA:

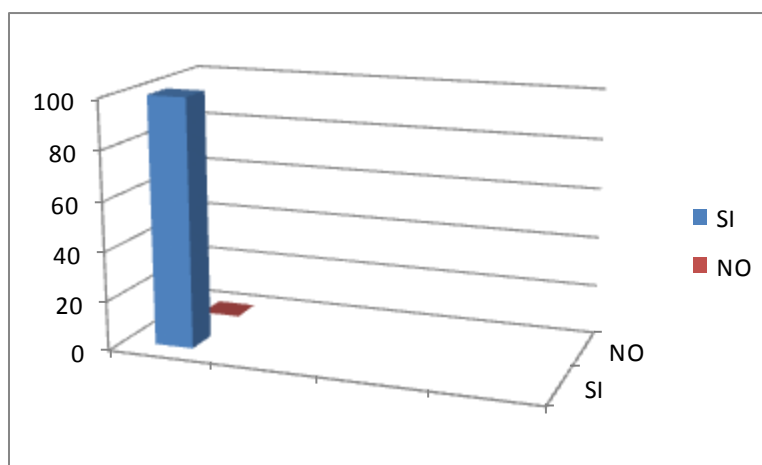
¿Con la aplicación de las compras de renuncias obligatorias implementadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, considera usted que se afecta la estabilidad laboral, garantizada por la Constitución y demás leyes laborales?

CUADRO N° 3

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

Fuente: Abogados en libre ejercicio y funcionarios públicos.
Autor: Luis Conza.

GRÁFICO N° 3



INTERPRETACIÓN.

Con un porcentaje mayoritario y absoluto se puede interpretar que los funcionarios públicos y abogados en libre ejercicio encuestados respondieron afirmativamente la aplicación de la compra de renuncias si afectan la estabilidad laboral.

ANÁLISIS.

De lo anteriormente enunciado se puede evidenciar que de manera rotunda la totalidad de los encuestados sostienen fundamentadamente que la compra de renuncias obligatorias tal como reza textualmente en el decreto presidencial 813, efectuadas por el organismo gubernamental competente afecta directamente la estabilidad laboral adquirida por los funcionarios públicos durante varios años y además de ser un derecho garantizado en la Constitución de la República y las demás leyes laborales.

CUARTA PREGUNTA:

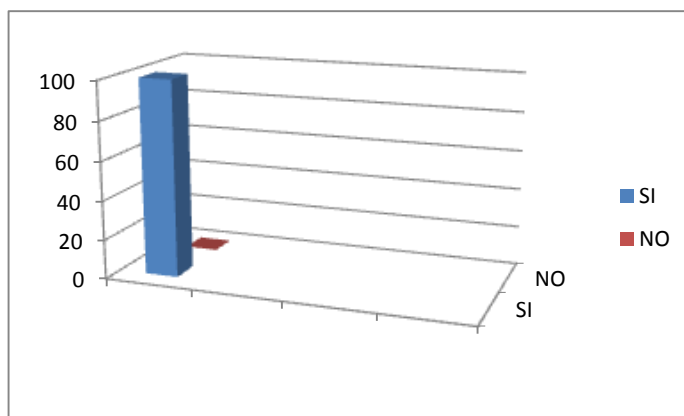
¿Considera usted que existe una contradicción en la figura legal de las compras de las renuncias obligatorias, en virtud de que la renuncia es la voluntad de una persona para despojarse de un derecho mientras ,que la obligación se traduce como una imposición, para compeler al despojamiento de un derecho?

CUADRO N° 4

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

Fuente: Abogados en libre ejercicio y funcionarios públicos.
Autor: Luis Conza.

GRÁFICO N° 4



INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con esta pregunta se obtiene que el 100% de los encuestados señalan que existe una contradicción en lo que respecta a la figura legal de compras de renunciaciones obligatorias, ya que la renuncia es voluntaria y no un acto que pueda obligarse.

ANÁLISIS.

De lo anteriormente enunciado se puede evidenciar que la totalidad de los encuestados sostienen que existe una contradicción de carácter legal originada por la incorrecta interpretación conceptual del término renuncia.

QUINTA PREGUNTA:

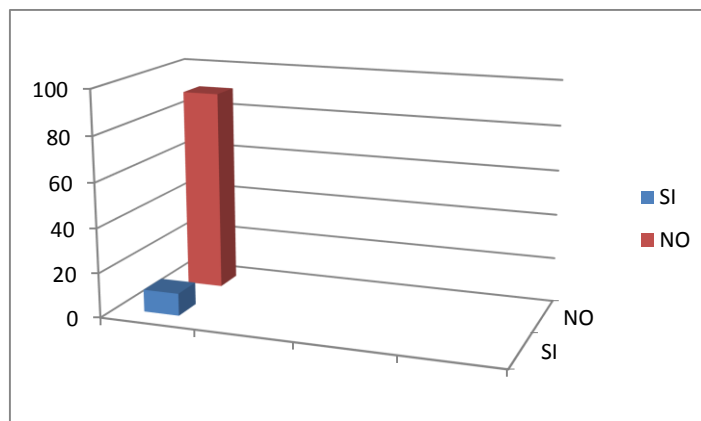
¿Considera usted de acuerdo con la aplicación jerárquica de las leyes, que un reglamento expedido por decreto ejecutivo puede reformar parcialmente un artículo de una norma superior?

CUADRO N° 5

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	3	10
NO	27	90
TOTAL	30	100

Fuente: Abogados en libre ejercicio y funcionarios públicos.
Autor: Luis Conza.

GRÁFICO N° 5



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con esta pregunta se obtiene que de los 30 encuestados 27 que representan el 90% del global, señalan que de ninguna manera un decreto ejecutivo podría reformar una ley orgánica ni siquiera parcialmente, ya que vulnera todo derecho y principio establecido en la constitución y las normas internacionales y solamente 3 que representan un 10% manifiestan que un decreto puede estar por encima de la ley si el efecto es el beneficio de toda una colectividad que requieren los servicios públicos.

ANÁLISIS

De lo anteriormente enunciado se puede evidenciar que la mayor parte de los encuestados sostienen que un reglamento expedido vía decreto ejecutivo no puede reformar parcialmente un artículo de una norma superior puesto que se generaría una contradicción de carácter legal que violentaría toda normativa vigente.

SEXTA PREGUNTA:

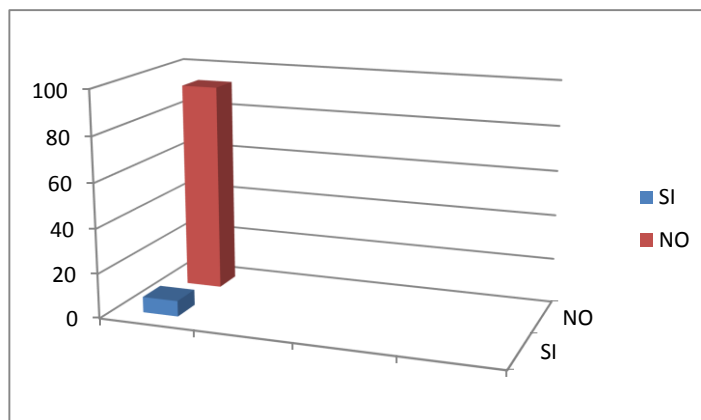
¿Cree usted que es beneficioso para los ciudadanos el despido de cientos de servidores públicos, ya que el objetivo principal fue garantizar a la población el acceso a mejores servicios públicos de calidad garantizados en la Constitución?

CUADRO N° 6

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	2	7
NO	28	93
TOTAL	30	100

Fuente: Abogados en libre ejercicio y funcionarios públicos.
Autor: Luis Conza.

GRÁFICO N° 6



INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con esta pregunta se obtiene que de los 30 encuestados 28 que representan el 93% del global, señalan que de ninguna manera es beneficioso el despido de cientos de funcionarios públicos y que eso no mejorará la prestación del servicio público, además se omitió todos los derechos de protección establecidos en la constitución como el debido proceso y derecho a la defensa, y solamente 2 personas que representan el 7% manifiestan que si el objetivo era mejorar la prestación de los servicios están de acuerdo con los despidos.

ANÁLISIS.

De lo anteriormente enunciado se puede evidenciar que la mayor parte de los encuestados consideran que desde ningún punto de vista es beneficioso el despido de esa manera de los funcionarios públicos y ni siquiera se puede justificar el mismo aduciendo que con eso la prestación del servicio se la realizará amparada en los principios fundamentales de la administración pública.

7. DISCUSIÓN.

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Al presentar mi proyecto de tesis de Abogado, me propuse alcanzar un objetivo general y cuatro objetivos específicos, los mismos que a lo largo del desarrollo de mi tesis se han verificado. A continuación Índice los objetivos planteados y su respectiva verificación.

7.1.1 OBJETIVO GENERAL.

Realizar un análisis de carácter jurídico crítico y doctrinario, a la aplicación del decreto 813 sobre la compra de renuncias obligatorias a las servidoras y servidores públicos.

El mismo que se ha verificado de manera contundente ya que se ha demostrado que atenta contra los derechos de los trabajadores, lo cual está prohibido por la Carta Suprema de la República, por ser los derechos laborales intangibles e irrenunciables; por tanto, al crear la “renuncia obligatoria”, es evidente que el Presidente de la República mediante el decreto Ejecutivo 813 incumple el mandato contenido en el Art. 83, numeral 1 de la Carta Magna de la República que, imperativamente, dispone a todos los ecuatorianos, especialmente al Presidente, a acatar y cumplir la Constitución y la ley. El

artículo 8 del “decreto ejecutivo”, al obligar a los servidores públicos a separarse de sus puestos de trabajo, transgrede el derecho consagrado en el **artículo 66 numeral 29, literal d) de la Constitución**, esto es “que ninguna persona puede ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley”.

7.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Dentro de los objetivos específicos plantee los siguientes:

1. Concretar de manera específica si una renuncia es una expresión de libertad y que para que sea válida o legítima debe ser voluntaria y no obligatoria.

Este objetivo se ha verificado en su totalidad, ya que, se ha desarrollado un amplio análisis de manera conceptual, doctrinaria y jurídica corroborado con la investigación de campo, lo que me permitió determinar que la renuncia en ninguna de sus definiciones manifiesta ser de carácter obligatorio, si no un acto motivado únicamente por la voluntad propia del individuo.

2. Determinar si la renuncia obligatoria es una contradicción y atentado contra la libertad y el derecho al trabajo.

Este objetivo se verifico en el análisis del marco jurídico y las preguntas de la

encuesta; donde pudimos observar con claridad que la renuncia obligatoria o forzosa vulnera los derechos establecidos en la constitución como es el derecho al trabajo de los funcionarios que pertenecen al sector público, y por lo tanto es un problema legal que debe ser resuelto lo antes posible.

3. Determinar si el decreto 813 es inconstitucional que ha violado lo establecido en la Constitución con respecto el derecho al trabajo.

El presente objetivo se verifica y determina que las servidoras y servidores públicos, que con motivo de la Expedición del Decreto Ejecutivo 813, publicado en el R.O.S. 489 del 12 de julio de 2011, cuya aplicación ha dado como consecuencia el cese de sus funciones; demuestra claramente la inconstitucionalidad ya que no se ha respetado lo establecido en el Art. 76, numeral 1 y 7 correspondiente al debido proceso y derecho a la defensa garantizado en la Constitución de la República de la República del Ecuador.

4. Realizar una propuesta de reforma de carácter legal al reglamento general de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Este objetivo lo concreto, luego de realizar el análisis y estudio jurídico doctrinario y de campo, cuando proponga la reforma jurídica al Reglamento General de la LOSEP, derogando el Art. Innumerado, constante a continuación del art. 118.

7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el proyecto de investigación planteé La siguiente hipótesis “El decreto 813 ha violado los derechos y garantías constitucionales que tienen los servidores públicos al derecho al trabajo.”

Esta hipótesis se contrasta en forma favorable, ya que, al finalizar la presente tesis y una vez analizada en su contexto general, así como en la investigación de campo se determina claramente la vulneración del derecho al trabajo, y además su inconstitucionalidad es flagrante por no haberse respetado el debido proceso y el derecho a la defensa.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA

La figura de “renuncia obligatoria”, afecta los derechos de los trabajadores, lo cual está prohibido por la Carta Suprema de la República, por ser los derechos laborales intangibles e irrenunciables; por tanto, al crear la “renuncia obligatoria”, el Presidente de la República contradice lo contenido en el art. 83 numeral 1 de la Norma Suprema, que manda a todos los ecuatorianos a “acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente”.

El trabajo no solo es un derecho elevado a la categoría de derecho

constitucional, sino que goza de la obligatoria protección del Estado, por derivar de la dignidad del ser humano; no es solamente un medio para llevar el sustento diario a las familias, sino que CONSTITUYE FUENTE DE REALIZACIÓN PERSONAL, que nos permite el pleno respeto a la dignidad y llevar una vida decorosa, como lo señala el artículo 33 de la Carta Suprema de la República.

Lo cual no será posible si se obliga a los servidores públicos a despojarse de sus puestos de trabajo aún en contra de su voluntad. Es en el artículo 47 literal K que determina que un servidor público cesará en sus funciones por compra de renuncias con indemnización.

Sin embargo, no se determina en ninguna parte la obligatoriedad.

Que, los numerales 2 y 3 del Art. 326 de la Carta Fundamental relacionados con los principios del derecho al trabajo, establecen que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y toda estipulación en contrario será nula y que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Por tanto en la propuesta establecida a la reforma al reglamento general de la Ley Orgánica de Servicio Público, en el sentido de que la compra de renuncias

con indemnización, en todos los casos será voluntaria; se verificará su presentación por escrito, en la que constará el consentimiento y voluntad expresado por parte de la servidora o servidor público, que decida acogerse a esta forma de cesación de funciones.

8.-CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La aplicación del decreto ejecutivo 813 por parte del gobierno es parte de la política laboral anti obrera y de derecha que viene empujando, afectando a los trabajadores del país, atentando al carácter social y garantista de la legislación laboral.

SEGUNDA.- Las medidas jurídicas y políticas de recorte de personal a más de retornar a la tercerización, vía externalización de servicios en el Ministerio de Salud Pública y en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS en donde además encargar la dirección a la Empresa Privada de sus hospitales son parte del modelo neo desarrollista y extractivista que viene aplicando el gobierno, con el fin de dar pasos hacia la privatización del área de la salud y renegociar la dependencia y, fortalecer a los grupos económicos que anteriormente no se beneficiaban directamente del poder político.

TERCERA.- La Corte Constitucional al no pronunciarse sobre las tres Acciones de Inconstitucionalidad presentadas por las centrales sindicales, el Movimiento Popular Democrático (MPD) y la Coordinadora de Servidores Públicos se hace cómplice de la violación al Derecho Humano al Trabajo y la instauración de la inestabilidad laboral como política de Estado.

CUARTO.- Se hace necesario la discusión y aprobación de un Nuevo Código

Orgánico del Trabajo que incorpore los avances en derechos y garantías que los instrumentos internacionales y la Constitución Política del Estado los establece. El Estado ecuatoriano debe ratificar los convenios internacionales de la OIT que se encuentran pendientes.

QUINTO.- Los trabajadores despedidos y los que se encuentran en sus fuentes de trabajo debemos fortalecer los lazos de solidaridad, unión y organización. Las medidas legales nacionales e internacionales deben vincularse con la acción socio-política, la denuncia y la movilización podrán hacer retroceder al gobierno.

SEXTO.- Esta acción de promoción de ilegalidades por parte del Estado profundiza los abusos patronales en el sector privado, emulando el ejemplo del gobierno y dejando en la desocupación a miles de compatriotas.

9.- RECOMENDACIONES.

PRIMERA.- Se debe de hacer un llamado con más énfasis a la Asamblea Nacional, a través de todos los grupos gremiales o sindicatos que representen a los cesados ya que de manera inconstitucional e ilegal se han violado los derechos laborales al haber sido cesados en sus funciones en contra de las disposiciones Constitucionales, por lo que se requiere ante ésta situación una inmediata intervención; más aún cuando el 29 de septiembre de 2010 no se aprobó la renuncia obligatoria porque era atentatoria a principios, garantías y derechos de los servidores públicos como son la estabilidad y el derecho al trabajo, y que en la actualidad el Art. 8 del Decreto 813 violenta Normas superiores como se indica en el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador.

SEGUNDA.- Se debe solicitar al Señor Presidente Constitucional de la República Eco. Rafael Correa Delgado a mantener una reunión de trabajo directa, para exponer verdaderos e importantes puntos que permitan mejorar el servicio público en favor de la ciudadanía con calidad y calidez, establecer propuestas claves como son: Presentar un auténtico plan de renuncias voluntarias de los servidores el mismo que permita dar la oportunidad a nuevos jóvenes que ingresen al servicio público mediante concursos de merecimientos y oposición, que se brinde un servicio oportuno de salud; presentar un plan de profesionalización y capacitación en beneficio de todos los trabajadores no solo

a pocos, se den los procesos de clasificaciones de puestos.

TERCERA.- Se debe hacer un llamado al Gobierno Nacional para que no continúe entregando las notificaciones de las compras de renuncias obligatorias y peor aún con cobertura de personal de la fuerza pública.

CUARTA.- Se debe exigir a la Corte Constitucional que adopte de inmediato medidas cautelares para que cesen los efectos de la aplicación del Decreto No. 813 y trate de manera urgente a las demandas de inconstitucionalidad que contra el mencionado decreto ejecutivo fueron presentadas oportunamente.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Art. 1 de la Constitución de la República del Ecuador, el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

Que, el Art. 11 de la Constitución de la República señala que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales, y que todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

Que, el Art. 33 de la norma ibídem prescribe que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que, el Art. 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que son

derechos irrenunciables de las servidoras y los servidores públicos gozar de estabilidad en su puesto;

Que, mediante Decreto Ejecutivo N° 710, publicado en el Suplemento Registro Oficial N° 418 de 1 de abril de 2011, se expidió el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público;

Que, mediante Decreto Ejecutivo N° 813, publicado en el Suplemento Registro Oficial N° 489, del 12 de julio de 2011, se expidieron varias reformas al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público;

Que, el Decreto Ejecutivo N° 813 reformativo al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece en su Art. 8 lo siguiente:

A continuación del artículo 108, añádase el siguiente artículo innumerado.
“Artículo...- Cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización conforme lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas.

Que, en virtud de la aplicación de esta reforma, en diversas instituciones del

Estado se han venido ejecutando planes de compras de renuncias con indemnización, separando de sus cargos a miles de servidores públicos;

Que, con motivo de la ejecución de los planes de compras de renuncias con indemnización, se ha visto vulnerada la estabilidad laboral prescrita en el Art. 23 de la LOSEP, violentándose un derecho irrenunciable de las y los servidores públicos;

Que, el Art. 424 de la Carta Magna prescribe que la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico.

Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica;

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Que, el Art. 425 de la Carta fundamental señala que el orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas

regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos;

En uso de las facultades que le otorga la Constitución de la República del Ecuador, contenidas en el art. 120 numeral 6, expide la siguiente reforma:

AL REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO:

Artículo 1.- Deróguese el artículo innumerado constante a continuación del Art. 108 del Reglamento General a la LOSEP.

Artículo 2.- Las y los servidores públicos que cesaron en funciones por la aplicación de los planes de compras de renuncias con indemnización ejecutados en virtud del Art. 8 del Decreto Ejecutivo N° 813, publicado en el Suplemento Registro Oficial N° 489, del 12 de julio de 2011, podrán reingresar a los cargos que venían desempeñando dentro de la institución en la que laboraban si manifiestan su voluntad, previa devolución del valor total de la indemnización que recibieron.

En el caso de que los puestos aun no hubieran sido suprimidos se le concederá un plazo de hasta 6 meses para que las y los servidores procedan a realizar la

devolución del valor total indemnizado a la institución que los ceso en funciones. De haber sido suprimidos los puestos se procederá de acuerdo con la LOSEP y su Reglamento para el reingreso.

Artículo 3.- Las y los servidores públicos que hubieren interpuesto demandas judiciales en contra de las instituciones del estado que los ceso en funciones, podrán reingresar al servicio público, previa devolución del valor total de la indemnización que recibieron y desistimiento de la demanda.

Disposición Final.- De la ejecución del presente decreto que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguense al Ministerio de Relaciones Laborales.

Dado en la Ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, República del Ecuador en la sala de sesiones de la Comisión Legislativa, a los 29 días del mes de Abril del 2014.

f. EL PRESIDENTE

f. EL SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFÍA.

- <http://definicion.legal.blogspot.com/2012/12/servidores-publicos.html>
- <http://www.definicion.de/renuncia>.
- GUERRON AYALA, Santiago. Flexibilidad Laboral en Ecuador, libro Primera edición / Quito – Ecuador.
- PROAÑO GUIDO, Columnista CEPRID, 14 noviembre 2011.
- Texto, SUNKE OSVALDO Y PAZ PEDRO, “El Subdesarrollo Latinoamericano y la Teoría del Desarrollo”, Edit. Siglo XXI, México 1970, Pág. 10.
- Ver, CEPAL, Informe Anual 2003 – Págs. 12-38.
- Fuente: Inec – memoria anual 2010- www.inec.gov.ec
- http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/2012
- LEON, Diguít, “Fundamentos de Derecho Administrativo”, Ediciones Legales, Francia 2007.
- DROMI, Roberto, “Derecho Constitucional”, Editorial Bosch, Barcelona-España 1953.
- EUSTORGIO, Sarria, “Derecho Administrativo”, Bogotá. 13-14 (Oct., 1948).

- SOTO, Wanda E. Especialista área de Hostigamiento, laboral y mobbing/Puerto Rico.
- Diario "LA HORA" 30/Oct/2010, Pag. A3
- REPÚBLICA DEL ECUADOR. Constitución 2008, Publicación oficial de la Asamblea Nacional, Pág. 34.
- GARCIA, Alfonso, Op. Cit.
- GAGO, Pedro, Op. Cit.
- RIVAS, San Severino, Nociones Gener. del Trabajo y sus Principios, Editorial Uruguay, 1997.
- LAPO JUMBO, Bolívar de Jesús, Monografías-Convenios Internacionales 2010.
- RIVAS, San Severino, Tratado de Boris y Pergolesi, Op. Cit., Pág. 232.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial N° 449,20-Oct-2008, Año 2008, Pág. 27.
- CONVENIO, San Salvador, 26-30 Octubre de 1953.
- Convenios 158 OIT, Recomendaciones, Estudio general de 1971, Protección contra el despido injustificado.
- REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, Registro Oficial Suplemento N° 418, 01-Abr-2011.

- LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, Registro Oficial Suplemento N° 2948, 06-Oct-2010.
- LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 1.745 de fecha 23 de mayo de 1995.
- LEY DEL FUNCIONARIO PÚBLICO, Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia de fecha 27 de octubre de 1999.
- LEY DE SERVICIO CIVIL, Publicado en el Diario Oficial la Gaceta, N° 27172 de fecha 14 de octubre de 1993.

11. ANEXOS



ENCUESTAS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE EDUCACION A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO.

Los estudiantes del XI modulo de la Carrera de Derecho, comedidamente le solicitamos a usted se digne proporcionar la siguiente información a fin de cumplir con nuestra investigación.

1.- ¿Sabe lo que significa la Renuncia Obligatoria de los Servidores Públicos ?

SI () NO. ()

Explique.....
.....
.....

.....

2.- ¿Considera usted prioritario la Renuncia Obligatoria a través del Decreto 813?.

SI () NO ()

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

.....

3.- ¿Si son obligados a poner sus renuncias obligatorias estarían enmarcados en las Leyes ecuatorianas? SI () NO ().

.....
.....

4.- ¿El Decreto 813 es necesario aplicarse en el Ecuador con los servidores públicos? De ser así

Cuentos por que.

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

5.- ¿Que pasará en el futuro con la cantidad de desocupación de los ex servidores públicos y sus

Familiares?. Será o no será necesario obligarlos a que renuncien de sus trabajos.

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

6.- ¿ El Presidente de la República estará enmarcado dentro de la Ley, la protección al trabajador o acaso será para protegerse políticamente en cada Institución del Estado?.

Explique.....
.....
.....
.....
.....

7.- ¿La Constitución de la república del Ecuador protege al trabajador, pero el decreto dice otra cosa será posible seguir así?

Explique.....
.....
.....
.....
.....

8.- ¿Considera usted prioritaria la compra de renuncias Obligatorias dispuesto por un Decreto Ejecutivo? SI () NO ()

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

9.- ¿Por qué deberían renunciar los servidores públicos, sería por no estar preparados, no ser capaces, no cumplir su juramento de servidor publico o ser añaguados en su trabajo?

Estaría usted de acuerdo. SI () NO ().

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

.....

10.- ¿Cuál sería su recomendación y que debería hacer el Estado revocar este decreto continuar

Continuar con el mismo?

Explique.....
.....
.....
.....
.....

INDICE

PORTADA	I
CERTIFICACION	II
AUTORIA	III
CARTA DE AUTORIZACION	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
1. TITULO	1
2. RESUMEN	2
2.1 ABSTRACT	4
3. INTRODUCCION	6
4. REVISION DE LITERATURA	9
5. MATERIALES Y METODOS	91
6. RESULTADOS	93
7. DISCUSION	104
8. CONCLUSIONES	110
9. RECOMENDACIONES	112
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA	114
10. BIBLIOGRAFIA	119
11. ANEXOS	122
INDICE	125