UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

"LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ECUATORIANOS A CONSECUENCIA DEL DECRETO EJECUTIVO 813".

TESIS DE GRADO PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE: ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA

AUTOR:

OSWALDO WALTER PINOS.

DIRECTOR:

Dr. MG. MARCELO ARMANDO COSTA CEVALLOS

LOJA ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

DR. MARCELO ARMANDO COSTA CEVALLOS, Docente de la Universidad Nacional de Loja de la Carrera de Derecho Modalidad de Estudios a Distancia.

C E R T I F I C A:

Haber revisado prolijamente el trabajo de investigación titulado **"LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ECUATORIANOS A CONSECUENCIA DEL DECRETO EJECUTIVO 813".**

Realizado por el señor; **OSWALDO WALTER PINOS,** por lo tanto, autoriza su presentación para la defensa y sustentación, por cumplir los lineamientos metodológicos y sujetarse al Reglamento previa la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República, en la UNL.

Loja, 14 de Octubre del 2014

Atentamente.-

.....

DR. MARCELO ARMANDO COSTA CEVALLOS

AUTORÍA

Yo, **OSWALDO WALTER PINOS,** declaro ser autor 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: Oswaldo Walter Pinos.

Firma: .....

Cédula: 1801234806

Fecha: Loja, enero del 2015

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

Yo, **Oswaldo Walter Pinos.,** declaro ser autor del presente trabajo de tesis titulada: **"LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ECUATORIANOS A CONSECUENCIA DEL DECRETO EJECUTIVO 813",** como requisito para optar al grado de: Abogado, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para 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 con 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 23 días del mes de enero del 2015, firma el autor.

Firma:

Autor: Oswaldo Walter Pinos.

Cédula: 1801234806

Dirección: Calle Guayas y Ezequiel Guerrero – Chillanes - Bolívar

Correo electrónico: oswaldo.pinos@yahoo.com

Teléfono: 0994401705

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

Presidente del Tribunal: Dr. Mg. Sc. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

Miembro del Tribunal: Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

Miembro del Tribunal Dr. Mg. Sc. Igor Eduardo Vivanco Muller

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a nuestro Padre Celestial, fuente suprema de bondad y sabiduría; de manera muy especial agradezco a nuestro Docente y Director de Tesis, **DR. MARCELO ARMANDO COSTA CEVALLOS** por su paciencia y su profesional asesoramiento académico para la elaboración de esta **Tesis**; así también a la Universidad Nacional de Loja y a todo el personal Docente y Administrativo, por guiarnos en nuestra superación, por permitirnos estudiar sin abandonar nuestras labores cotidianas; en fin a todas las personas e instituciones que nos han colaborado en el desarrollo y culminación del presente trabajo como es esta **Tesis**.

Atentamente,

El Autor.

DEDICATORIA

A la **Universidad Nacional de Loja**, por brindarnos a cada uno de los estudiantes la oportunidad para seguir adelante, ya que la mayoría somos personas que por el diario vivir como padres y madres de familia, hemos optado por la Modalidad a Distancia, la misma que es tan valiosa y eficaz en la vida de los ecuatorianos.

También agradezco a mi familia por su comprensión y apoyo, para dar este paso tan grande buscando la superación y el progreso; a mis seres queridos, quiero dedicarles esta superación personal, por el tiempo y el vacío que he dejado en mi hogar.

Estoy seguros que con vuestro apoyo, seguiré luchando y alcanzaré esa meta tan alta y lejana, como es el éxito.

Atentamente,

EL AUTOR.

TABLA DE CONTENIDOS

1. Título

2. Resumen

2.1. Abstract

3. Introducción

4. Revisión de Literatura

4.1 Marco Conceptual

4.2 Marco Doctrinario

4.3 Marco Jurídico

4.4 Legislación Comparada

5. Materiales y Métodos

6 Resultados

7 Discusión

8 Conclusiones

9. Recomendaciones

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

10. Bibliografía

11. Anexos

1.- TITULO

“LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ECUATORIANOS A CONSECUENCIA DEL DECRETO EJECUTIVO 813”.

2.- Resumen

La realización de este trabajo de investigación lo enfoco, hacia la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos; que se encuentran amparados dentro de nuestra Constitución de la República del Ecuador en el Art. 229 sobre los derechos de los servidores públicos especialmente en el inciso segundo parte primera en donde manifiesta que: **"Los derechos de las servidoras y servidores públicos son IRRENUNCIABLES."** Pero el Decreto Ejecutivo N° 813 contraviene y viola este derecho establecido en el artículo innumerado… (108.1), del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, en donde manifiesta: **"Cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización.- las Instituciones del Estado podrán establecer planes de compra OBLIGATORIA con indemnización conforme a lo determinado con la letra k) del Art. 47 de la LOSEP debidamente presupuestado, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas".**

Reviso también lo establecido en el Art. 47 de la LOSEP en su literal k) que manifiesta: **"por compra de renuncia con indemnización";** no dice que es obligatoria, a lo que se entiende es, que si el servidor desea vender su renuncia con indemnización, es algo a lo que no puede ser obligado, porque su derecho a trabajar en una institución es irrenunciable; pese a eso se han dado varios despidos intempestivos en diferentes instituciones del Estado, sin derecho a la defensa solo porque supuestamente no querían trabajar y que maltrataban a su usuarios, pero la pregunta que nos hacemos, es ¿qué

pruebas fueron demostradas para que se haya aplicado este decreto? Pues los afectados no tuvieron derecho ni tiempo a nada ya estaba todo hecho es decir sin derecho a la defensa y al debido proceso, por esta razón muchos de los afectados se desmotivaron psicológicamente ya que se fueron por encima de nuestra Constitución y la ley, aunque muy claramente lo establece el Art. 424 y 425 sobre la Supremacía de la Constitución, aquí se hizo caso omiso, por lo tanto donde quedan los derechos y garantías de cada uno de los ciudadanos de este país, que respalda y protege la Constitución de la República, este problema, no solo lesiona al servidor público sino también a familias enteras que dependen del trabajo del jefe de familia, para subsistir; aunque quizá en varios de los casos han recibido una indemnización; pero no es lo mismo que seguir trabajando, a menos que realmente ellos no hubiesen querido trabajar, es cuando podían acogerse formalmente a la renuncia voluntaria, como lo establece la ley Orgánica del Servidor Público, o a su vez que realmente se haya demostrado el mal servicio de aquel servidor público, pero con derecho a su defensa con fundamento y justificación y que se lleve a cabo el debido proceso que la Constitución Garantiza en el Art. 76 y no de un día para el otro con una notificación, en donde manifiesta que cesan sus funciones en forma definitiva, vulnerando los derechos laborales de los servidores públicos; para lo cual en mi investigación y análisis proponemos nuestras posibles soluciones que; se derogue el Decreto 813.

2.1. ABSTRACT

Conducting this research the enfocamos towards the violation of labor rights of public servants , which are covered within our Constitution of the Republic of Ecuador in Article 229 on the rights of public servants especially in the second paragraph where first part states: " . rights of public servants are INALIENABLE " But the Executive Decree No. 813 contravene and violates this right set out in numbered article ... (108.1) of the General Regulations of the Law organic Public Service, which states: . " Cessation of purchasing functions waivers with damages - State Institutions may establish plans COMPULSORY purchase compensation as determined with the letter k) of Article 47 of the duly LOSEP budgeted under restructuring, optimization or rationalization of the same. "

We also reviewed the provisions of Article 47 of the LOSEP in its literal k) which states: " Purchase waiver for compensation" , says it is not mandatory, what is meant is that if the server wants to sell his resignation with compensation is something that cannot be forced , by what right to work in an institution is indispensable ; despite that there have been several untimely dismissals in different state institutions , without the right to defense only because it supposedly would not work and beating their users, but the question we ask is what evidence were shown to have been applied this decree ? For what hit you had no right time to do anything and everything was done that is not entitled to the defense and to due process , for this reason many of those affected psychologically demotivated as they were above our Constitution and the law, although clearly established in Article

424 and 425 on the Supremacy of the Constitution were ignored here , so where the rights and guarantees are supporting and protecting the Constitution of the Republic in each of the citizens of this country and also analyze this problem not only injures the public servant but also entire families who depend on work of the household head , to survive, though perhaps in a number of cases have received compensation , but is not the same to keep working unless they had not really wanted to work where they could benefit from the waiver formally presented it to the Organic law of Public Servants , or turn it really is proven that the poor service of public servants , but his right basis and justification defense and which

perform the due process that the Constitution guarantees in Article 76 and not from one day to the other with a notice , in which you state that charges cease permanently , violating labor rights of public servants , for which in our research and our analysis suggest possible solutions , where the Executive to repeal Decree 813

3. INTRODUCCIÓN

Dentro del ordenamiento académico vigente de la **Universidad Nacional de Loja**, en sus distintas áreas me ha permitido desarrollar trabajos de investigación con la única aspiración de indagar y buscar soluciones a diferentes problemas y vacíos jurídicos de nuestro entorno social, político, jurídico y económico; para lo cual hemos considerado como tema idóneo para ser investigado, el siguiente; **LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS ECUATORIANOS A CONSECUENCIA DEL DECRETO EJECUTIVO 813**. Esta investigación me ha permitido señalar la existencia de diversas falencias que se presentan en nuestra legislación administrativa ecuatoriana, lo cual contrasta con un marco legal que explícitamente señala sus procedimientos y fundamentos legales, establecidos en nuestra Constitución de la República.

La trascendencia legal que ocasiona el plantear un proyecto a ser investigado y tratando de no lesionar los derechos de los ciudadanos, como en este caso la Violación de los derechos constitucionales con el Decreto Ejecutivo no. 813 en el artículo innumerado… (108.1) del Reglamento General a la Ley Orgánica De Servicio Publico es de vital importancia para una administración de justicia enmarcada en los preceptos legales establecidos en la Carta Magna.

Uno de los principios jurídicos laborales más respetados en el Ecuador, ha sido el principio de continuidad o de estabilidad laboral, que está sustentado en la norma constitucional, en el Art. 33 de la Carta Magna, que dispone

que el trabajo es un derecho y un deber social; y, un derecho económico; principio por el cual cada uno de los ciudadanos al conseguir un trabajo a través de un nombramiento regular estaban seguros de mantener su trabajo hasta cuando el servidor renuncie voluntariamente o se acoja a la jubilación, a no ser que el servidor, haya sido sancionado con la destitución del cargo, mediante un sumario administrativo con el derecho al debido proceso.

En los momentos actuales la política laboral implementada por el gobierno nacional en el sector público ecuatoriano ha ocasionado mucha preocupación, llevando al sector público a niveles de estrés, ya que cada servidor no tiene la certeza de que hasta cuándo va a permanecer en la institución, ya que pasa con la incertidumbre de que en qué momento se aplica en la institución la supresión de partida, la renuncia obligatoria u otro mecanismo de separación al servidor de su puesto de trabajo.

Se considera que se ha cometido un error de parte del Gobierno al despedir a los servidores públicos, ya que la medida adoptada por el Ministerio de Relaciones Laborales, se la hizo de acuerdo a lo dispuesto, en el Art. 8 del Decreto Ejecutivo 813, ante lo cual las autoridades del régimen no han sustentado los motivos de los despidos para tener fundamentos sobre la constitucionalidad de la medida.

Este trabajo de investigación se enmarca dentro de los contenidos contemplados en el diseño curricular de la carrera de derecho, de la Universidad Nacional de Loja; la originalidad constituye un factor predominante en la investigación científica y bibliográfica ya que nuestro

tema es de mucha importancia y de actual vigencia.

La problemática planteada afecta a la sociedad especialmente en los aspectos social, jurídico, y económico. En lo Social, a los servidores públicos que prestan sus servicios en diferentes instituciones públicas comprendidas en el Art, 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público. etc. Por cuanto la exigencia de un mejor servicio sin las debidas capacitaciones hace que cada servidor se sienta inseguro e inestable en sus puestos de trabajo, con la desconfianza de que en cualquier momento serán cesados de sus funciones en forma obligatoria. Y en especial en el aspecto **económico,** podemos decir que todas las personas necesitamos trabajar de manera digna para la subsistencia en un medio económico que esté de acuerdo a la realidad actual, con el fin de alcanzar el sumak kausay.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Empiezo analizando los diversos conceptos existentes sobre el tema a investigar, mediante trabajos y monografías relacionados a nuestro tema con el siguiente término.

4.1.1. ACTO ADMINISTRATIVO

Al acto lo podemos producir como la manifestación de la voluntad, ejecución, realización concreta y objetiva de un pensamiento, de algún acuerdo o de lo que tenemos planeado. Desde el punto de vista jurídico el pensamiento celebrado solemnemente por las partes en cuerdo de voluntades.

Como fuentes originarias de derecho tenemos a Ley, la Jurisprudencia y la Costumbre, hablando en forma general y por lo tanto forma parte también del Derecho Administrativo.

La ley, viene a constituir la expresión positiva y fuente principal en la que el Estado dicta normas en uso de sus facultades para una mejor convivencia social.

La costumbre, conjunto de normas no escritas impuestas por el uso.

La jurisprudencia, que viene a constituir el conjunto de sentencias con un criterio relacionado con problemas jurídicos obscuros o donde la ley positiva omite o no es clara suficiente para aplicar y resolver una controversia.

Cabe recalcar que el acto administrativo tiene su origen en la voluntad administrativa destinado a producir consecuencias jurídicas. El acto administrativo necesariamente tiene que venir de la administración pública, con personería jurídica y es la Función Ejecutiva la que emana a través de acuerdos, decretos y resoluciones.

El Acto Administrativo, aparece en Francia, una vez que se dio a conocer la flamante Constitución, que convertía a Francia definitivamente en una Monarquía Limitada, dando origen a la separación de poderes, el Rey desempeñaba el Poder Ejecutivo y sancionaba las leyes, pudiendo vetarlas solo un par de veces. El verdadero poder residía en la Asamblea Legislativa, elegida por los ciudadanos que pagaban impuestos.

Al aparecer el Estado de Derecho, la actividad administrativa, queda sujeta a la ley y mediante una declaración formal de voluntad, de acuerdo con el orden jurídico, naciendo el Derecho Administrativo.

El acto administrativo, procede del ejecutivo, el acto legislativo produce la ley; y, el acto judicial produce la providencia, auto o sentencia.

Sobre el acto administrativo hay tantas definiciones, pero todos los tratadistas, coinciden en que es un acto jurídico mediante el cual la administración pública ejercita su voluntad, La condición fundamental es que los órganos de la administración pública estén revestidos de poder legal.

Con estos antecedentes, veamos a continuación variad definiciones por algunos tratadistas en Derecho Administrativo.

Es la realización o ejecución administrativa en firme, decisión sea en forma general o especial para hacer realidad un proyecto o mandato. Es decir que este acto se realizara en forma inmediata su aplicación es una orden, como lo hemos plasmado con este concepto sobre este acto administrativo.

"Es una declaración de la voluntad unilateral de la función administrativa, que va a producir un efecto jurídico Administrativo, de aplicación inmediata".[1]

Con esta definición podemos analizar claramente que un acto administrativo es la aplicación de orden inmediata, es decir urgente lo que relacionamos con nuestro tema al Decreto Presidencial, en cuanto se refiere al Decreto Ejecutivo en mención lo cual no da tiempo para que actué quien recibe esta aplicación.

Guillermo Cabanellas, al respecto sobre Acto administrativo nos dice:

"*Que, es la decisión general o especial que, en ejercicio de sus funciones, toma la autoridad administrativa, y que afecta a derechos, deberes e intereses de particulares o de entidades públicas*." (Cabanellas, 2001)

Con estas definiciones, podemos comprender que, la autoridad administrativa, tiene la facultad de tomar decisiones; sea general o especifica en el desarrollo de sus funciones, con las cuales en este caso ha procedido a cesar las funciones de muchos empleados, mediante la aplicación inmediata del decreto antes indicado.

[1]http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativo ecuador2.shtml#ixzz2irddRZQV

En el Art. 65 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, lo define al Acto Administrativo como: “toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales en forma directa”.

Analizando dicha definición, podemos señalar que el acto administrativo, es una declaración, un proceso intelectual que emana la inteligencia, ya sea en forma verbal o escrita. Es unilateral porque interviene un solo sujeto que puede ser el Estado o ente público. Es una declaración efectuada por cualquier órgano estatal en funciones administrativas, que produce efectos individuales, ya sea creando derechos u obligaciones concretas, con alcance individual, en forma directa al administrado.

4.1.2. DECRETO

La naturaleza del decreto varía de acuerdo a cada legislación nacional. Existen en m muchos casos los decretos ley o decretos de necesidad o urgencia, que son emitidos por el Poder Ejecutivo y tienen carácter de ley aun sin pasar por el Poder Legislativo. Una vez promulgados de todas formas el Congreso o La Asamblea Nacional puede analizarlos y decidir si mantienen su vigencia o no.

El decreto ley o similar ofrece la posibilidad constitucional al Poder Ejecutivo de crear normas con rango de ley sin la intervención o autorización previa de la asamblea nacional. Se asemeja de esta forma a las normas con rango legal que dictan las dictaduras o los gobiernos de facto, con la importante

diferencia de que en el caso de los gobiernos democráticos el decreto ley está amparado por la Constitución.

El decreto es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que generalmente rige un contenido normativo reglamentario por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.
Esta regla general tiene sus excepciones como en todas las legislaciones, normalmente por situaciones de emergencia.

El decreto es un mandato, decisión o determinación del Presidente de la Republica o la persona que está ejerciendo las funciones de Jefe De Estado. Durante las dictaduras del siglo pasado, en países latinoamericanos se utilizó esta potestad del Poder Ejecutivo para sancionar leyes bajo el nombre de decretos leyes, ante la falta del Poder Legislativo, cuyo funcionamiento fue erradicado por los militares.

"Un término que procede del latín decrētum, es la decisión de una autoridad sobre la materia en que tiene competencia. Suele tratarse de un acto administrativo llevado a cabo por el Poder Ejecutivo**,** con contenido normativo reglamentario y jerarquía inferior a las Leyes, emana de la función Ejecutiva, llamada también función gubernamental. Consta de normas que van a generar derechos expedidos por el órgano de la administración pública, en sí el decreto es específico, rige y su alcance es general a todos los órganos de la administración Pública".[2]

[2]http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativo ecuador2.shtml#ixzz2irddRZQV

Como lo indica en este concepto el Decreto es inferior a las leyes y según la jerarquía de nuestra Constitución también, pero es una función del Poder Ejecutivo en este caso tiene la potestad el Presidente de la República, de quien, con poder y autoridad emana este Decreto, el cual tuvo que darse cumplimiento sin tomar en cuenta los derechos establecidos en nuestra Constitución.

4.1.3 DERECHO

Significa lo que está conforme a la regla. El derecho se inspira en postulados de justicia y constituye el orden normativo e institucional que regula la conducta humana en sociedad. La bese del derecho son las relaciones sociales, cuales determinan su contenido y carácter. Dicho de otra manera el derecho es un conjunto de normas que permite resolver los conflictos en el seno de una sociedad.

El derecho positivo está formado por leyes, normativas, reglamentos y resoluciones creadas por el Estado para la conservación del orden social. Se trata de normas cuyo cumplimiento es obligatorio para todos los ciudadanos.

Al derecho no le interesan los pensamientos particulares, sino garantizar el buen funcionamiento de la sociedad.

El derecho nos da la posibilidad de ser iguales ante la ley y sin que nos percatemos en nuestra vida cotidiana siempre está presente.

El derecho esta nutrido y en textos escritos, fruto de las ideas o fundamentos esenciales para cumplirlos, el derecho esta jerarquizado como: la constitución, la ley, la jurisprudencia, la costumbre, el acto jurídico, los tratados, la doctrina, etc.

Como primer mediad debemos tener presente que el derecho esta es todos lados y en todo momento, reviste imaginar una sociedad sin su presencia. Como ejemplo podemos citar el hecho de no salir desnudos atenta contra las reglas de la moral y el derecho, con lo que se indica que debemos estar sujetos a una regla.

Citemos algunas definiciones:

Para Arauz Castex, "El derecho es la coexistencia humana normativamente pensada en función de justicia"[3].

Para Borda, "es el conjunto de normas de conducta humana establecidas por el Estado con carácter obligatorio y conforme la justicia"[4].

Con lo que podemos establecer qua la sociedad y los hombres exige la vigencia de normas como patrones para el desenvolvimiento de la buena conducta, de lo contrario reinaría el caos y la vida sería un problema, hasta en la comunidades primitivas tenían normas que regulaban la convivencia.

[3] T: 1, N°1 – pág. 11

[4] Borda, G. Derecho Civil (parte general), T°1: N°1 – pág. 12

“Potestad o facultad, consecuencia jurídica, validez o vigencia e invalides o nulidad, etc. Conjunto de normas vigentes en un tiempo y un lugar determinado”. (Julio B. J. Maier).

Se refiere a que es un conjunto de normas de carácter general, que se dictan para regir sobre toda la sociedad por las necesidades de la regulación social que se imponen de forma obligatoria a los destinatarios y cuyo incumplimiento debe acarrear una sanción o la repuesta del estado a tales acciones. El derecho ha de ser considerado como un todo, como un conjunto armónico.

4.1.4 ESTADO

El Estado es una entidad con poder soberano para gobernar una nación dentro de una zona geográfica delimitada. Las funciones del estado se engloban en tres áreas: Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial. En una nación, el Estado desempeña funciones, políticas sociales y económicas.

Para Cabanellas:

El Estado “es la sociedad jurídicamente organizadas capaz de imponer la autoridad de la ley en el interior y firmas su personalidad frente a los similares del exterior”.

Para Kelsen:

Dice que el Estado es una “ordenación de la conducta humana”

Mortarti:

Define al Estado como un “ordenamiento jurídico para los fines generales que ejerce el poder soberano en un territorio determinado al que están subordinados necesariamente los sujetos que pertenecen a él”.

Alcides Alvarado:

“Situación en la que se refiere algo, referido a ese algo a la estructura social alude al Estado de la sociedad y a la estructura de poder en los aspectos jurídicos y políticos de un modo general, a la organización política”.

Se refiere a una forma de organización social, económica, política, soberana, coercitiva, formada por un conjunto de instituciones, que tiene el poder de regular la vida comunitaria nacional, generalmente en un territorio. Hablar de Estado de derecho, asimismo, es describir a un sistema en el cual su organización gira en torno a la división de poderes, es decir, el Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial.

Con estas definiciones podemos establecer que estas tienen carácter político, que sirven para presentar una organización de tipo soberano y coercitiva con alcance social. De esta forma, el Estado aglutina a todas las instituciones que poseen la autoridad y la potestad para regular y controlar el funcionamiento de la comunidad dentro de una superficie a través de leyes que dictan dichas instituciones y responden a una determinada ideología política.

Existen corrientes filosóficas opuestas a la existencia del Estado. El anarquismo promueve la desaparición del Estado, y su remplazo por entidades libres y organizaciones de tipo participativo. El marxismo considera el Estado como recurso controlado por la clase dominante y promueve erradicar por un Estado obrero para llegar al socialismo y comunismo, erradicar la pobreza y eliminar definitivamente el Estado.

4.1.5 JUSTICIA

En el ámbito del derecho la palabra justicia presenta una especial presencia ya que designa por un lado al castigo de su aplicación que decide un tribunal o juez; y, por otro lado a la resolución de la inocencia del alguien, también concedida por un juez o tribunal de justicia.

Lo mismo acurre en derecho que la palabra justicia es sinónimo de poder judicial y también permite designar a la persona o el tribunal que se ocupa de impartir justicia.

Cualidad o virtud de proceder o juzgar respetando la verdad y de poner en práctica el derecho que asiste a toda persona a que se respeten sus derechos, que le sea reconocido o las conciencias de su comportamiento.

Hacer justicia, reconocer los méritos a una persona o cosa.

La justicia social se refiere a las nociones fundamentales de igualdad de oportunidad y derechos humanos, más allá del concepto tradicional de justicia legal. Está basada en la equidad y es imprescindible para que los individuos puedan desarrollar su máximo potencial y para que se pueda instaurar una paz duradera.

Conjunto de valores esenciales sobre las cuales debe basarse una sociedad y el Estado, estos valores son: el respeto, la equidad, la igualdad y la libertad.

La justicia en sentido formal es el conjunto de normas aplicadas por jueces al ser vinculadas, el Estado imparte justicia como suprimiendo la acción o inacción que generó la afectación del bien común.

"Supremo Ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo. Constante perpetua voluntad cuique tribuendi*".* Justiniano.

Es la virtud que supone la inclinación a otorgar a cada uno aquello que le pertenece o lo concierne. Puede entenderse como la relación de la razón, lo equitativo de acuerdo con el derecho. Es por esto que se lo simboliza a la justicia con la figura de una mujer que porta en la mano una balanza equilibrada y que tiene sus ojos vendados. De ahí que se lo cataloga a la justicia como ciega.

Los ojos vendados destacan que la justicia no mira a las personas, la justicia es igual para todos. La balanza figura el juicio que determinara poniendo a cada lado los argumentos y pruebas presentadas. La espada expresa que la

justicia castigara con mano dura a los culpables.

4.1.6 RELACIÓN JURÍDICA

Savigny, en el siglo XX, definió a la relación jurídica como "relación de persona a persona, determinada por una regla jurídica, la cual asigna a cada individuo un dominio en donde su voluntad reina, independientemente de toda voluntad extraña".

En toda relación jurídica está presente el sujeto activo, titular del derecho subjetivo; el sujeto pasivo, titular del deber, el obligado por la norma a un determinado comportamiento, el activo tiene derechos el pasivo que cumpla lo estipulado, el objeto, acto o cosa sobre el que cae el poder del sujeto activo; contenido el conjunto de poderes y deberes que encierra la propia norma. Como ejemplo podemos señalar, cuando una persona recibe un préstamo.

"Se trata de derechos y obligaciones entre actor y demandado en un complejo recíproco". Kohleer citador por Aldo Bacre.

Se refiere al vínculo jurídico entre dos o más sujetos, en virtud de la cual, el uno tiene que exigir algo y el otro cumplir. Esta relación se debe cumplir entre el sujeto activo y pasivo y no entre el sujeto y la cosa. Los sujetos de derecho son las personas físicas y jurídicas.

4.1.7 DEFINICIÓN DE SERVICIO PUBLICO

Es toda actividad del Estado, encaminada a satisfacer las necesidades generales de la colectividad. En consecuencia los servicios públicos son un deber y un poder del Estado, delegado por la colectividad a sus gobernantes.

Dentro de los servicios públicos que asume el Estado, van desde la defensa nacional, orden y seguridad interna, justicia y libertad, vías de comunicación, agua, luz eléctrica, etc., hasta elementales servicios sociales y de beneficencia. Los servicios públicos por la finalidad que cumplen deberían ser gratuitos.

El tratadista Dr. Hernán Jaramillo Ordoñez, dice 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 sea que su prestación este a cargo del Estado directamente o de concesionarios administrados delegados, o a cargo de simples personas privadas.

Bajo estos parámetros estamos seguros que lo que confirma que el proveedor a la satisfacción de necesidades de carácter general constituye en realidad la razón de ser del Estado. Pero no todo servicio se identifica con el Estado, sino que algunos constituyen servicios de interés público cuyo objetivo es el interés económico y de iniciativa privada.

Es toda actividad de la Administración Publica o de los particulares o administrados, que tiende a satisfacer necesidades o intereses de carácter general, cuya índole o gravitación en el supuesto caso de actividades de los particulares o administrados, requiere el control de la autoridad estatal.

La Constitución determina, que el Estado debe garantizar que el servicio público, cumpla con las siguientes características: obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, responsabilidad, universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad y calidad.

Citemos a los más importantes:

La continuidad.- Es la principal característica y significa que debe ser permanente, funcionar in interrupción para garantizar un servicio oportuno y eficiente. Hay continuidad de los servicios de luz eléctrica, agua potable, salubridad, transporte, etc. La misma Constitución prohíbe la paralización de estos servicios.

Regularidad.- Se refiere a que los servicios deben ser prestados con la respetiva regularidad y bajo la reglamentación legal.

Igualdad.- Consiste en que la comunidad todos los miembros tienen derecho al servicio público en las mismas condiciones.

Obligatoriedad.- La verdadera importancia de los servicios radica en la obligatoriedad, esto es que quien debe prestarlo no puede negarse a ello, tiene el deber moral de cumplirlo, bajo la sanción respectiva en caso de no hacerlo.

4.1.8 SERVIDOR PUBLICO

Es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas, más allá de su salario que puede recibir por su trabajo.

Los servidores públicos por lo general prestan servicios al Estado. Las instituciones estatales son las encargadas de hacer llegar el servicio público a la sociedad o comunidad.

El servidor público administra los recursos del estado y tiene una responsabilidad especial, con un comportamiento intachable, ya que la sociedad confía en su honestidad y trasparencia.

Nuestra Constitución define al servidor público en el Art. 229 de la siguiente manera “serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del servicio público”. De tal manera está claro que a partir de la vigencia de la nueva Constitución, no existe diferencia entre dignatarios, funcionarios o servidores públicos, ya que las tres denominaciones están considerados como servidores públicos.

Es toda persona natural legalmente nombrada para prestar servicios remunerados en dependencias fiscales, instituciones de derecho público y privadas con finalidad social o pública.

No cabe ninguna duda que en esta definición de servidor público se encuentran inmersos los empleados y funcionarios de las municipalidades del país, de las empresas y demás entidades creadas mediante ordenanza. Excluyéndose a los dignatarios sean estos los Ministros, Prefectos, alcaldes y concejales.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

Para el desarrollo del Marco Doctrinario y sustento de este trabajo de investigación me baso especialmente en los derechos que la Constitución establece como son **los derechos del buen vivir** o sumak kawsay ya que es responsabilidad del Estado, la satisfacción plena de las necesidades básicas de toda la población, en primer lugar seguridad laboral, fuentes de trabajo para los desempleados y subempleados, salarios justos, acceso digno a la alimentación, salud, educación, vivienda, vestido, etc.

Es así como también he investigado toda la información necesaria que valide este trabajo de investigación que a continuación presento.

4.2.1 EVOLUCION HISTORICA DEL SECTOR PÚBLICO

La noción de servicio público, nació y floreció en Francia, caracterizada como actividad de determinado tipo, realizada por la administración en forma directa o indirectamente a través de concesionarios y fue el concepto que se dio para la construcción del viejo derecho administrativo. La relación con el servicio público era lo que justificaba la competencia de los tribunales llamados contencioso administrativo que asumían ciertos convenios con la administración, régimen jurídico del dominio público, la monopolización del servicio o falta de libre competencia, etc.

La historia del derecho administrativo atribuye al profesor francés LEON DUGUIT el impulso de la tendencia, que ya se perfilaba en la jurisprudencia, a conformar toda una estructura legal administrativa relacionada con el

concepto de servicios públicos, según la cual la noción de servicio público sustituye al concepto de soberanía como fundamento del Derecho Público. El fundamento del Derecho público no es el derecho subjetivo de mando, es la regla de organización y de gestión de los servicios públicos.

DUGUIT niega la personalidad jurídica del Estado y la soberanía estatal. En cambio, propuso construir una noción de Estado sobre el concepto del servicio público:

El Estado no es, como se lo ha querido hacer y como se ha creído algún tiempo que era, una potencia que manda, una soberanía; sino que es una cooperación de servicios públicos organizados y controlados por los gobernantes. Importa entonces precisar esta noción de servicio público, que es capital, y alrededor de la cual gravita todo el derecho público moderno.

El autor citado define el servicio público como: toda actividad cuyo cumplimiento debe asegurarse, reglarse y controlarse por los gobernantes, porque el cumplimiento de esta actividad es indispensable para la realización y el desarrollo de la interdependencia social, y que ella es de tal naturaleza que no se puede realizar completamente más que por intervención de la fuerza gobernante.

La doctrina moderna define a los servicios públicos como las actividades, entidades u órganos públicos o privados con personalidad jurídica creados por la Constitución o las leyes, para dar satisfacción en forma regular y

continua a ciertas categorías de necesidades de interés general bien en forma directa, mediante concesionarios o a través de cualquier otro medio con sujeción a un régimen de derecho público o privado, según corresponda.

Esto permite confirmar que los servicios públicos deben ser mediante disposición de la Constitución o por previsiones de la ley. La creación de servicio público significa que el Estado ha decidido suministrar esa protección directa o indirectamente a la colectividad ben sea el Estado asumiendo la admiración, la gerencia, o el manejo de una actividad para satisfacer de manera regular y continúa cierta categoría de necesidades de interés colectivo, teniendo la iniciativa y el control sobre esta prestación a cargo de los particulares.

Originalmente, en Francia, el servicio público se consideró como de utilidad general para satisfacer necesidades colectivas, manejadas por la Administración y por lo tanto sujetas al derecho público.

Los esquemas de la modernización del Estado actuales y de las corrientes privatizadoras, que revierten las nacionalizaciones vigentes desde el segundo lustro de los años cuarenta del pasado siglo XX, han creado una apertura doctrinal para el retorno del concepto del servicio público y sus principales instrumentos de gestión de servicios públicos a cargo de los particulares: la concesión y la desnacionalización, con un creciente desarrollo doctrinal de los esquemas reguladores la normativa, regulación y control estatal, aunque se percibe, a inicios del siglo XXI una tendencia de

vuelta a la prestación directa por parte del Estado de los servicios públicos. Este esquema ha sido especialmente cierto en la Argentina y se perfila en la Constitución ecuatoriana del 2008.

En el Ecuador, la normativa y regulación estatal sobre "servicios públicos" concesionados o privatizados se considera como una figura administrativa intermedia entre los dos extremos: sea la intervención estatal directa en la actividad empresarial, sea la privatización completa. Contemporáneamente en Latinoamérica, las políticas públicas se han inclinado, al menos teóricamente, por el fortalecimiento del "Estado normativo". Así, las corrientes políticas de fines de los ochenta y los años noventa, en ciertos países con regímenes de derecho público administrativo, resucitaron con enfoques ortodoxos las nociones del servicio público que se encontraban en franca declinación. Por otra parte, en el Ecuador nunca estuvieron en vigencia los enfoques doctrinales del derecho administrativo en su forma clásica ni tampoco de los servicios públicos. La figura de la concesión tuvo en el Ecuador una aplicación esporádica. La legislación de concesiones para hidrocarburos, cedió a figuras más actualizadas como el "contrato de participación", "el contrato de riesgo", incluso marcos originales de derecho exclusivamente privado como "el consorcio CEPE-TEXACO". A inicios de la década de los 90, se expidió la Ley de Minería que establece la concesión minera como acto unilateral del Estado a favor del concesionario. La Ley de Minería vigente mantiene el mismo esquema, a pesar de las modificaciones sufridas en otros aspectos. Finalmente, la Ley de Modernización se refiere

también a los servicios público y los contratos de concesión, pero al lado de otros contratos del derecho civil y del derecho mercantil, como el leasing, por ejemplo. La Constitución ecuatoriana anterior mencionaba como servicios públicos los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones; mientras que se incluye en el actual texto constitucional: agua potable y riego, saneamiento, energía eléctrica, telecomunicaciones, vialidad, infraestructuras portuarias y aeroportuarias, además de los de salud y educación"

4.2.2. HISTORIA DEL REGIMEN LABORAL PÚBLICO

“Nuestro Código de Trabajo, fue expedido por el Jefe Supremo de la República de ese entonces, el General Alberto Enríquez Gallo, el 5 de agosto de 1938, y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente que lo aprobó por unanimidad el 11 de octubre, se publicó en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año.

Históricamente, se conoce que algunas personas notables, entre ellos el señor, Miguel Ángel Zambrano, realizaron la parte más destacada de la codificación con la cooperación de Juan Luis Oquendo, posteriormente se integró una comisión de revisión del Código Laboral, que la integraron los señores César Cabrera Andrade, Juan Genaro Jaramillo y Rafael Vallejo Larrea. Sin embargo, y a pesar de las críticas que se han formulado, existen

también criterios favorables de algunos sectores organizados, que afirman que el Código del Trabajo, es un verdadero cuerpo de Leyes que favorecen y protegen a la clase más débil e importante de la sociedad, como es la Clase Obrera, cuya legislación laboral responde de alguna manera los anhelos y aspiraciones de la clase obrera, este mismo Código del trabajo es producto del esfuerzo y sacrificio e incluso con pérdidas de la vida de los trabajadores, quienes lucharon por alcanzar mayores y mejores condiciones de vida en el trabajo y su familia, en definitiva, se puede determinar que es el reflejo mancomunado de lucha y acción de los trabajadores, de una generación de raigambre a los ideales del humanismo social y democrático".[5]

"El derecho laboral, es un ente jurídico dinámico en proceso y una permanente evolución. Es por eso que se han realizado algunas reformas como también codificaciones de fondo y de forma, como estas a saber: Una primera codificación se realizó el 4 de septiembre de 1961, que contiene veintisiete decretos reformatorios y dos resoluciones interpretativas, una segunda codificación data del 7 de junio de 1971, la misma que se apoyó en ocho decretos reformatorios, una tercera del 13 de noviembre de 1986, se sustenta en cincuenta decretos reformatorios y tres resoluciones de la H. Corte Suprema de Justicia, de aquel entonces.

Finalmente es necesario resaltar lo que recoge la Carta Magna, consagrando que el Ecuador es un Estado Social Derecho, en su Art. 33,

[5] Naula Quinde Andrea Verónica, Tesis Universidad Particular de Loja.

nuestra Constitución establece "*Que el trabajo, es un derecho y un deber social. Gozará de la Protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa*"1.[6]

4.2.3. EVOLUCION CONSTITUCIONAL DEL REGIMEN LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

"Los estudios señalan que desde 1926 el Ecuador dio un salto cualitativo en cuanto al reconocimiento de los servidores públicos, catalogándolos como integrantes de una clase importante, comprometida con el desarrollo nacional.

Se señala también como importante el trabajo de los servidores públicos mediante la promulgación de la Ley Orgánica de Hacienda del 27 de septiembre de 1.928, la que en su Título V trata de "Los Funcionarios y Empleados Públicos" y regula su nombramiento, estabilidad, cauciones, sueldos, viáticos, licencias y responsabilidades, así mismo, la Ley Orgánica de Servicio Público, determina la estabilidad de los empleados públicos idóneos, su capacitación técnica y el sistema de selección por méritos.

En términos amplios el servicio público constituye "toda actividad pública que no sea la militar. Desde el punto de vista histórico, lo civil era lo contrario de lo canónico, de lo penal y de lo internacional"[7].

---

[6] Naula Quinde Andrea Verónica, Tesis Universidad Particular de Loja.

[7] Naula Quinde Andrea Verónica, Tesis Universidad Particular de Loja.

En nuestra legislación el servicio público denota lo mismo que el servicio administrativo público y se refiere al órgano que comprende a los servidores públicos sometidos a La ley Orgánica de Servicio Público

La Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Suplemento del RO. Nro. 294, del 6 de octubre del 2010.

"El servicio público ecuatoriano comprende a los ciudadanos que ejerzan funciones públicas remuneradas en las instituciones, entidades y organismos del Estado, corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y sociedades en las cuales las entidades del Estado tengan mayoría de acciones o un apoyo total o parcial de capital o bienes de su propiedad de por lo menos en un cincuenta por ciento.

4.2.4. DERECHO ADMINISTRATIVO

"Es el conjunto de normas jurídicas que regula la organización, funcionamiento y atribuciones de la Administración Pública en sus relaciones con los particulares.

En realidad todo el sistema jurídico administrativo, está regulado por el Derecho Administrativo, sea este público o privado en forma ordenada y sistemática, en relación con otras ciencias"[8].

---

[8] http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativo-ecuador.

El derecho público tiene por objeto la administración pública entendida como actividad a través de la cual el Estado y los sujetos auxiliares de este tienden a la satisfacción de los intereses colectivos.

El Derecho Administrativo tiene mucha importancia ya que se aplica a toda la vida del individuo, con el nacimiento es necesario obtener el Certificado de Nacimiento, con la muerte el Certificado de Defunción. Sin la administración el Estado no podría existir, sería un caos. Se vuelve más necesario en un Estado intervencionista.

El Derecho Administrativo Ecuatoriano ha sufrido cambios a partir de la Constitución del 2008, por ejemplo la norma que regula a los Gobiernos Autónomos Descentralizados es el COOTAD, la distribución presupuestaria y la planificación financiera esta normada en el Código Orgánico De Planificación Y Finanzas Publicas, mientras que la Ley Orgánica Del Servicio Público, regula a los servidores y funcionarios del sector público, y no debemos olvidar que la principal fuente es la Constitución que reconoce tres partes principales, una parte dogmática, otra orgánica y la supremacía, lo cual nos indica que está por encima de todas las normas jurídicas y que todo acto administrativo debe desarrollarse con absoluta responsabilidad a fin de garantizar el cumplimento de los derechos, responsabilidades y obligaciones que en ella reconoce.

4.2.4.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, COMO LA SUPREMA FUENTE DEL DERECHO ADMINISTRATIVO.

a. – Espíritu constitucional

"Es la suprema ley, ley de leyes, indispensable para el asentamiento – político- jurídico de la sociedad, que las demás leyes, no constituyen sino sus reglamentos de aplicación"[9].

El espíritu de la Constitución es velar por todos los derechos de los ciudadanos ya que como ley suprema debe prevalecer y establecerse en cuanto a aplicación la más favorable para los ciudadanos.

La Constitución prevalece sobre cualquier otra norma legal, así lo establece el Art.425 de nuestra Carta Magna. "Las leyes orgánicas y ordinarias, decretos-leyes, decretos, estatutos, ordenanzas, reglamentos, resoluciones y otros actos de los poderes públicos, deberán mantener conformidad con sus disposiciones y no tendrán valor, si de algún modo, estuvieren en contradicción con la Constitución".[10]

De igual manera la Constitución indica claramente que no tendrá valor si estuvieren en contradicción con la Constitución cualquier ley.

[9] http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativo-ecuador.
[10] Constitución de la República del Ecuador.

4.2.4.2. LA SIMIENTE DEL DERECHO ADMINISTRATIVO

"Es la primogenia desde donde arranca la manifestación positiva del derecho administrativo por ejemplo en sus principios y garantías esenciales a favor de las personas, ha producido nuestro derecho administrativo positivo.

Como ejemplo los derechos sobre la educación, libertad de asociación, seguridad social, la familia, propiedad, el sistema tributario, el control del orden jurídico etc.

Por lo tanto el derecho administrativo jamás puede apartarse de lo establecido en la Constitución, ya que permite establecer la competencia de los órganos administrativos o estatales".[11]

En realidad todo el sistema jurídico administrativo, está regulado por el Derecho Administrativo, sea este público o privado en forma ordenada y sistemática, en relación con otras ciencias"[12].

[11] http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativo-ecuador.
[12] http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativo-ecuador.

4.2.4.3. EL DERECHO CONSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LO JURÍDICO.

CICERÓN

“Es el conjunto de normas jurídicas, consecuencia de las relaciones entre los órganos del Estado con particulares o entre órganos estatales para atender o requerir las necesidades colectivas referentes a servicios públicos de acuerdo con la ley. (Me faculta a defender mi derecho dentro de la función pública.).Es un derecho fundamental por la facultad que reviste.

Constitución, sus conceptos generales son aplicados por medio de la ley.

El que permite obedecer las competencias de los órganos estatales; su equilibrio con las personas que las cumplen (sociedad)

Toda persona tendrá derecho de hacer repeticiones de acuerdo con la ley, ya que no se puede actuar en su contra.

Ejemplo. El Municipio debe precautelar el bienestar de los ciudadanos en salud, en los mercados de abastos, agua potable, alcantarillado, vialidad urbana etc.

La administración pública antes de sancionar debe cumplir con el debido proceso previamente citándolo y notificándolo, el inculpado debe comparecer al municipio donde se le abrirá un expediente donde presentará las pruebas

de descargo si cumple con lo establecido en el régimen municipal éste será absuelto o se hará acreedor a una contravención".[13]

Como bien lo indica el derecho administrativo también debe cumplir el debido proceso para tomar cualquier tipo de resolución en cuanto a la administración pública de cualquier institución.

4.2.4.4. FUENTES DEL DERECHO ADMINISTRATIVO

Consiste en ciertos principios básicos y activos y doctrinarios, de donde emergen las normas jurídicas.

Clasificación; Estas son 2 Fuentes Positivas y fuentes racionales:

- **1. Fuentes positivas o principales**...-

De acuerdo a nuestro sistema de derecho, determinadas por disposiciones escritas, cuya esencia es crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas de orden administrativo.

Son las siguientes:

a.- La Constitución

b.- El Reglamento.

c.- El Estatuto.

[13] http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativo-ecuador.

d .-El Decreto.

e. - Las ordenanzas.

- 2. Fuentes Racionales o secundarias.-

Radican en ciertos antecedentes lógicos y necesarios que sirven para completar el conocimiento y práctica de los anteriores.

Son los siguientes:

1.-.- La jurisprudencia

2.- La doctrina científica.

FUENTES RACIONALES.-

1.- Jurisprudencia

2.- Doctrina

1.- la jurisprudencia[14]

4.2.4.5. EL DECRETO

Es de la función Ejecutiva, llamada también función gubernamental. Consta de normas que van a generar derechos expedidos por el órgano de la

[14] http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativo-ecuador.

administración pública, en sí el decreto es específico, rige y su alcance es general a todos los órganos de la administración pública.

Los decretos son expedidos por el Presidente de la República, también por sus Ministros con el nombre de acuerdos, ya que rigen también para la administración pública.

La ley y el Reglamento, no pueden estar por encima de la Constitución están sujetas a la misma.

El decreto tiene menor jerarquía que la ley.

Ejemplo. 1.-- en el código civil, Es un derecho Constitucional que se cumpla con el debido proceso, tiene derecho que la contraparte tenga conocimiento y se le obliga que haga llegar una copia para que se pueda defender.
Ejemplo 2.- El decreto tiene de carácter particular y específico. Se nombra un embajador.
Ejemplo 3.- Decreto por reconocimiento a la cultura y las artes, pensión vitalicia a Carlos Rubira Infante (Cantautor). Alicia Yánez (relatos Cubanos (Escritora).

ESTADO DE DERECHO.

Una función controla a la otra, Constitucionalmente la existencia funcional autónoma de los órganos de poder del Estado, para que puedan ejercer sus actividades, controlando, evaluando y juzgando a los órganos públicos.

1.- La Estructura Constitucional

Se les asigna competencias a las funciones da a una mayor jerarquía que otras para la administración del Estado.

Por ejemplo Colombia no ha podido controlar la Corte Suprema de Justicia, porque mantiene su independencia.

2.- Principio de Legalidad.-

1.- formal

2.- informal

Un funcionario público adquiere poder, formal e informal.

Formal.

Que es el poder que un funcionario público recibe taxativamente y esta supeditado a lo que la ley le faculta.

Es un brazo ejecutor de la administración pública que si sale o se aparta de esos preceptos, se encontrara incurso a acciones administrativas, civiles y penales.

Informal.-

La conducta y actitud del funcionario público debe ser moral, humana y firme. El ejercicio del poder con corte humano.

3.- El principio de Responsabilidad Administrativa

Es el ejecutor de funciones específicas, va desde el Presidente de la República hasta el funcionario de menor jerarquía debe asumir su función con responsabilidad tal como lo establece la ley y el Reglamento

4.- El Control Administrativo.-

Es el órgano por disposición legal Constitucional de mayor jerarquía del control de los bienes o recursos públicos y es la CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO.

En el caso de la administración de justicia con la excepción de los Magistrados de la Corte Nacional de Justicia le corresponde al Consejo Nacional de la Judicatura.

La Contraloría es la se encarga de velar de los recursos del Estado Ecuatoriano, va de mano con la administración de la justicia, a excepción de la justicia ordinaria.

Ejemplo.

Si hay una denuncia, que un Ministro ingreso 300 personas a un ministerio, a pesar de que debía haber austeridad, dicho acto esta controlado por el Control Jurisdiccional y debe recurrirse al Contencioso administrativo.

Revisión del acto Administrativo.-

Cuando se comprueba que fue injusta la salida, dicho acto administrativo queda sin validez y debe ser restituido a su cargo anterior, el mismo que es de jurisdicción Contencioso Administrativo, deberá pagarse los sueldos y restituírselo a su cargo así la respectiva liquidación.

Jurisdicción Administrativa.-

La facultad que tiene el funcionario de la administración pública para decidir sobre las reclamaciones a que dan lugar sobre los actos administrativos.

Contencioso Administrativo.-

Donde se revisa los actos o conductas de los funcionarios públicos de acuerdo al debido proceso y donde se le restituye los derechos violentados de carácter jurisdiccional.

Pensamiento-

Gioseppi Tomasi de lampe dusa

El Gato pardo-

Hay que cambiarlo todo para que las cosas sigan como están.

Montesquiu, solo el poder controla el poder.

4.2.5. LA ESTABILIDAD LABORAL

4.2.5.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La estabilidad en el empleo como derecho de los trabajadores es una de las instituciones del nuevo Derecho del Trabajo, del que nació en 1917 en la Constitución Mexicana, conocida también como la Declaración de Querétaro. Antes, o sea, desde el nacimiento de las relaciones capitalista de producción lo que existió fue el lento proceso de gestación de aquél. En efecto, en la

remota historia de las normas laborales encontramos que las instituciones jurídicas relativas al trabajo, anteriores a la revolución industrial, eran realmente de carácter civil. Son muchos los autores que se remontan a la antigua sociedad esclavista para encontrar en el locatio-rerum (arrendamiento de cosas), en el locatio-operis (arrendamiento o contrato para la ejecución civil de una obra) y en el locatio-conductio operarum (arrendamiento o contrato de obras o energías, ya que en esa época no estaba suficientemente clara la noción abstracta del trabajo humano), el antecedente histórico de lo que hoy conocemos como contrato de trabajo. Esencia civil que marca la naturaleza del contrato de trabajo por muchos siglos desde el Digesto hasta el Código Napoleónico y de aquí a la transformación operada en el siglo XLX.

Con el advenimiento del modo de producción capitalista hicieron su aparición las primeras leyes laborales. En la segunda mitad del siglo XVIII tuvieron como propósito afianzar la concepción liberal frente al peso secular de las viejas relaciones gremiales. Así, nos encontramos con los decretos Allarde del 2 y 17 de Marzo de 1791 que suprimieron el régimen corporativo y sentaron el principio fundamental de la libertad de trabajo o coro. la Ley Le Chapelier del 14 al 17 de Junio de 1791 en Francia que prohibió las agrupaciones profesionales y las coaliciones.

Desde los primeros años del siglo XIX y sobre todo después de la crisis de 1825 aparecen las leyes que regulan realmente las relaciones de trabajo. En Inglaterra proliferan por ejemplo leyes que reducen la jornada de trabajo de

los niños, que prohíben su trabajo en jornada nocturna, que prohíben el uso de mano de obra femenina e infantil en las faenas del subsuelo, que crean mecanismos administrativos de inspección y control laboral, entre otras. En Alemania se promulgó lo que se conoce como la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX y la ley industrial del 21 de Junio de 1869 que abolió el régimen gremial en la entonces Federación Germana del Norte. A la ley anti socialista de 1878 que proscribió la organización y las luchas sindicales, le siguió la creación de los Seguros Sociales en 1891. En Francia, como una de las tantas consecuencias sociales de la Comuna de París de 1871, se reconocieron las asociaciones sindicales y se expidió la ley de accidentes de trabajo. En definitiva, a la incorporación de la máquina a la industria y agricultura, al rápido crecimiento del ahorro y del capital, al aumento de la población y la consecuente movilidad de la mano de obra liberada de las trabas del gremialismo, en el contexto de un capitalismo naciente, le correspondieron reivindicaciones tales como salarios justos, reducción de jornadas extenuantes, contratos de trabajo de menor duración, locales adecuados de trabajo, atención a los riesgos de trabajo, entre otras. En efecto, la lucha de los trabajadores en los albores del capitalismo no perseguía la estabilidad en el empleo, tanto más que el nacimiento de la economía liberal trajo consigo la bandera de la libertad de trabajo en oposición a las trabas gremiales y a la esclavitud, que implicaban una relación de dependencia de por vida. La estabilidad indefinida y los contratos de larga duración por las circunstancias históricas propias de la transformación revolucionaria de las estructuras feudales, fueron proscritas

al inicio del régimen liberal, se podría decir, hasta con la anuencia de la clase de los trabajadores, cuyo movimiento social, sobre todo en la segunda mitad del siglo XIX se desarrolló por la jornada laboral de ocho horas, por las indemnizaciones de los accidentes de trabajo, por la legalización del derecho a la huelga, por mejores condiciones de trabajo y por mejores salarios.

Las normas relacionadas con la estabilidad en el empleo, entendida esta como una reivindicación social, nacen solamente después que las primeras crisis cíclicas del capitalismo arrojan como uno de sus resultados, el des enrolamiento masivo de los trabajadores de las industrias. Probablemente una de las más remotas sea la proclamación del derecho al trabajo en la revolución de Francia en 1848, que entre otras cosas buscaba procurar trabajo a los parados, asegurar la existencia de los ciudadanos necesitados, darle socorro a los que no están en condiciones de trabajar. Y probablemente también sea pionera la decisión gubernamental francesa, adoptada por la presión de la multitud trabajadora, protagonista de los actos revolucionarios de 1848, de crear los talleres nacionales, llamados a absorber la gran cantidad de mano de obra desocupada o la creación del Ministerio de Asuntos Laborales, rápidamente abolidas -ambas decisiones- apenas cambió la correlación de las fuerzas sociales con el apaciguamiento del auge revolucionario.

Más adelante, casi al finalizar el siglo, en 1890 se expide en Francia una ley que se refiere específicamente a la protección de la estabilidad. Se trata de la ley del 27 de diciembre de ese año que introduce el plazo del preaviso

para terminar la relación unilateralmente; pero es sólo ya avanzado este siglo, en 1928, cuando la legislación francesa introduce la facultad judicial de conceder indemnizaciones por daños al asalariado despedido abusivamente. Tarde, si consideramos que ya se habían producido verdaderas revoluciones en el campo del Derecho con las Constituciones mexicana en 1917 y alemana en 1919, así como con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

4.2.5.2. ASPECTOS DOCTRINARIOS

Alrededor de la estabilidad laboral y su alcance en la doctrina encontramos enfoques diversos y hasta contradictorios. Algunos prácticamente lo ignoran y otros lo igualan en importancia al mismo Derecho Laboral. Para el Dr. Guillermo Cabanellas eminente profesor argentino, el derecho al trabajo es el que tiene todo individuo en relación al Estado, a que éste le facilite o provea, en caso de crisis o falta de actividad laboral productiva, una ocupación que de acuerdo a su capacidad le permita decorosamente subsistir. Afirma que el derecho al trabajo es un derecho absoluto, esto es, que el Estado en todos los casos, está en la obligación de facilitar al individuo el ejercicio de su derecho a trabajar. He aquí dos elementos que veremos frecuentemente, en otros autores que lo conciben en su acepción mínima. El derecho de todo individuo a tener una ocupación que le permita subsistir decorosamente y la obligación del Estado de facilitar el ejercicio de tal derecho. Sin embargo, cuando se refiere a la estabilidad laboral, la trata como un derecho del trabajador aunque la derive de la misma naturaleza del

contrato o del interés económico tanto del trabajador como del patrono. Dice que la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias.

Pero dice, claro está, que esto deviene de la naturaleza del contrato que es un contrato de tracto sucesivo. Agrega que esta circunstancia es de gran importancia jurídica para el patrono porque representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y para el trabajador porque significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. Más adelante cuando habla de los fundamentos de la estabilidad en el empleo, señala que hay un interés social y un interés económico no solamente del patrono y del trabajador sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, agrega, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal; y pesa, por tanto en forma directa sobre la sociedad. La industria, cuando existe un cierto número de trabajadores sin empleo, se resiente, como deben resentirse todas las actividades económicas; ya que el trabajador en paro forzoso no percibe salarios y deja de ser normal consumidor y productor de bienes. En esta misma línea de pensamiento se puede inscribir el enfoque del Dr. Carlos Vela Monsalve erudito profesor de la Universidad Católica de Quito. En su obra Derecho Ecuatoriano del Trabajo, incursionando en el campo de la filosofía del derecho del trabajo, establece una diferencia entre lo que él denomina el derecho a trabajar

como una expresión o manifestación del Derecho Natural y el derecho al trabajo o exigibilidad del trabajo. Para el ortodoxo pensador el primero es como la facultad que tiene el hombre de buscar por medio de su trabajo, la satisfacción de las finalidades económicas y el propio perfeccionamiento; mientras que define el Derecho al Trabajo, como el que tiene el desocupado para dirigirse al Estado a fin de reclamar de él, una ocupación remunerada y un salario. En una especie de variación de este pensamiento inicial, dentro de un análisis de la llamada doctrina Católica, el profesor Monsalve libera al Estado del papel inicialmente otorgado y afirma que es la sociedad por medio de órganos propios quien deberá tener cuidado de sus miembros desocupados, proporcionándoles trabajo que es la única manera digna de hacerlo. En general suscribe casi totalmente el punto de vista de Cabanellas, pero sostiene que sería violento sostener como éste, que la profesionalidad es condición indispensable para la subsistencia del contrato de trabajo. Afirma que el derecho del trabajador es la estabilidad en el empleo, mas no en la función, ya que esta última corresponde al ámbito de las facultades del empleador.

En todo caso, para él, la estabilidad relativa contemplada en nuestra legislación está plenamente justificada porque sirve para garantizar el interés social que en determinadas circunstancias considera conveniente permitir la ruptura del vínculo contractual. Como podemos apreciar, lejos, muy lejos está de la concepción de los autores hasta aquí citados, la idea del derecho a la estabilidad como uno de los principios del nuevo Derecho del Trabajo. Alfredo Montoya Melgar, catedrático de la Universidad Complutense de

Madrid, al referirse a la estabilidad consagrada en la legislación española afirma que: "la indefinición temporal se reputa en nuestro derecho como una garantía de estabilidad del trabajador en su empleo..." y aunque no se detiene en consideraciones filosóficas respecto al derecho al empleo nos regresa a una visión más objetiva e histórica del derecho o garantía del trabajador a la estabilidad. Dice:

"El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Tal presunción no deja de estar justificada, pues el hecho no discutido, de que el momento económico obligue a ampliar la contratación temporal, no altera en nada la importancia objetiva -importancia redoblada en tiempo de crisis de empleo- que la estabilidad en el trabajo tiene para los trabajadores, la estabilidad en el empleo sigue siendo un bien para estos, tanto más deseado, cuando mayor sea la escasez en la oferta de puestos de trabajo...".

La presunción a favor del contrato de duración indefinida tiene por consecuencia que los supuestos contratos de duración determinada, lejos de presumirse, han de probarse. He ahí un enfoque progresista de la garantía de la estabilidad y de su concreción en las normas positivas mediarte el otorgamiento a aquella, de la calidad de presunción legal en la legislación española. Téngase en cuenta además que el profesor Montoya suscribe su respaldo a tal enfoque sin desconocer que por el momento económico que se vive deba ampliarse la contratación temporal. Solo que al defender como lo hace la indefinición temporal del contrato como la norma general, no cierra

las puertas a la temporalidad de la relación que debe sujetarse, eso sí a la contratación formal para los efectos de la respectiva probanza en casos de litigio judicial.

Cabe señalar aquí que mediante un nuevo texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en vigencia en España desde el primero de Mayo de 1995, se ha reformado el Art. 15.1 suprimiendo la presunción legal de la indefinición temporal del contrato y ampliando el margen dentro del cual se podrá celebrar contratos de duración determinada.

Para el profesor mexicano Mario de la Cueva la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917 sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista.

La define como un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace defender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos da la relación, que hagan imposible su continuación. Cuando fundamenta la idea y razón de esta institución jurídica nueva dice:

"La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajador, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer, miró apasionadamente, hacía la

seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez".

De éstas dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social. De la Cueva amplía su concepción sosteniendo que la ley mexicana concretó el principio de la estabilidad al proclamar que la relación de trabajo es de duración indeterminada en tanto subsiste la materia que les dio origen. Y lo explica del siguiente modo: "La relación indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas".

Abundando en la trascendencia doctrinaria del principio dice que: "Su precisión en la ley nueva es otra consecuencia magnífica de la teoría de la relación de trabajo, pues desprendida la prestación obrera de la causa o fuente que le dio origen, la ley pudo proteger al trabajo en sí mismo, al que él empresario no puede desplazar sino por una causa justificada; por lo tanto si la actividad de la empresa continua, lo que quiere decir que persiste la materia del trabajo, según la terminología legal, la relación no puede ser disuelta por un acto unilateral por voluntad del empresario".

Agrega que cuando la ley dice: a falta de estipulaciones expresas el contrato será por tiempo indeterminado, al tiempo que abre la posibilidad de

existencia de casos excepcionales, le otorga a la relación de trabajo la categoría de duración indeterminada, lo que es más que una presunción legal.

Manuel Osorio dice que se entiende por estabilidad el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que hubiere incurrido en causa de despido legalmente determinada.

En esta misma corriente doctrinaria Alberto Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho del Trabajo, al referirse a la estabilidad dice:

"Al nacer el derecho del trabajo nuestro país, en el Art. 123 de la Constitución extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna en el originario Art. 123 que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que solo podían ser despedidos los trabajadores por causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato del trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien, ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario en caso de que así le conviniera".

En esta misma concepción doctrinaria de gran contenido social se inscriben los enfoques de Julio César Trujillo que dice:

"Los trabajadores necesitan conservar sus empleos porque de esa conservación dependen las remuneraciones que le permiten atender a la satisfacción de su subsistencia y la de sus familiares, así como también les permite adquirir los beneficios de la jubilación y otros que se regulan en función de la antigüedad. El Estado también se encuentra interesado en que los trabajadores permanezcan en su empleo no sólo por consideración a los intereses del trabajador, sino, sobre todo, por razones de orden social, ya que las ventajas económicas y sociales del pleno empleo no se las puede lograr con las fluctuaciones de la mano de obra; además si el trabajo es un derecho y un deber como lo declara la Constitución Política, el trabajador que se queda sin empleo, sin causa razonable, debe tener la facultad de exigir que se le proporcione nueva ocupación o que se le compense en una función lo que dejara de percibir por concepto de remuneraciones".

Hugo Valencia Haro, en su obra Legislación Ecuatoriana del Trabajo, afirma:

"Al presente, sostienen los sociólogos que la pérdida del empleo es un hecho y al mismo tiempo una responsabilidad que la comunidad toda debe asumir. El ingreso del país a la era de la industrialización, la creación y transformación de varias empresas y sobre todo el desigual crecimiento de las regiones determinaron inestabilidad de la clase trabajadora en sus empleos" "...De allí que la acción del Estado ya no puede limitarse a la simple tutela clásica del trabajador y a imponer al sector privado una

estabilidad que la evadirá fácilmente o a pagar indemnizaciones extraordinarias por despido que más bien desalentarán la intervención..."

Concluye con la siguiente idea:

"La acción del Estado debe orientarse en dos direcciones, la primera es la protección contra el despido, que es la etapa histórica y que hasta el presente ha desarrollado la legislación laboral; y la segunda consiste en ayudar a la reclasificación profesional y técnica..."

Y en el mismo contexto pero con mayor definición de orden político social encontramos las opiniones que al respecto nos dan los profesores ecuatorianos Rubén Castro Orbe y Milton Jijón Saavedra.- El primero en su obra "Tendencias actuales en el derecho colectivo del trabajo", refiriéndose a la estabilidad habla del principio de continuidad definiéndolo como la institución que protege la permanencia del trabajador en su empleo adentrándose en un análisis de la institución de la estabilidad desde el punto de vista de los objetivos del Derecho Laboral como parte de la superestructura jurídica del sistema dice:

"En nuestro sistema la única causa que permite obtener ingresos lícitos y estables, sin ser propietarios de medios de- producción, es el trabajo. De él depende la subsistencia del obrero y su familia; consecuentemente si este es despojado de su puesto en la empresa, si es despedido de ella, cesará la obtención de la remuneración que es el único ingreso que permite la satisfacción de las necesidades personales y familiares. Si bien el capitalismo tiene como fenómeno connatural el desempleo, necesita, sin

embargo, asegurar la reproducción de la fuerza laboral mediante la seguridad del ingreso. Aquí está la razón por la que el Derecho Laboral debe garantizar la estabilidad en el empleo".

Abundando en razones para fortalecer el enfoque continúa diciendo:

"La necesidad de la estabilidad, como se ve, no implica tan solo una protección al trabajador sino una garantía a la rentabilidad del trabajo a favor del capitalismo^ y por eso mismo, no cabe que quien ha laborado varios años en una empresa y ha contribuido a su desarrollo y capitalización (lo que ocurre en mayor o menor grado con todos los trabajadores) puede ser despedido. Mucho más injusto es esto, si se trata de un obrero de edad avanzada que ha permanecido gran parte de su vida al servicio de un empleador..."

El Dr. Milton Jijón Saavedra, por su parte en su obra "Derecho del Trabajo", aporta con lo que sigue:

"El Derecho del Trabajo consagrado en la Constitución, incluye la figura de la estabilidad laboral que es la contrapartida de la libre rescisión o terminación del contrato de trabajo que defienden los empresarios y más ardorosamente en tiempo de crisis, cuando insisten en tener las manos libres para despedir a los trabajadores, con miras a adecuar sus negocios en las situaciones cambiantes del mercado y la economía en general, aunque esa libertad atente contra la vida de los trabajadores y sus familiares cuando son lanzados a la desocupación".

Adentrándose en la constatación de la poca efectividad de las disposiciones legales protectoras de la estabilidad y consciente por lo demás de su relatividad en nuestro marco jurídico concluye diciendo:

"Se impone ciertamente en nuestro país una ley especial que verdaderamente garantice el derecho a la estabilidad. Ya vemos por ejemplo que las indemnizaciones por despido intempestivo, por su baja cuantía, no constituye ningún impedimento para los empleadores que quisieran deshacerse de sus trabajadores."

Como podemos apreciar, los enfoques de la estabilidad laboral, básicamente podemos agruparlos en dos grandes corrientes; la que le otorga el carácter de institución importante del derecho laboral por un lado; y por otro lado aquella que simplemente no se lo otorga. Traídos algunos de ellos a colación en este trabajo, están todos condicionados a desenvolverse en el contexto de la naturaleza social del nuevo Derecho Laboral. He aquí una de las consecuencias prácticas del nuevo carácter del Derecho Laboral en el estudio de la doctrina jurídica. En efecto, la no tan nueva pugna doctrinaria respecto de la naturaleza civil o pública del Derecho del Trabajo, que un poco se ha enrumbado por el cauce conciliador sintético de reconocerle esencialmente un carácter social, provino de la aceptación de la existencia de los principios civiles de la libre contratación, en tanto la relación de trabajo es una relación jurídica entre dos personas, pero morigerados o constreñidos en algunos casos por el carácter público de sus normas, que han sido dictadas por la sociedad para una protección mínima de los

derechos d» un sector mayoritario y que tienen que ser obedecidas tanto por el empleador como por el trabajador. Ahora bien, en este marco doctrinario jurídico que establece necesariamente los límites de las corrientes que han surgido en torno a la estabilidad, el pensamiento filosófico dominante de corte ortodoxamente liberal, está proponiendo en el plano de las ciencias jurídicas, una revisión de los principios que animan el Derecho del Trabajo, lo que merecerá nuestra atención en el próximo subtema-. Lo cierto es que los verdaderos tratadistas y estudiosos del Derecho Laboral, por muy opuestos que se encuentren al principio de la estabilidad, no dejan de reconocer el carácter justo y de equidad social que contiene el derecho al empleo, el amparo contra la desocupación, las normas protectoras contra el despido, el principio de la continuidad o como quiera que se le llame al derecho del ciudadano a procurarse, él y su familia, los medios necesarios para una vida digna mediante un trabajo estable.

Del análisis fluye sin esfuerzo entonces que la filosofía del derecho a la estabilidad, radica en que si el derecho en general busca dar a la vida en sociedad, tranquilidad y seguridad jurídicas, el Derecho del Trabajo en particular, busca dar seguridad jurídica en el ámbito de las relaciones laborales y es de toda evidencia que la permanencia del trabajador en su empleo es un presupuesto básico de tal seguridad jurídica, porque es el hecho que aleja el fantasma de la incertidumbre, el temor de la desocupación y la angustia que le amenaza a cualquiera, que por efecto de la falta de trabajo no puede atender con dignidad sus necesidades y las de su familia, permanencia que lejos de ser caprichosa y antojadiza, en

principio es consustancial a la esencia de todo sistema social, económico, ya que quien instala un negocio, o levanta una empresa lo hace también con la idea de permanecer al mando de tal actividad de un modo indefinido. El actual asentamiento de las contradicciones propias del sistema capitalista globalizado que permite por un lado la acumulación de riqueza jamás vista en la historia de la humanidad, en manos de cada vez menos propietarios del capital y de los medios de producción, y por otro el alarmante crecimiento de la desocupación y con ello de la miseria, el hambre, la delincuencia y las enfermedades sociales en todos los continentes del globo, por ser una manifestación de la crisis del sistema globalizado actual, lejos de invalidar la vigencia de los principios que animan el nuevo derecho laboral, los torna aún más necesarios, todo lo cual, ha hecho volver los ojos de los estudiosos de la materia, hacia una mejor y más completa seguridad social.

No está demás agregar que es absolutamente válido el criterio de algunos estudiosos respecto de que el derecho a la estabilidad es también una garantía para un proceso productivo más efectivo ya que la permanencia de los trabajadores en sus fuentes de trabajo permite el perfeccionamiento de los procesos así como la mayor destreza y capacitación de la fuerza de trabajo, lo cual contribuye en términos normales al desarrollo de la empresa y por ende de la comunidad.

El principio de la estabilidad es además una verdadera defensa del asalariado frente al fantasma de la desocupación, terrible consecuencia derivada del afán de lucro del inversionista. Es una verdad inconcusa en el

ámbito de la sociología contemporánea que el "espíritu emprendedor" o el desarrollo de la inversión capitalista se encuentran incentivados por la ganancia. Ese es el real motor del capitalista y toda la filosofía creada alrededor del "supuesto filan tropismo del propietario del capital, preocupado por dar empleo a sus conciudadanos, no es más que un eufemismo para referirse a la realidad tan necia y testaruda, como es la necesidad ineludible de la fuerza de trabajo del hombre para que el capital se multiplique en el proceso de la producción de los bienes y servicios. Es decir, como el capital no puede prescindir de la fuerza- de trabajo, bien vale una filosofía del filan tropismo para atenuar las contradicciones de clase. El afán de lucro llevó a la libre concurrencia, ésta a la anarquía en la producción, la anarquía a las crisis cíclicas y las crisis a la desocupación.

El derecho a la estabilidad, como hemos visto puede ser abordado desde distintos puntos de vista por los estudiosos del Derecho Laboral. Puede ser considerado uno de los derechos fundamentales o simple característica del contrato de trabajo, pero cobra fuerza el debate cuando se llega al punto de la terminación de la relación de trabajo. Hasta qué punto la ley debe permitir la voluntad unilateral del empleador para que la relación termine. Sobre este punto los autores han coincidido en clasificarla en absoluta o propia y relativa o impropia. **Mario de la Cueva** sostiene que una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, porque en algunas situaciones hipotéticas podría ser contraria a la naturaleza de las cosas, ya que no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Y afirma que por tal razón el límite de la estabilidad absoluta

estaría en las causas justificadas para dar por terminada la relación laboral. Otros sostienen en cambio que en tal caso la terminación sería legal y no por voluntad del patrono.

En su libro **"Los Principios del Derecho del Trabajo"** el maestro **Américo Piá Rodríguez** se refiere a la estabilidad absoluta como aquella que asegura permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, que se configura cuando en la ley se consagra la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador a su puesto de trabajo.

Este concepto está asociado necesariamente a los puestos públicos, en torno a los cuales se puede impugnar la validez del acto administrativo que ocasionó el despido y la relación con el empleador (entidad del Estado) es más impersonal. En las distintas legislaciones estos conceptos de nulidad del acto que ocasionó el despido y de la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, están asociados al reconocimiento del derecho del actor a percibir los salarios vencidos y/o los daños y perjuicios ocasionados.

Según el tratadista, la vigencia de la estabilidad absoluta en las relaciones interprivatos se complica porque el acto de reinstalación supondría el forzamiento de la voluntad del empleador, ya que en el contrato de trabajo, con el pago de la remuneración, el empleador adquiere el derecho a utilizar la fuerza de trabajo pero no la obligación. Además, sostiene, una declaración judicial de nulidad del despido no transforma la obligación de dar que es la que emana del contrato de trabajo, en una obligación de hacer.

Estos son los razonamientos que tornan relativa la estabilidad en la relación laboral entre privados y porque analmente, las mismas legislaciones consagran como salidas alternativas el pago de indemnizaciones o multas.

En este campo, en el trabajo que sobre la estabilidad el profesor argentino **Mario Deveali** elaboró para la Enciclopedia Jurídica Omeba sostiene que la verdadera estabilidad consiste en el derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiere y puede hacerlo. Dice que es una previsión de la ley para anular la facultad de rescisión del contrato por parte del empleador y que, coincide con Plá Rodríguez, es una característica del empleo público en los países que existe el Estado de Derecho. En tales ordenamientos, continúa afirmando, queda excluido todo poder discrecional de los funcionarios, ya que la voluntad del Estado se manifiesta exclusivamente mediante la ley. Al lado de la verdadera estabilidad o absoluta, existen numerosas formas de estabilidad relativa, en virtud de las cuales la facultad discrecional del empleador, si bien no está totalmente eliminada, resulta atenuada cuando se dispone que en el supuesto de despido injustificado tenga que pagar una determinada indemnización. Aunque las legislaciones laborales en otros países han ido avanzando en proteger la estabilidad de despidos arbitrarios como lo son los discriminatorios o con abuso de la ley, nuestra legislación se ha quedado rezagada en el tiempo, al reconocer exclusivamente la estabilidad relativa.

4.2.5.3. LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO Y LA ESTABILIDAD LABORAL

Con la expresión modernización del Estado se conoció en nuestro país al ingreso tardío del recetario neoliberal, que el Fondo Monetario Internacional había impuesto con anterioridad en otros países de América Latina. Y es que Chile, Argentina, Bolivia México y Perú, sufrieron antes que el Ecuador, las consecuencias de la declinación de la denominada época de oro del capitalismo (1940-1975), así llamada por algunos estudiosos de la economía, la fase que va desde el fin de la segunda guerra mundial hasta el colapso del proceso industrializador sustitutivo de las importaciones.

El neoliberalismo, conjunto de ideas basado en las viejas corrientes del pensamiento económico clásico retocadas por Milton Friedman y el grupo de economistas de la escuela de Chicago, resulta ser algo así como el fundamento teórico de la actual etapa de la economía mundial conocida como de la globalización.

En efecto, como globalización se conoce a la etapa que arranca de la segunda mitad de los años setenta y que se profundiza en los años ochenta del siglo pasado. Etapa o fenómeno histórico que aunque se ha pretendido divinizarlo como la oportunidad que tienen los países pobres, subdesarrollados y dependientes para acceder a los niveles de vida de los países desarrollados en base a las "bondades" de las leyes del mercado, no

es más que una nueva división internacional del trabajo, que ha reconformado el mercado mundial bajo el paraguas de lo que se ha dado en llamar la triada; o sea, los tres centros hegemónicos que constituyen los Estados Unidos de Norteamérica, la Comunidad Europea y el Japón y los demás países asiáticos.

Podría decirse que todos los instructivos que los teóricos de la globalización han descubierto para la "glorificada" inserción de nuestros necesitados países en la economía mundial, estuvieron resumidos en las ya famosas recetas del Fondo Monetario Internacional. Allí se encontraban, entre otras: **la reforma comercial** con la supresión de las barreras arancelarias a las importaciones, la abolición de Impuestos y subsidios a las exportaciones e importaciones según los casos; **la reforma financiera** con la eliminación de los controles directos al sistema bancario, la regulación de las tasas de interés; **la reforma tributaria,** con la eliminación o reducción de impuestos a las importaciones, igualación de las tasas de tributación a los inversionistas extranjeros y nacionales; **la reforma del Estado,** con la privatización de las empresas públicas, reducción de personal, debilitamiento del sector estatal; **y la reforma laboral** con la flexibilización, la congelación salarial, el trabajo por horas, la supresión de la contratación colectiva, entre otras reformas al Código del Trabajo para desactivar el sistema protector de la legislación laboral.

La flexibilización laboral resulta ser entonces bien amada hija del matrimonio por conveniencia, celebrado con insultante fastuosidad, ante el altar del Fondo Monetario Internacional, entre el Neoliberalismo y la Globalización.

Ironías aparte, en el actual marco de recomposición del mercado internacional es que tiene inserción el modelo fiexibilizador de las leyes laborales. Modelo al que el profesor **José Matías Catharino,** destacado pensador jus laboralista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Bahía-Brasil, se niega a aceptarlo como producto del Neoliberalismo, porque "nuevo" es solo en el nombre y lo llama con más propiedad "rebrote de la doctrina liberal", afirma que el rebrote de la doctrina liberal causa modelos flexibilizadores y que en otras palabras, la flexibilizaciones el efecto de doctrina, teoría o ideología liberal en el ordenamiento jurídico, especialmente en el laboral.

A propósito de las negativas consecuencias sociales de la llamada globalización, el Director General de la OIT en una alocución realizada el 1º de Mayo del 2000 en Roma con ocasión del jubileo de los trabajadores, realizó unas anotaciones muy puntuales respecto de cómo se ven afectados los derechos de los trabajadores en el proceso de globalización. Entre otras cosas, dijo las siguientes: "Una economía globalizada en la que las personas no tengan derecho de organizarse, carece de legitimidad social." "Dada la elevada posibilidad de movilidad del capital en la actual economía globalizada, la internacionalización de la producción ha reducido

sustancialmente en algunos casos el contenido y el impacto de la negociación colectiva." "Los métodos de trabajo más flexibles, el recurso cada vez mayor a la subcontratación y el trabajo a tiempo parcial hacen más difícil que los trabajadores se organicen en defensa de sus propios intereses".

Finalmente concluye haciendo un llamado que pone como fondo un cuestionamiento de la globalización, que no beneficia a los excluidos y más bien promueve nuevas desigualdades. Dice:

"...Debemos desarrollar la voluntad política de revisar esas normas, para que la globalización beneficie a la mayoría, no solo a unos pocos; para que podamos expandir hacia un mayor número de personas la ventaja de sociedades abiertas y mercados abiertos, para que la promesa de la sociedad de la información se extienda a los excluidos y no derive en nuevas desigualdades; y para que la globalización adquiera la legitimación generalizada de la que hoy carece..."

En el contexto de las ideas flexibilizado ras, que constituyen un elemento de la corriente modernizadora del Estado, que desde los noventa del siglo pasado, rindiéndole culto a la globalización, rondan también toda nuestra legislación, se implantaron en el Ecuador, la Ley de Régimen de Maquila, publicada en el suplemento del RO # 493 del 3 de Agosto de 1.990, que introducía por primera vez la excepción de estabilidad para actividades habituales de la empresa y por tanto permanentes, aunque expuestas por su

propia naturaleza a períodos de tiempo irregulares. Si bien excluía a los trabajadores de maquila de la garantía de estabilidad, debe reconocerse que preveía sin embargo, medidas protectoras de la relación laboral y hasta indemnizaciones por despido en los casos en que el empleador incumpliera las normas específicas relacionadas con la suspensión y terminación de la relación de trabajo. En el mismo Registro Oficial se promulgó la Ley de Contratación Laboral a Tiempo Parcial que introdujo la modalidad de contratar personal para que laboren durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales. Igual que la anterior declaraba que los trabajadores que celebren este tipo de contratos gozarán de los derechos y garantías de los trabajadores en general, bajo el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad. Los dos artículos finales de esta ley se refieren a declaraciones aparentemente protectoras de los derechos de los trabajadores, pero que por ser contrarios a la naturaleza esencialmente inestable de este tipo de contratos, resultan absolutamente ineficaces. La una es la referida a la estabilidad en caso de que el contrato fuere a plazo fijo y la otra es el derecho a la organización de los trabajadores contratados a tiempo parciales.

Más adelante en el RO # 625 del 19 de Febrero de 1991 en la Ley de zonas Francas se dice expresamente que los contratos de trabajo en zonas francas son de carácter temporal y por tanto no gozan de la garantía de estabilidad contemplada en el artículo 14 del Código del Trabajo.

Luego, en Noviembre de 1.991, mediante la ley N° 133 se elevó a treinta el número mínimo de miembros para formar sindicato y se anuló en la práctica el derecho a la negociación colectiva y a la huelga.

Con el argumento de permitir un equilibrado desarrollo económico social, de enfrentar el "reto" que en ese entonces consistía el ingreso del Ecuador a la Zona de Libre Comercio y Mercado Común Andino, las primeras reformas, afectando la institución de la estabilidad en el trabajo; y la última, afectando los derechos de los trabajadores en la negociación colectiva, abrieron el camino de la flexibilización y culparon cínicamente a los derechos laborales del creciente desempleo que convive desde hace ya algunos años con la sostenida crisis económica y social que afecta a nuestro país.

Corregidas y aumentadas salieron una década después las reformas contenidas en las leyes denominadas popularmente como la Trole I y la Trole II. Así llamadas por la diversidad de materias tratadas, unidas apenas como los carros de un Trolebús.

El 13 de Marzo del 2000 en el Suplemento del Registro Oficial N° 34 se publicó la Ley 2000-4 para la transformación económica del Ecuador, conocida como Trole I. En el considerando sexto, sin ninguna imaginación, los legisladores repiten la misma idea modernizadora de moda " Que es indispensable una Reforma laboral que asegure el acceso a las fuentes de trabajo y la competitividad de las empresas nacionales".

Atribuyéndole a la legislación laboral y no a la política oficial de empleos, el rol de abrir nuevas fuentes de trabajo. Eso, no obstante el absoluto fracaso de la Ley 133 en la tarea de conseguir la creación de nuevos empleos.

La principal reforma flexibilizadora que contiene la Trole es la inclusión del denominado contrato por horas, cuya novedad consiste en que se puede pactar por simple voluntad del empleador, sin que importe la naturaleza de las labores requeridas.

El artículo 17 del Código del Trabajo, que se reforma en virtud de esta ley, contiene una clasificación de los contratos de trabajo en atención a su naturaleza y según ésta confiere a unos la garantía de estabilidad y a otros no. Al instituir el contrato de trabajo por horas, la Trole I, echa abajo el espíritu de esta clasificación cuando reforma el artículo 82 del Código del Trabajo y establece que la remuneración en este tipo de contratos será por horas y diaria, si el trabajo se refiere a tareas periódicas o estaciónales y semanal o mensual, si se tratare de labores estables o continuas. Así las cosas, si nos remitimos al artículo 85 de la ley que comentamos, que a su vez manda a agregar un inciso final al artículo 17 del Código del Trabajo, que dice: "Cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado el contrato de trabajo" tenemos entonces la verdadera intención de la ley, que fue acabar con el principio de la estabilidad en el empleo. Más adelante el reglamento de trabajo por horas y el que regula el funcionamiento de las denominadas empresas tercerizadoras, crearían todas las demás trampas

que la ley anunciaba, pero que por no ser el tema de este estudio, las analizaremos, en otra oportunidad. Es de justicia, reconocer aquí que tal tarea, probablemente no la acometamos, toda vez que la Asamblea Constituyente en el año 2008, ha procedido a derogar la intermediación laboral y la contratación por horas.

El 18 de Agosto del 2000 en el Registro Oficial N° 144, se publicó la Ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación Ciudadana. (Trole II) En su exposición de motivos la ley vuelve a repetir con la misma falta de imaginación de siempre y con no menos necedad, la absurda tesis de conseguir la apertura de nuevos empleos a costa del sacrificio de los derechos de los trabajadores en actual relación de dependencia.

Puede decirse que la Trole II fue una descarga de artículos inconstitucionales que atacaron por igual tanto la estabilidad laboral como la contratación colectiva, la jubilación patronal, el concepto de remuneración, el derecho a la huelga, el contrato de temporada y las utilidades; muchos de los cuales así fueron declarados por el Tribunal Constitucional mediante resolución 193-2000, publicada en el Suplemento del RO N° 234 del 29 de Diciembre del 2000.

Aquél que más nos interesa destacar, en razón del tema del presente trabajo, es el artículo 186 que intentaba reformar el artículo 188 del Código del Trabajo y que reducía el monto de las indemnizaciones a pagarse en caso de despido de un trabajador que haya percibido una remuneración

mayor a los quinientos dólares mensuales. Es decir, hacía una odiosa discriminación con los trabajadores o empleados que tenían mejores ingresos relativos, al momento de ser despedidos.

Evidentemente este artículo también fue declarado inconstitucional por el fondo, por el Tribunal Constitucional.

Finalmente como corolario a este proceso flexibilizador podemos sostener que tomando como base los mismos informes del Ministerio del Trabajo y del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, así como las memorias del Banco Central, las reformas comentadas en ningún caso han servido para disminuir el desempleo y el subempleo en el país. Desde 1.980 el desempleo abierto tuvo como promedio tasas de un dígito, salvo el año 1986 que alcanzó el 11.1%; pero a partir de la década de los años 90, más específicamente desde 1992, contrariamente a los resultados esperados por los inspiradores de la reforma laboral flexibilizadora de 1991, la tasa abierta de desempleo en el país, subió escandalosamente hasta situarse en el 16,8% en Enero del 2000 y aunque a diciembre del mismo año bajó al 10.3%, su promedio fue entre 13 y 14%. La gigantesca ola migratoria operada a raíz de la crisis bancaria de 1999 y sus consecuencias, por la fuga de la mano de obra, y no por un incremento de los puestos de trabajo, es lo que realmente ha permitido que la tasa de desempleo abierto se mantenga entre el 9 y 10% hasta la fecha en que concluimos el presente trabajo.

Las publicaciones oficiales de las entidades del Estado se han encargado de desmentir la falacia que ha significado el trillado argumento utilizado por los

distintos gobiernos de flexibilizar la legislación laboral para procurar la creación de más empleos, y aún ahora, se ha esgrimido como bandera de los representantes de los empleadores, para oponerse a su derogatoria.

Por otro lado, el verdadero propósito de las comentadas reformas, el de acabar con la sindicalización, el derecho a la contratación colectiva y a la huelga si ha sido conseguido. Así por ejemplo, según informe del Ministerio del Trabajo, a mediados del año 1.995 los conflictos colectivos de trabajo, sea por la suscripción de contratos colectivos o por el incumplimiento de los mismos disminuyó de 330 a 77 y las huelgas en el mismo período disminuyeron en un 95%. El Ministerio en su informe se ufanaba que en el primer semestre del año 1.995 se habían producido solamente seis huelgas en todo el país.

Solo nos resta decir que a partir de tales reformas la estabilidad laboral es uno de los derechos más vulnerados por la corriente modernizadora de la flexibilización, no sólo por las consecuencias particulares que brevemente hemos esbozado en este trabajo, sino también por acontecimientos de gran connotación social, que por inicuos han provocado la condena social, tales como los despidos arbitrarios e injustos de miles de trabajadores municipales sin la entrega de por lo menos las indemnizaciones de ley o las famosas compras de renuncias de los empleados del sector público que con insignificantes indemnizaciones arrojaron a la desocupación a miles de servidores de las instituciones del Estado.

Lo último es la generalización del trabajo por horas como la única modalidad de los contratos de trabajo que declaran la extinción de la garantía de la estabilidad y proclaman la vigencia del despido abierto y sin justificación. Modalidad que, por contraria a los principios del derecho del Trabajo, ha sido recientemente derogada por la Asamblea Constituyente al momento de concluir este trabajo.

4.2.5.4. "Decreto Ejecutivo Nº 813 – Compra de renuncia obligatoria

Después de realizar contacto con el Presidente de la Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador – CONASEP, Sr. Remigio Hurtado, se me comunica que el día viernes 5 de agosto/11 se realizará una marcha nacional en la ciudad de Quito, con la finalidad de dejar planteada la demanda de inconstitucionalidad en la Corte, respecto al Decreto Ejecutivo No. 813. Así mismo, nos hace un llamado a la unidad, para seguir en la lucha de grandes intereses de equidad y justicia en beneficio de todos los servidores Públicos.

La postura del compañero Hurtado, según fuente de diario El Universo es: ***"Considero que la renuncia debe ser un acto voluntario, no obligatorio. Hay más de 20 artículos en la Constitución y 7 artículos en la Ley de Servicio Público que se contraponen a la renuncia obligatoria"."***[15]

[15] link: http://unvrso.ec/0001UQB

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA

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.[16]

Podemos observar que el denominador común de los tres conceptos fundamentales es la clara noción del trabajo decente, el trabajo como un derecho, fuente de realización y sobretodo hay que hacer hincapié que el trabajo goza de la protección del Estado.

El trabajo es un derecho humano, es decir de carácter social, pilar fundamental en el desarrollo de país puesto que las ciudadanas y ciudadanos al poseer un trabajo digno, con un salario a si mismo digno, nos permita asegurar la calidad de vida nuestra y de la familia, entendiéndose a esta como el elemento básico para el desarrollo y engrandecimiento del país.

[16] Constitución de República del Ecuador.

Se podría colocar al trabajo, como base de la economía, directamente relacionada con el mercado, de a hi que conocer al trabajo en todas sus formas y modalidades, como lo determina el Art. 325 de la Constitución es justo.

Se da al trabajo una dimensión humana y digna, basado en el principio de que el ser humano es un fin en sí mismo y no un medio para alcanzar fines ajenos al suyo, permitiéndole su desarrollo integral, como; su desarrollo físico, moral e intelectual; es decir el desarrollo de todas sus capacidades y potencialidades para alcanzar sus más grandes valores.

Entendemos por estabilidad laboral en forma general, al derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, y que se garanticen sus ingresos en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y a su vez garantiza los ingresos del empleador y de la empresa o institución en la que labora, ya que un trabajador adiestrado y experto, integrado en la institución, brinda índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador, sino del empleador, repercutiendo todo esto en el desarrollo del país.

Lamentablemente el derecho a la estabilidad, es el que más ha sido vulnerado en nuestra sociedad, de manera negativa, debido a que en los últimos años, han existido varios conflictos laborales dentro del sector público, como es el caso de las personas, que vivieron en una profunda,

injustificada, ilegítima e inconstitucional, inestabilidad laboral al ser separados de sus puestos de trabajo de un día de trabajo por despidos obligatorios, con ayuda de la policía y obligados a firmar documentos viciados y sin las provisiones legales. Como vemos la estabilidad laboral es un derecho que tiene un servidor a conservar su puesto de trabajo como lo determina la Constitución, de manera permanente ya que se garantiza sus ingresos de forma directa, lo que va a permitir satisfacer sus necesidades y las de su familia.

De la misma manera la Constitución en el Art. 229, literal segundo, manifiesta:
“los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables…”.

Esto nos indica de manera general, que al haber suscrito las personas servidoras, contratos o nombramientos de prestación de servicios en la entidades públicas, tienen la calidad de servidoras o servidores públicos y sus derechos son irrenunciables a no ser que pongan su renuncia en forma libre y voluntaria y que su decisión obedezca a separarse de su cargo que ejerce, pues, una vez que accede a un puesto en la función pública, el principio constitucional es que goza de estabilidad.

Art. 76 de la Constitución.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurara el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

Literal 7.-El derechos de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.

   El procedimiento administrativo, tiene diferentes actos procesales en sus etapas. Con esta norma permite a los afectados, ejercer su derecho a la defensa, en condición de igualdad, en todos los actos que se lleven a cabo en un proceso para que la justicia sea correcta.

b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.

   En todos los procesos la ley tiene que establecer los términos oportunos y adecuados para una óptima defensa. El tiempo indispensable para conocer los hechos y las impugnaciones, y para poder defenderse en un plazo razonable de los alegatos, formalizarlos y promover las correspondientes pruebas y evacuar.

c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

   Se debe permitir alegar y fundamentar los argumentos que justifiquen las pretensiones y excepciones de las partes.

La igualdad ante la ley es un derecho de las partes en los diferentes actos procesales de un procedimiento.

En todo régimen de derecho, el sistema jurídico debe ser igualitario, accesible para todos los miembros de la sociedad de un país.

Art. 424.- 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.

La supremacía constitucional, es uno de los principios básicos en un estado constitucional de derecho. Esto significa que todas las leyes orgánicas, ordinarias, etc. Deben estar aprobadas conforme lo dispone la Constitución y deben guardar relación con el ordenamiento jurídico vigente que en ella dispone. Caso contrario se transforma en leyes aprobadas inconstitucionales. El sometimiento a la Constitución guarda la unidad del sistema, generando seguridad jurídica en todas sus disposiciones.

La Constitución por ser fruto del poder constituyente tiene carácter jurídico-político, recoge normas que define y crea los poderes constitucionales, y pone al servicio del poder humano, de ahí su carácter de supremacía sobre

cualquier otra particular o contraria a ella, jerarquía constitucional, significa que no puede violarla ninguna norma inferior

4.3.2. LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO, TÍTULO III DEL RÉGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Capítulo I

DE LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos.- Son deberes de las y los servidores públicos:

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;

b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;

c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;

e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;

f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;

g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;

h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;

i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;

j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

a) Gozar de **estabilidad** en su puesto;

b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;

c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;

d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;

e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;

f) Asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria;

g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;

h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo

impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;

i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;

j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;

k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;

n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales.

o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social;

p) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;

q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; y,

r) Los demás que establezca la Constitución y la ley.

CAUSALES DE DESTITUCION

Art. 47.- Casos de cesación definitiva.- La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos:

a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada;

b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;

c) Por supresión del puesto;

d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;

e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción;

f) Por destitución;

g) Por revocatoria del mandato;

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

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

j) Por acogerse al retiro por jubilación;

k) Por compra de renuncias con indemnización;

l) Por muerte; y,

m) En los demás casos previstos en esta ley.

Art. 48.-Causales de destitución.- Son causales de destitución:

a) Incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, previa evaluación de desempeño e informes del jefe inmediato y la Unidad de Administración del Talento Humano;

b) Abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos;

c) Haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por los delitos de: cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento lícito y en general por los delitos señalados en el Artículo 10 de esta Ley;

d) Recibir cualquier clase de dádiva, regalo o dinero ajenos a su remuneración;

e) Ingerir licor o hacer uso de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en los lugares de trabajo;

f) Injuriar gravemente de palabra u obra a sus jefes o proferir insultos a compañeras o compañeros de trabajo, cuando éstas no sean el resultado de provocación previa o abuso de autoridad;

g) Asistir al trabajo bajo evidente influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;

h) Incurrir durante el lapso de un año, en más de dos infracciones que impliquen sanción disciplinaria de suspensión, sin goce de remuneración;

i) Suscribir, otorgar, obtener o registrar un nombramiento o contrato de servicios ocasionales, contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su reglamento;

j) Incumplir los deberes impuestos en el literal f) del Artículo 22 de esta Ley o quebrantar las prohibiciones previstas en el literal d) a la n) del Artículo 24 de esta Ley;

k) Suscribir y otorgar contratos civiles de servicios profesionales contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su reglamento;

l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de

cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;

m) Haber obtenido la calificación de insuficiente en el proceso de evaluación del desempeño, por segunda vez consecutiva;

n) Ejercer presiones e influencias, aprovechándose del puesto que ocupe, a fin de obtener favores en la designación de puestos de libre nombramiento y remoción para su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;

ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión; y,

o) Las demás que establezca la Ley.

4.3.3. DECRETO EJECUTIVO 813: REGRESIÓN EN DERECHOS.

El Gobierno del Economista Rafael Correa Delegado, 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** (subrayado nuestro) con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP…"

Como se ve 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 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;"

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".[17]

4.3.4. PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

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:

[17] VLADIMIR ANDOCILLA EL DECRETO 813 Y SUS REPERCUSIONES EN LOS TRABAJADORES DEL ECUADOR.htm

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 cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional;

4.3.5. DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Art. 8.-Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes que lo ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley.

Art. 23.-

1.- Toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo.

4.3.6. C 158-CONVENIO SOBRE LA TERMINACION DEL TRABAJO, 1982-(numero 158).

La Conferencia General De La Organización Internacional Del Trabajo.

Parte II, Normas De Aplicación General.

Sección A. Justificación De La Terminación.

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

4.3.7. RENUNCIA VOLUNTARIAS

La Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 47 literal a determina como causa de cesación definitiva de funciones de los servidores publica la renuncia voluntaria formalmente presentada lo cual se complementa con el artículo 102 del reglamento general a la LOSEP, que establece el procedimiento para la aceptación de la renuncia voluntaria complementándose con el artículo 286 del mismo reglamento que dispone que la compensación por renuncia voluntaria operara de conformidad con el plan que para el efecto establezca cada institución, plan que necesariamente deberá guardar relación con la disposición general décima segunda de la LOSEP, que disponen que los servidores públicos que cesen en funciones por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, a partir del quinto año de servicios prestados en la misma institución a más de la liquidación de haberes que legalmente les corresponde percibirán una compensación económica la misma que actualmente se encuentra regulada en el Acuerdo Ministerial MRL 2011 00158 VIGENTE DESDE EL MES DE JUNIO DEL AÑO 2011.

Si bien es cierto una de las formas de terminación de la relación laboral es el acuerdo entre las partes lo que se configura con la presentación y aceptación de la renuncia legalmente presentada y aceptada, la cual se

produce fundamentalmente cuando el servidor por cualquier motivación interna que sea decide retirarse de la institución en la que trabaja, lo que debe ser necesariamente compensado económicamente de acuerdo al tiempo trabajado en la institución pública.

La renuncia de una persona a cualquier situación depende fundamentalmente de la voluntad intrínseca de cada persona que bajo su decisión se retira de la entidad en la que ha venido laborando.

Ante los índices de desempleo y subempleo que tiene nuestro país, seria utópico pensar que la gran mayoría de servidores públicos van a renunciar voluntariamente a sus puestos de trabajo, pero es importante que en la eventualidad que se den dichas renuncias el servidor público debe salir con algún respaldo económico para sus sustento.

El Ministerio de Relaciones Laborales a través del acuerdo ministerial 00158 de junio del 2011 establece las regulaciones y montos que percibirán los servidores públicos como compensación económica por la renuncia voluntaria determinando que la compensación por renuncia voluntaria deberá ser percibida por el servidor público por una sola vez y se lo considerara a partir del quinto año de trabajo dentro de la misma institución, para que opere esta situación las entidades públicas deberán elaborar un plan anual el cual será aprobado por la autoridad nominadora y en la función ejecutiva será aprobada por el comité de gestión pública interinstitucional.

La Unidad Administrativa de Talento Humano de cada institución deberá dar a conocer a los servidores públicos el inicio del plan institucional anual de renuncias voluntarias que estará sujeta a la disponibilidad económica que se obtenga. Receptadas las solicitudes de renuncias la Unidad de Talento Humano elaborara el listado de interesados en participar del plan.

Una vez presentada la renuncia la Unidad de Talento Humano elaborara un informe que remitirá a la autoridad nominadora, informe que contendrá el listado de los servidores públicos que fueron acogidos en el plan y el monto a recibir por cada uno de los servidores renunciantes.

En el caso de servidores públicos que no solicitaron su inclusión en el plan institucional anual de renuncias voluntarias o no fueron considerados en el plan institucional, pero debido a circunstancias personales deben formalizar sus renuncias, estas podrán ser aceptadas por la autoridad nominadora, sin embargo el monto que percibirán por renuncia voluntaria no planificada será el equivalente al monto del 10% del valor calculado de acuerdo al artículo 10 del acuerdo ministerial 00158.

Para que los servidores públicos se hagan acreedores a la compensación por renuncia voluntaria, a más de constar en el plan institucional de renuncias, deberán contar con el dictamen presupuestario favorable del Ministerio de Finanzas y la aprobación del comité de gestión interinstitucional para el caso de los servidores públicos que laboran en la función ejecutiva.

Los requisitos para que el servidor pueda acogerse a los beneficios de la renuncia voluntaria son los siguientes:

1.- Presentar formalmente con 15 días de anticipación su renuncia.

2.- Contar con la aceptación por parte de la autoridad nominadora de la renuncia.

3.- No tener pendiente devengaciones por efecto de formación y capacitación.2

4.- No tener valores pendientes de pago por anticipos de remuneraciones.

5.- Presentar el acta de entrega recepción de bienes.

El valor de la compensación por la renuncia voluntaria será el equivalente a 5 salarios básicos unificados 1590 dólares en el presente año por cada año cumplido de servicios prestados en la misma institución contados a partir del inicio del quinto año de servicios, el valor máximo que podrán recibir los servidores públicos por concepto de compensación económica por renuncia voluntaria será de 150 salarios básicos unificados del trabajador en general es decir un máximo de 47.700 dólares quedando prohibido el servidor público de recibir otro beneficio adicional por la cesación definitiva de funciones.

El valor de la compensación económica por renuncia voluntaria será entregado por parte de la unidad financiera de la respectiva institución dentro

de los 15 días hábiles siguientes a la terminación de la relación laboral. Valor que junto con la liquidación de haberes será entregado en efectivo.

Los servidores públicos que hubieren recibido una compensación económica por renuncia voluntaria, para reingresar al servicio público, devolverán en forma previa la totalidad de la compensación económica recibida conforme lo dispone el artículo 14 de la LOSEP. Quedando excluidos de esta obligación únicamente el servidor que reingresa al servicio público mediante nombramiento provisional, o a cargos y funciones de libre nombramiento y remoción.

Los servidores públicos que adicionalmente a su cargo público ejerzan la docencia en universidades, escuelas politécnicas o conservatorios de música del país, podrán recibir la compensación económica por renuncia voluntaria y continuar ejerciendo la docencia universitaria.

4.3.8. RENUNCIAS OBLIGATORIAS

Luego da haberse expedido la Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento, en el mes de julio del 2011, el gobierno nacional emite el decreto ejecutivo 813 en el que contiene una serie de reformas al Reglamento general de la LOSEP, dentro de las cuales de manera expresa se estipula que las instituciones del estado podrán establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnizaciones, tomando como

parámetros para este efecto los procesos de restructuración, optimización, y racionalización de dichas entidades públicas.

El monto de la indemnización a que tienen derecho los servidores públicos que se acojan a este proceso de renuncias obligatorias será de cinco salarios básicos del trabajador privado en general, es decir de 1590 dólares por cada año de servicio, y hasta por un valor máximo de 150 salarios básicos del trabajador privado en general, es decir máximo 47.700 dólares. Lo cual deberá ser pagado en efectivo.

Se deberá considerar para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público así como también la parte proporcional si hubiere lugar.

La compra de renuncias con indemnización no se aplicara para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, con nombramientos provisionales de periodo fijo, con contratos de servicios ocasionales, ni para los puestos comprendidos dentro del nivel jerárquico superior.

La ley Orgánica de Servicio Público -LOSEP- artículo 47, literal K) dice: "Compra de renuncias con indemnización", no tiene carácter obligatorio, deja a voluntad del funcionario público, en caso de aplicarla constituye un despido intempestivo, y atenta contra la estabilidad de los empleados. Paradójicamente existen cerca de 20.000 empleados públicos que quieren jubilarse voluntariamente y otros 5.000 que tiene más de 70 años de edad,

pero no existe presupuesto, el Estado no tiene recursos, pues necesitan 880 millones de dólares para las anheladas jubilaciones.

Decreto inconstitucional porque el Artículo 33, de la Constitución Política del Estado dice: "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".

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

Artículo 326, numeral 1.- dice "El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. En el numeral 2 consta que los "derechos laborales son irrenunciables e intangible. Será nula toda estipulación en contrario".

La Asambleísta Nivea Vélez, les recordaba que el pleno de la Asamblea había expuesto "su preocupación por la reacción de las FF.AA. si se incumplía el acuerdo con la cúpula militar. Insistí en el tema con los coordinadores de PAIS, pero alguien dijo que en la presidencia había malestar y que si no nos allanábamos podía decretarse la muerte cruzada... Eso incidió en muchos' ". De haber actuado con prudencia e independencia

en Carondelet el país no hubiera atravesado aquella lamentable y difícil situación el 30 de septiembre del 2010.

El Ejecutivo y la Asamblea Nacional son los responsables de aquellos sucesos, porque el Presidente de la República veta el proyecto enviado desde la Asamblea Nacional, asume el problema en calidad de Comandante en Jefe, su intemperancia hace que acuda al desafío y en vez de explicar la ley, insulta en su casa a los uniformados, como quién les dice yo tomo las decisiones, la ley va porque va, lanzó por la borda los acuerdos parlamentarios realizados tiempo atrás, por eso se aprobó la Ley Orgánica de Servicio Público -LOSP- en segundo debate, con el apoyo de 108 Asambleístas; pero, al ser enviado al Ejecutivo para su aprobación o veto, el mencionado cuerpo jurídico fue devuelto con 81 observaciones en un legajo de 90 páginas, con "aportes" realizados por el Abogado Alexis Mera Giller, Secretario Jurídico de la Presidencia de la República.

4.3.9. SUPRESIÓN DE PARTIDAS

El monto de la indemnización, por supresión de partidas del personal de las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, será igual al indicado en el artículo 129 de esta ley publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N.- 294, del miércoles 6 de Octubre del 2010.

El pago de supresión de partidas se pagará por una sola vez, conforme al siguiente mecanismo:

1. A fin de obtener el monto correspondiente al piso se observará lo siguiente: a) se obtendrá la diferencia del costo de la canasta básica familiar de la Provincia de Galápagos con respecto a la canasta básica familiar del Ecuador continental; b) una vez obtenida esta diferencia en forma porcentual, se multiplicará dicho porcentaje por el valor de 5 salarios básicos unificados del trabajador privado en general; c) el valor resultante de esta segunda operación se sumará al valor de cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, estableciéndose así el valor a pagarse por cada año. d) el valor obtenido se multiplicará por el número de años de servicio en el sector público.

2.- El valor final, no podrá superar en ningún caso el monto resultante de aplicar el siguiente mecanismo: a) La diferencia obtenida en la letra a) del inciso anterior, en forma porcentual, se multiplicará por el valor de ciento cincuenta salarios básicos del trabajador privado en general; b) el valor resultante de esta operación se sumará al valor de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Los servidores públicos que, por mandato de lo dispuesto en la Constitución de la República, pasen de estar sujetos al Código del Trabajo a esta ley, se

les reconocerá la jubilación patronal a que tienen derecho conforme establece el régimen patronal privado si, a la vigencia de la actual Constitución, tenían más de trece años de servicios en el sector público.

Anteriormente en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa establecía un valor mínimo de 1000 USD por año hasta un tope de 30.000 USD, las misma que era de manera permanente, actualmente la Ley Orgánica de Servicio Público establece que recibirán 2.160 USD para Galápagos y hasta un tope de 64.800 USD, considerando un Costo de la Canasta Básica Familiar como mínimo del 80 % superior a la del Continente y un Salario Básico Unificado. (240 USD), los mismos que irán aumentados cada año.

En la Disposición General Novena, se establece que las remuneraciones mensuales unificadas de las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta Ley, mientras trabajen en las instituciones públicas de la provincia de régimen especial de Galápagos, percibirán la remuneración mensual unificada establecida en los grados de valoración de las escalas de remuneraciones vigentes para el Ecuador Continental, emitida por el Ministerio de Relaciones, “ multiplicado por dos.”, sin pagar al IESS

4.3.10. JUBILACIONES

- El literal a) del artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, determina como causa de cesación definitiva de funciones de

las y los servidores públicos la renuncia voluntaria formalmente presentada;

- La Disposición General Décima Segunda de la LOSEP establece que las y los servidores públicos que cesen en funciones por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, a partir del quinto año de servicios prestados en la misma institución, a más de la liquidación de los haberes correspondientes, percibirán una compensación económica;

- El artículo 102 del Reglamento General a la LOSEP señala el procedimiento para la aceptación de la renuncia voluntaria legalmente presentada por las y los servidores públicos;

- El artículo 286 del citado Reglamento General dispone que la compensación por renuncia voluntaria opere de conformidad con el plan que al efecto establezca cada institución;

- Es necesario establecer las regulaciones y montos para viabilizar la entrega de la compensación económica por renuncia voluntaria legalmente presentada por la o el servidor público, aceptada por la autoridad nominadora o su delegado;

- Mediante Decreto Ejecutivo No. 729 de 11 de abril de 2011, publicado en el Registro Oficial No. 439 de 3 de mayo de 2011, se crea el Comité de Gestión Interinstitucional, con la finalidad de coordinar la

implementación del modelo de reestructuración de la gestión pública institucional en la Función Ejecutiva, y coordinar, articular, dirigir, emitir políticas y lineamientos estratégicos respecto a su implementación;

De la compensación por renuncia voluntaria.- Esta compensación económica constituye el reconocimiento monetario al que tienen derecho las y los servidores públicos, para ser percibido por una sola vez, al ser aceptada su renuncia voluntaria legalmente presentada. Se calculará a partir del inicio del quinto año de servicios dentro de una misma institución, de conformidad con lo determinado por la LOSEP, su Reglamento General y el presente Acuerdo.

El reconocimiento de ésta compensación económica no será aplicable para los miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, y Bomberos, que se regulan por el artículo 115 de la LOSEP; y, las y los obreros públicos, regulados por el Código del Trabajo.

Del plan institucional.- Las instituciones del Estado, a fin de viabilizar la desvinculación de las y los servidores públicos por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, para acogerse a la compensación económica regulada por este Acuerdo, deberán elaborar un plan anual, el cual será sometido a la aprobación de la autoridad nominadora, y para el caso de la Función Ejecutiva, a las definiciones del Comité de Gestión Pública Interinstitucional.

Del procedimiento de estructura y ejecución del plan institucional.- A efectos de la elaboración y ejecución del plan institucional anual, las instituciones del Estado, se sujetarán al siguiente procedimiento:

a) La UATH institucional o quien hiciere sus veces, pondrá en conocimiento de las y los servidores públicos el inicio del plan institucional anual de renuncias voluntarias, que estará sujeto a la disponibilidad económica que se obtenga y el texto establecido en el Artículo 10 de este Acuerdo, a fin de que la o el servidor público, en un plazo máximo de quince días, manifieste por escrito su voluntad de ser considerado dentro del plan, debiendo señalar sus nombres y apellidos completos y número de cédula de identidad o ciudadanía;

b) Receptadas las solicitudes dentro del plazo fijado, la UATH institucional o quien hiciere sus veces, elaborará el listado de interesados en participar del plan, que contendrá: (I) nombres y apellidos completos de la o el servidor, (II) número de cédula de identidad o ciudadanía, (III) función o rol que desempeña, (IV) remuneración actual, (V) edad, (VI) sexo y, (VII) nivel de instrucción;

c) La UATH institucional deberá verificar los años de servicio en la institución de las y los servidores públicos interesados en presentar su renuncia, para lo cual requerirá del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, emita una certificación que confirme el número de aportaciones acreditadas a la o el servidor público en la institución que actualmente labora, y coordinará con la Unidad Financiera o

quien hiciere sus veces, la realización de los cálculos correspondientes para determinar el presupuesto requerido para la ejecución del plan institucional anual de renuncias voluntarias;

d) Elaborado el plan institucional anual, la autoridad nominadora lo enviará al Comité de Gestión Pública Interinstitucional para el conocimiento de sus definiciones, en el caso de entidades de la Función Ejecutiva;

e) La autoridad nominadora de la respectiva institución, solicitará el dictamen presupuestario correspondiente al Ministerio de Finanzas;

f) Con el dictamen presupuestario correspondiente del Ministerio de Finanzas y las definiciones del Comité de Gestión Pública Interinstitucional, en el caso de entidades de la Función Ejecutiva, la autoridad nominadora procederá a elaborar el cronograma de presentación y aceptación de renuncias y entrega de los valores individuales de la compensación por renuncia voluntaria, estableciendo en el mismo un orden de prioridad, de ser necesario, que se adapte a las necesidades institucionales y conforme los recursos asignados;

g) La UATH institucional o quien hiciere sus veces, informará quienes serán las y los servidores públicos que pueden acogerse al plan institucional anual durante el año fiscal, y los valores que a cada uno de las y los interesados les corresponda, a fin de que, si todavía

están interesados, presenten formalmente sus renuncias dentro de las fechas establecidas en el cronograma, precisando que aquellas renuncias que no pudieran ser aceptadas por falta de disponibilidad presupuestaria, tendrán prioridad para el siguiente año fiscal, siempre que la o el servidor público ratifique oportunamente su interés, al inicio del siguiente proceso.

De la renuncia y su aceptación.- Una vez presentadas las renuncias, la UATH institucional o quien hiciere sus veces, elaborará un informe que remitirá a la autoridad nominadora, el cual contendrá el listado con los nombres, apellidos y número de cédula de identidad o ciudadanía de las y los servidores públicos que fueron acogidos en el plan y presentaron sus renuncias; y, el monto a recibir por cada uno de las y los servidores.

Las renuncias aceptadas por la autoridad nominadora o su delegado serán comunicadas a la UATH institucional, para que la misma ejecute el cronograma de desembolsos, mismos que se realizarán en el término de quince días posteriores a la cesación de funciones.

De las renuncias no planificadas.- En los casos de las y los servidores públicos que no solicitaron su inclusión en el plan institucional anual de renuncia voluntaria o no fueron considerados en el plan institucional, pero debido a circunstancias personales, deben formalizar sus renuncias, éstas podrán ser aceptadas por la autoridad nominadora; sin embargo, el monto que percibirán en calidad de compensación por renuncia voluntaria, no planificada, será el equivalente al 10% del valor calculado conforme lo

señalado en el artículo 10 de este Acuerdo, debiendo para el efecto cumplir los requisitos determinados en los literales b), c), d), e) y f) del artículo 8 de este Acuerdo.

De los requisitos para la compensación.- Para que las y los servidores públicos que presenten formalmente su renuncia voluntaria, de conformidad con el artículo 47 literal a) de la LOSEP; a partir del quinto año de servicios en una misma institución del Estado, perciban la compensación económica establecida en los artículos 3 y 10 de este Acuerdo, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Estar incluidos dentro del plan institucional de renuncia voluntaria para acogerse a la compensación económica, que cuente, con el dictamen presupuestario del Ministerio de Fincas y la aprobación del Comité de Gestión Interinstitucional, para el caso de las entidades de la Función Ejecutiva.

b) Presentar formalmente su renuncia con quince días de anticipación a la fecha de su salida, salvo que la autoridad nominadora la acepte antes de este plazo, conforme el artículo 102 del Reglamento General de la LOSEP;

c) Contar con la aceptación de la autoridad nominadora o su delegado;

d) No tener pendiente devengaciones por efecto de formación y capacitación;

e) No tener valores pendientes de pago por anticipo de remuneraciones, que puedan ser superiores al total de la liquidación; y, compensación económica a recibir, y;

f) Presentar el acta entrega-recepción de bienes y archivos, conjuntamente con el inventario correspondiente. En el caso de las y los servidores públicos caucionados, se considerarán las particularidades correspondientes, establecidas en la respectiva normativa.

De la notificación y respaldos.- La UATH notificará la aceptación de la renuncia y la cesación de funciones, a través de la acción de personal correspondiente, a la o el servidor público que será beneficiario de la compensación por renuncia voluntaria e incorporará los documentos que sustenten la entrega de tal compensación, dentro del expediente individual de cada servidora o servidor público.

Del cálculo.- El valor de la compensación por renuncia voluntaria será equivalente a cinco salarios básicos unificados por cada año cumplido de servicios prestados en la misma institución, contados a partir del inicio del quinto año de servicios. Sobre la fracción de año se calculará el valor proporcional.

El valor máximo que podrán recibir las y los servidores públicos por concepto de compensación económica por renuncia voluntaria será de ciento

cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en general, en total, y la o el servidor público que perciba la compensación por renuncia voluntaria, no podrá recibir otro beneficio adicional con ocasión de la cesación definitiva en sus funciones.

De la entrega de la compensación económica.- La Unidad Financiera o quien hiciere sus veces, dentro de los quince días hábiles subsiguientes a la terminación de la relación laboral, procederá a la entrega en efectivo del valor de la compensación económica por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, adicional a la liquidación de haberes que le corresponda a la o el servidor público, previo a la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 8 de este Acuerdo.

La UATH institucional o quien hiciere sus veces, tendrá la obligación de registrar estos movimientos en el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones - SIITH y remitirá al Ministerio de Finanzas la información sobre las y los servidores públicos que fueren compensados económicamente para su registro y validación en el Distributivo de Remuneraciones Mensuales Unificadas Institucional.

4.3.11. AMBIENTE LABORAL INADECUADO

Un buen clima laboral goza de los beneficios otorgados por la Calidad de Vida Laboral (CVL), es decir, que si no existe en la organización una

preocupación por mantener niveles altos de calidad de vida, es muy probable que el clima laboral se deteriore.

Medir la Calidad de Vida Laboral constituye un avance respecto al diseño tradicional del trabajo de la administración científica, que se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscaba una división plena de las tareas, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra para alcanzar su objetivo de eficiencia. Con ello se pretendía disminuir los costos por medio de empleados que realizaban trabajos repetitivos y no calificados, capacitándose en corto tiempo para el desempeño del trabajo. Así, con excesiva frecuencia los dirigentes de las empresas se empeñaban en obtener la colaboración pasiva y repetitiva de las personas, pero poco se preocupaban por conocer las ideas que esas personas pudieran aportar, por lo que el personal sentía poca responsabilidad por el éxito o el fracaso que obtuviera el gerente con sus decisiones unilaterales.

De esta manera surgieron muchos problemas debido a la escasa atención que esta estructura prestaba al bienestar laboral. Existía una excesiva división de las tareas y una sobre dependencia en las reglas, los procedimientos y la jerarquía. El resultado fue una alta rotación de personal (renuncias) y ausentismos, aburrimiento por las tareas repetitivas y grandes conflictos a raíz de la necesidad de los trabajadores de mejorar sus condiciones laborales.

Ante esta situación los directivos actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, la organización se hizo más rígida, y esto llevó a un proceso de deshumanización del trabajo. Como consecuencia el deseo de trabajar declinó y luego de un profundo análisis para la resolución de los problemas, se optó por rediseñar los empleos, otorgando al trabajador mayor oportunidad de reto, de utilizar técnicas avanzadas, de una tarea completa, de crecimiento y más estímulo para aportar sus ideas. En fin reestructurar la organización para mejorar la Calidad de Vida Laboral, que se refiere a la contradicción que se vive en el trabajo, entre prioridades fundamentales como “el ser productivo” y “el ser humano”, es decir, buscar tanto el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia empresarial.

La “Calidad de Vida Laboral” de una organización está compuesta por todos los factores que influyen o hacen al bienestar del trabajador desde que ingresa a la organización hasta que se retira de la misma. Es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales, trata de incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente y brindando oportunidades de desarrollo y progreso personal. Refleja el nivel de satisfacción de las aspiraciones y de los anhelos de las personas, que se traduce, en última instancia en la realización del individuo.

“El concepto de calidad de vida laboral tiende a producir un ambiente de trabajo más humano y busca emplear las habilidades más avanzadas de los

individuos ofreciendo un ambiente que los aliente a mejorar esas habilidades".

"La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas, no debe presionar excesivamente a los empleados ni perjudicar o degradar el aspecto humano del mismo".

"Los esfuerzos por mejorar la vida laboral constituyen labores sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto". Es decir, desarrollar labores y condiciones de trabajo de excelencia tanto para los individuos como para la solidez económica de la organización.

"La Calidad de Vida Laboral impone la necesidad de ofrecer a los trabajadores mayores retos, tareas más complejas, más oportunidades de utilizar sus ideas. Con esto nos estamos refiriendo al "enriquecimiento del trabajo" que persigue la adición de profundidad a un puesto a través de la cesión a los trabajadores de mayor control, responsabilidad y discrecionalidad sobre el modo de desempeñar su trabajo".

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. COLOMBIA

Las normas sobre la carrera administrativa, establece la estabilidad de los servidores públicos en sus empleos. En el transcurso del tiempo de la prestación del servicio, tienen del derecho a que sus necesidades sean satisfechas, es decir remuneración puntual, vacaciones, primas, licencias, permisos, prestaciones sociales, además el empleado de carrera administrativa, tienen derecho a permanecer en sus puestos siempre y cuando ofrezca lealtad, eficacia y honestidad, haciéndose acreedor al derecho de ascenso por méritos.

El retiro del servicio implica la cesación de funciones en forma definitiva y se produce en los siguientes casos: por declaración de insubsistencia de nombramiento; por renuncia aceptada; por suspensión del empleo; por jubilación; por invalidez absoluta; por edad de retiro forzoso; por destitución; por revocatoria del nombramiento; por abandono del cargo y por muerte.

Hay que enfatizar que el funcionario de carrera solo puede retirarse por causas legales, debidamente establecidas y de acuerdo a los requisitos y procedimientos que la ley señala.

4.4.2. VENEZUELA

De la misma manera el funcionario de acuerdo a las normas goza de estabilidad y puede ser retirado de acuerdo a las causales que determina la ley.

El retiro de la Administración Pública, se da en los casos siguientes: por renuncia escrita del funcionario debidamente aceptada; por pérdida de la nacionalidad; por interdicción civil; por jubilación por invalides de conformidad con la ley; por reducción de personal, debido a alimentaciones financieras, cambio en la organización administrativa o razones técnicas; por estar incurso en el causal de destitución; por cualquier otra causa prevista en la ley.

4.4.3. CHILE

El funcionario cesará en el cargo por las siguientes causales: aceptación de renuncia; obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público; declaración de vacancia; destitución; supresión del empleo; terminación del periodo legal por el cual es designado; y, fallecimiento.

La renuncia es el acto en virtud del cual el funcionario manifiesta a la autoridad que lo nombró la voluntad de hacer dejación de su cargo.

La renuncia debe presentarse por escrito y no producirá efecto sino desde la fecha en que quede totalmente tramitado el decreto o resolución que la

acepte, al menos que en la renuncia se indicara una fecha determinada y así lo disponga la autoridad.

4.4.4. PERU

Cesa el vínculo de la carrera administrativa, del servidor con la administración la misma que será constatada y declarada de oficio por resolución administrativa motivada en los siguientes casos: por fallecimiento del servidor; aceptación del servicio; límite de setenta años de edad; perdida de la nacionalidad; incapacidad permanente física y mental; ineficiencia comprobada; sanción administrativa de destitución previo proceso disciplinario, conforme a lo previsto en la ley; sentencia judicial que conlleve la inhabilitación para el ejercicio del cargo público; por supresión del empleo.

4.4.5 ARGENTINA

En Argentina son consideradas causales de egreso: cancelación de la designación del personal sin estabilidad; renuncia aceptada o vencimiento de plazo; conclusión o recisión del contrato en el caso del personal bajo contrato; vencimiento de plazo; razones de salud que le imposibilite para el desenvolvimiento de sus labores; aplicación de sanciones de cesantía o exoneración; baja por jubilación, retiro o vencimiento del plazo; por fallecimiento.

4.4.6. BOLIVIA

La terminación del vínculo que une a la administración con el servidor público; se produce en las siguientes causales: renuncia, manifestación voluntaria del servidor; jubilación; invalidez y muerte; evaluaciones deficientes e infracciones; destitución por procesos disciplinarios por responsabilidad con la función pública o proceso judicial con sentencia condenatoria ejecutoriada; abandono del puesto de trabajo; supresión del cargo, eliminación del puesto de trabajo.

Revisada la Legislación comparada especialmente de países de américa del sur, podemos determinar con claridad que el tema de las renuncias obligatorias regulado mediante decreto ejecutivo en el Ecuador no tiene parámetro de comparación con otros países, ya que si bien sus legislaciones regulan la terminación de la relación laboral mediante la renuncia, en todos estos países la renuncia es voluntaria es decir depende de la potestad y voluntad exclusiva del empleado sin que exista norma jurídica que disponga la obligatoriedad de pedir la renuncia a su empleador por lo que constituye un hecho inédito en nuestro país.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Recursos utilizados.

- MATERIALES DE ESCRITORIO
- MATERIAL BIBLIOGRÁFICO
- FOTOCOPIA
- LEVANTAMIENTO DE TEXTO
- TRANSPORTE Y MOVILIZACIÓN
- IMPREVISTOS

5.2. Métodos

1. Método Inductivo.- permitió recoger información mediante la aplicación de encuestas; para así obtener la información.
2. Método Deductivo.- a través de este método se obtuvo las debidas conclusiones a partir de conceptos y preceptos de nuestra normativa legal vigente.
3. Método Descriptivo.- permitió realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema.

4. Método Analítico.- nos permite estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico y así analizar los efectos causados.

5.3. TÉCNICAS

1. Encuesta.- se lo realizó a un total de treinta personas, lo que permitió obtener información cuantificable de la realidad existente; para lo cual se utilizó como su instrumento el cuestionario en nuestro ordenamiento jurídico.
2. Observación.- permitió recoger información en el campo legal.

5.4. MUESTRA

Encuesta.- se realizó a un total de treinta personas, cinco Estudios Jurídicos de Abogados en libre ejercicio, y cinco servidores públicos afectados en nuestra Provincia Bolívar, por el Decreto Ejecutivo 813 y veinte servidores públicos en servicio activo.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas

1. ¿Considera usted que la aplicación del Decreto Ejecutivo 813 ha violado los derechos constitucionales de los servidores públicos en cuanto a compra de renuncias?

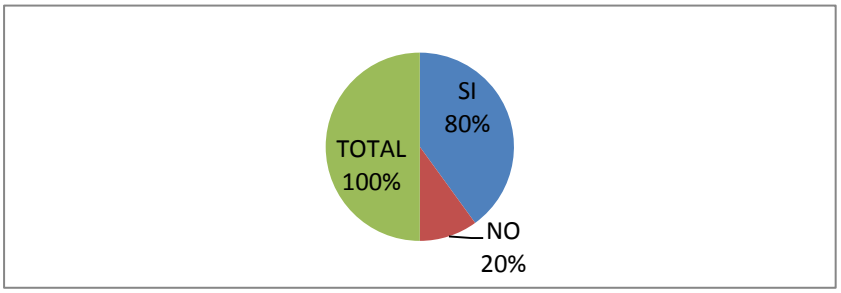
Cuadro N º 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	80 %
NO	02	20 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho y Servidores Públicos

Elaborado por: Oswaldo Walter Pinos

Grafico N°1



INTERPRETACIÓN

Los encuestados contestaron afirmativamente casi en su totalidad, expresan

que si se ha violado los derechos constitucionales en cuanto se refiere a la compra de renuncias obligatorias.

ANÁLISIS

Como puede observarse en el cuadro estadístico y en el gráfico, veintiocho personas que representan casi el 100% del total de los encuestados opinan que SI, la aplicación del Decreto Ejecutivo 813 si contraviene a los derechos constitucionales en especial el derecho al trabajo y a la irrenunciabilidad del mismo como podemos ver a la mayoría de las personas, esta decisión de un día para el otro les impacto; mientras que solo el dos por ciento manifiesta lo contrario indicando que están de acuerdo con la cesación de funciones por parte del ejecutivo, ya que siempre dentro de estos servidores buenos también fueron cesados de sus funciones malos servidores pero que igual tienen derecho a la legitima defensa

2 ¿Cree usted que la compra de renuncias debería ser voluntaria y con indemnización?

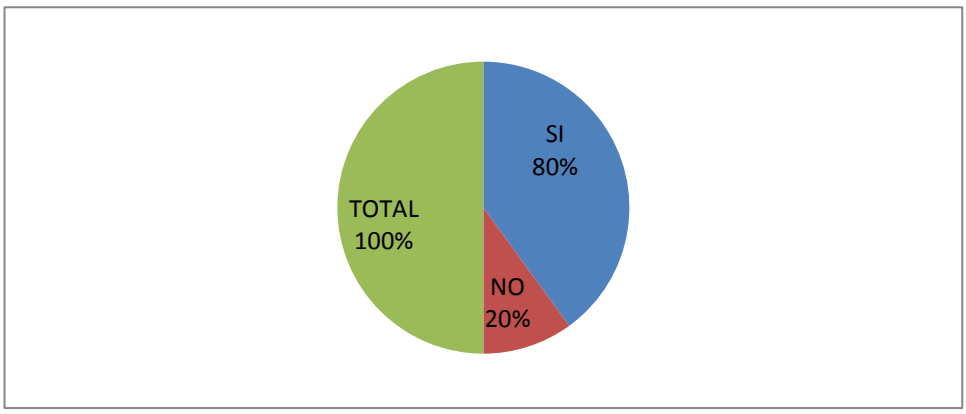
Cuadro Nro. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	80%
NO	2	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho y Servidores Públicos

Elaborado por: Oswaldo Walter Pinos

Grafico N°2



INTERPRETACIÓN

En su mayoría de los encuestados contestaron afirmativamente casi en su totalidad, que la compra de renuncia debería ser voluntaria.

ANÁLISIS

Observando el cuadro estadístico y el gráfico, veintiocho personas que representan casi el 100% del total de los encuestados opinan que si debería ser la compra de renuncia voluntaria; y, que si se tratare de cesación de funciones debería establecerse de acuerdo con sus causales correspondientes; así mismo existe un dos por ciento de los encuestados manifestando que no están de acuerdo.

3 ¿Para la cesación de funciones de un servidor público, deberían fundamentarse con pruebas de cargo y de descargo las cuales deben ser prolijamente investigas?

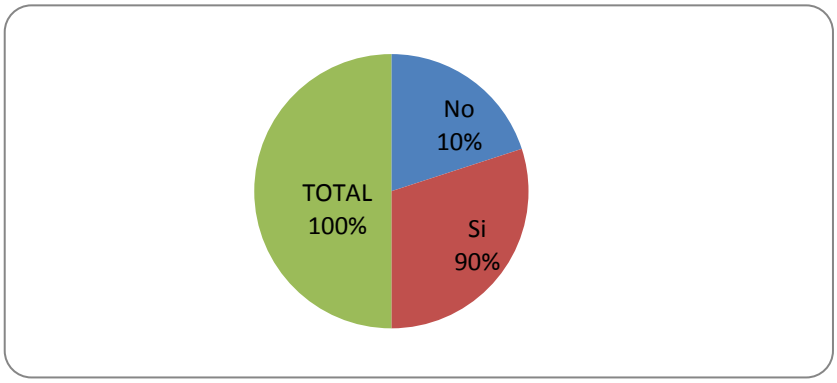
Cuadro Nro. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	90 %
NO	1	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho y Servidores Públicos

Elaborado por: Oswaldo Walter Pinos

Grafico N°3



INTERPRETACIÓN

En su mayoría de los encuestados contestaron afirmativamente casi en su totalidad que si deberían ser bien investigados para que cesen las funciones.

ANÁLISIS

Observando el cuadro estadístico y el gráfico, veintinueve personas que representan casi el 100% del total de los encuestados opinan que si debería realizarse una investigación prolija con su debido derecho a la defensa ya que las pruebas de cargos y de descargo debían ser analizadas y valoradas a la hora de emitir o notificar tal o cual cesación de funciones como es en este caso la compra de renuncias obligatorias y solo el diez por ciento de los encuestados nos contradice.

4 ¿Cree usted que los servidores afectados tenían derecho a justificar o defenderse en contra de este procedimiento de compras de renuncias obligatorias?

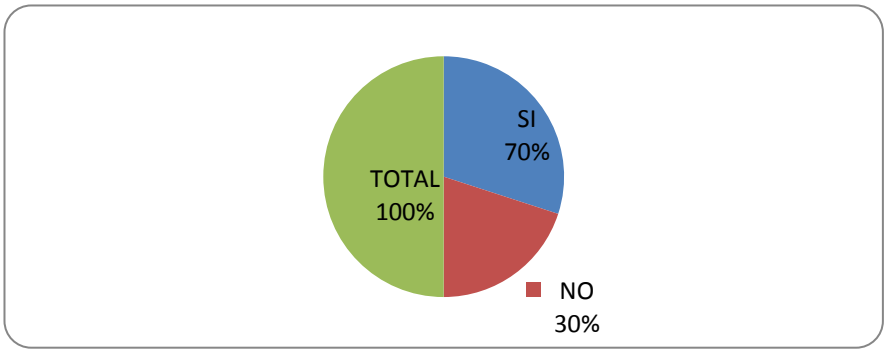
Cuadro Nro. 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	70%
NO	3	30%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho y Servidores Públicos

Elaborado por: Oswaldo Walter Pinos

Grafico Nro. 4



INTERPRETACIÓN

En su mayoría de los encuestados contestaron afirmativamente casi en su totalidad manifestaron que si era justo defenderse porque de tras de cada trabajador existe una familia que vive de su sueldo.

ANÁLISIS

Observando el cuadro estadístico y el gráfico, veintisiete personas que representan casi el 100% del total de los encuestados opinan que si debería presentar pruebas que justifiquen cada una de las acusaciones en su contra ya que el Ejecutivo manifestó en una rueda de prensa que han sido investigados y que no han querido trabajar, analizamos que en su mayoría quizá fueron cesados en sus funciones injustamente; cómo podemos demostrar el tres por ciento de los encuestados están de acuerdo con esta pregunta ya que dentro de quienes han sido cesados en sus funciones también existía personal que no era un buen servidor; pero consideramos que según nuestra Constitución tienen derecho a la defensa.

5 ¿Está de acuerdo usted que la compra derenuncia de un servidor público, sea obligatoria?

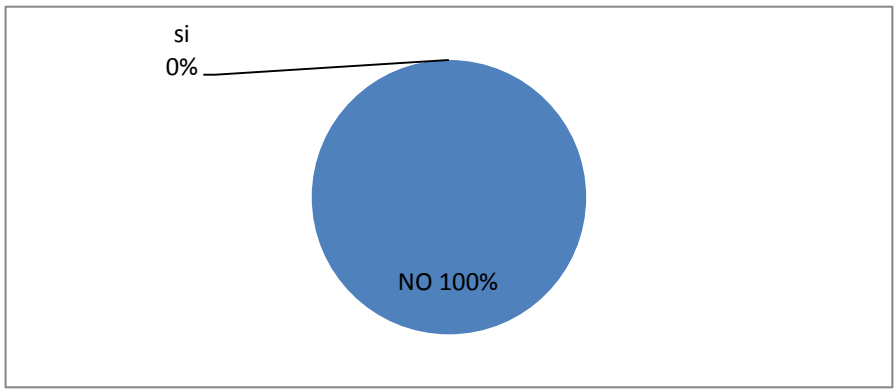
Cuadro Nro. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	30	10%
SI	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho y Servidores Públicos

Elaborado por: Oswaldo Walter Pinos

Grafico Nro. 5



INTERPRETACIÓN

Todos los encuestados contestaron afirmativamente en su totalidad, que no están de acuerdo que las compras de renuncias sean obligatorias por que contravienen a los derechos de todos los ciudadanos, esto colige a que la

mayoría de las personas desean trabajar y seguir adelante, indicando que no necesariamente deseen su indemnización y nada más pues varias de estas personas afectadas desean seguir trabajando.

ANÁLISIS

Observando el cuadro estadístico y el gráfico, treinta personas que representan el 100% del total de los encuestados opinan que no debería ser obligatoria una compra de renuncia, ya que todo debe ser por voluntad propia mas no obligación ya que contamos con un derecho Constitucional garantista el cual no permite que se violen derechos ni nadie se quede en la indefensión.

6 ¿Basado en los derechos y garantías Constitucionales, cree usted que si un servidor público ha demostrado un mal servicio debería tener una última oportunidad para darse cuenta de que tiene que cambiar?

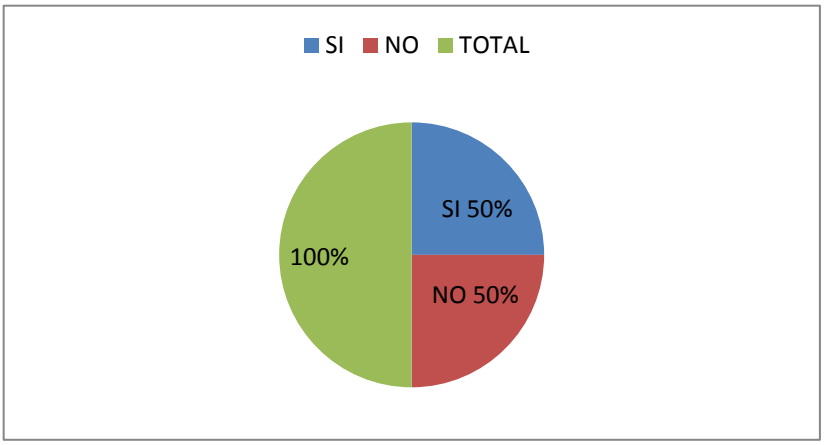
Cuadro Nro. 6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	50%
NO	15	50%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho y Servidores Públicos

Elaborado por: Oswaldo Walter Pinos

Grafico Nro. 6



INTERPRETACIÓN

En esta pregunta en equidad de lo afirmativo y negativo de los encuestados contestaron sus probabilidades en forma positiva para los malos servidores como también en forma negativa para los mismo enfocando que un mal servidor no tiene segunda oportunidad mientras la otra mitad de los encuestados manifiestan que si porque tienen de tras una familia.

ANÁLISIS

Observando el cuadro estadístico y el gráfico, existe quince encuestados manifestándose en forma afirmativa y las otras quince personas que manifiestan en forma negativa, que representan el 100% del total de los encuestados opinando en forma positiva la segunda oportunidad para el mal servidor en un cincuenta por ciento, mientras que el otro cincuenta, no apoya que se les dé otra oportunidad, como bien lo podemos analizar los encuestados responden de las dos maneras, la primera, que como seres

humanos imperfectos y débiles tenemos derecho a varias oportunidades, y el otro cincuenta por ciento pues manifiesta que no, lo que indica que quizá en varios de los casos ya fueron reincidentes en los atropellos a la ciudadanía con la mala atención, pero que son personas que ni ellos se dieron cuenta de su mal proceder.

7.¿Usted como servidor Público, solicitaría al Ejecutivo o a la Asamblea Nacional, que se derogue el Decreto 813 o se reforme el Art. 47, literal K de la LOSEP, en cuanto se refiere a la compra de renuncias obligatorias?

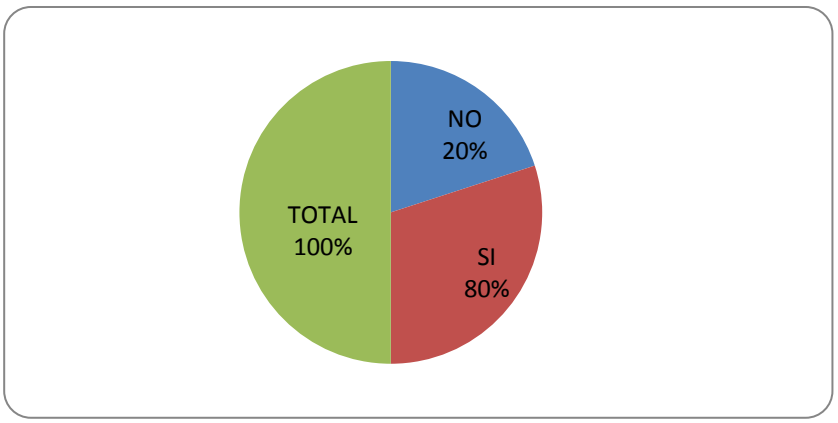
Cuadro Nro. 7

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	80%
NO	2	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho y Servidores Públicos

Elaborado por: Oswaldo Walter Pinos

Grafico Nro. 7



INTERPRETACIÓN

En su mayoría los encuestados contestaron afirmativamente, casi la totalidad de los encuestados, manifestaron que si debería derogarse el Decreto en mención, y en este caso solicitar a la Asamblea Nacional o al Ejecutivo se revea en cuanto al derecho al trabajo, ya que este articulo y decreto va en contra de la Constitución.

ANÁLISIS

Observando el cuadro estadístico y el gráfico, veintiocho personas que representan casi el 100% del total de los encuestados, opinan que si debería derogarse este decreto, en relación a la compra de renuncias obligatorias, como bien observamos, en esta encuesta, en su mayoría no estuvieron conformes con la aplicación del antes mencionado decreto, ya que la Constitución es la Suprema ley, de la cual no se respetó su jerarquía.

6.2 ANÁLISIS DE CASOS

Tengo 5 hijos que estudian y una deuda con el banco.

Datos:

Víctor Chichande

Su experiencia.- Trabajó durante 23 años en la Dirección Provincial de Salud de Esmeraldas, como guardia de seguridad. Se graduó de mecánico automotriz en el colegio.

El lunes 31 de octubre de 2011 llegue, como de costumbre, poco antes de las 08:00 a mi trabajo en la Dirección De Salud de Esmeraldas.

Minutos después, el director César Díaz y la jefa de Talento Humano; Laura Intriago, me entregaron una carta.

En el documento se decía que renunciaba a mi puesto, luego de haber trabajado como guardia de seguridad durante 23 años.

Los mire extrañado y ellos solo atinaron a decirme que estaba fuera de la institución. Despedido.

No soporté la noticia. La presión se me subió. Desde hace cuatro años padezco una enfermedad del corazón. Unos amigos que estaban cerca dicen que caí al piso de la Dirección desmayado.

Me llevaron a la clínica del IESS, que está a una cuadra, y me atendieron en emergencia.

En la clínica estuve vomitando sangre. Pensé que mi cuadro clínico se iba a complicar, pero la acción de los médicos me salvó la vida. Recostado sobre la camilla medité sobre el por qué pudo haberse tomado la decisión de separarme de la entidad.

No hallé una causa lógica. He desempeñado bien mi trabajo y siempre he sido muy respetuoso con los pacientes. Ellos pueden dar fe de aquello. Pensé entonces que los despidos tenían un tinte de persecución.

Por eso en un principio me negué a firmar esa carta y fui al siguiente día a trabajar normalmente. Entonces, la Policía llegó. Nos decían que firmemos o que no nos iban a pagar nada luego. Eso ni en la dictadura se dio.

La decisión de sacarnos de los puestos nos ha tomado por sorpresa. La verdad nos sentimos desprotegidos del Estado; sin saber qué hacer.

Yo tengo cinco hijos que todavía estudian y dependen de lo que yo tengo. Con los USD. 650 que ganaba cubría los gastos de alimentación y los servicios básicos.

Aunque lo que más me preocupa es la deuda que tengo con una entidad bancaria de USD. 10.000. Son esos préstamos que uno hace para mejorar su casita y cubrir necesidades como uniformes para los niños, etc.

Ahora no sé qué hacer. A mi edad (53) es más difícil conseguir un trabajo.

El Gobierno nos bota de los puestos y nos deja sin opción de trabajar. Si se iba a tomar una medida de estas, al menos se debió preparar a las personas.

La esperanza que tengo es que en el colegio, durante el bachillerato aprendí mecánica automotriz. Por eso con lo que me den por la compra de la renuncia obligada, que no sé cuánto será, voy a empezar desde cero con un taller de mecánica en mi casa.

No pensé que a puertas de un fin de año y con tanto tiempo de trabajo en la institución, el Gobierno me iba a dar este tremendo “regalo de Navidad”.

ANÁLISIS

La renuncia obligatoria es una contradicción y atentado contra la lógica, viola el derecho, la libertad y el derecho que todo individuo tiene al trabajo.

El establecimiento del decreto 813 ha traído graves afectaciones en la salud física y mental y se ha impuesto como forma de control de todo el personal; las situaciones de tensión causadas por problema laborales, como los despidos o amenazas han generado el conocido “mobbling”. Que es el acoso laboral o la acción de hostigar que conduce a producir miedo, terror, desprecio o desanimo en el trabajador. En España está considerado dentro de los delitos de tortura y hostigamiento que impone situaciones de gran ofensa a la dignidad.

Los trabajadores y sus familias que fueron obligados a vender sus renuncias han sido afectados, humillados y expuestos públicamente al repudio se les acusó de ser ineficientes, incapaces, mediocres y corruptos.

En todo caso los trabajadores separados nunca tuvieron derecho al defensa y además no se ha cumplido con lo que dispone en el Art. 76 de la Constitución que dice: todo acto administrativo debe ser motivado.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

7.1.1. Objetivo general

- Realizar un estudio crítico, jurídico y doctrinario sobre la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos y su contradicción con la Ley Orgánica del Servicio Público.

En cuanto se refiere al objetivo general, su verificación ha sido establecida de acuerdo con la revisión de literatura, puntualizando los aspectos más importantes concernientes a la doctrina, conceptos y normativas que establece la Constitución de la República del Ecuador y demás leyes pertinentes.

7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.- Demostrar que el Decreto Ejecutivo N° 813 vulnera el derecho al trabajo de los servidores públicos, al ser cesados sus funciones.

De igual manera este objetivo ha sido verificado, mediante la encuesta realizada en donde se analiza que la mayoría de las personas no están de acuerdo que sus funciones de trabajo les hayan sido cesadas en forma obligatoria a través de la compra de renuncias obligatorias**.**

2.-Determinar la obligación por la cual varios servidores públicos tuvieron que abandonar sus cargos.

Así mismo a través de las preguntas respectivas, se verifica que al aplicarse el decreto 813, varios servidores públicos de forma inmediata sin derecho a nada y en forma obligatoria tuvieron que acatar y proceder a abandonar su trabajo.

3.- Proponer un proyecto de reforma al Decreto Ejecutivo N° 813.

Como he analizado y deducido en este trabajo investigativo, estos han sido cumplidos a cabalidad tanto en el desarrollo de los contenidos teóricos como en la investigación de campo, para así proponer tal reforma, que obviamente le toca a la Presidencia de la República, o a la Asamblea Nacional, acoger como sugerencia nuestra investigación para coadyuvar en la garantía de los derechos constitucionales de todo ciudadano.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

7.2.1. HIPÓTESIS

- El Decreto Ejecutivo N° 813, concerniente a la cesación de funciones por compra de renuncia obligatoria; vulnera los derechos constitucionales y contradice lo que establece la Ley Orgánica de Servicio Publico LOSEP

Esta hipótesis se la pudo contrastar en base a las preguntas que realizamos en la encuesta correspondiente; por cuanto se vulnera especialmente el derecho al trabajo que toda persona necesita, por lo que se solicita al

ejecutivo o a la Asamblea Nacional que derogue o reforme, ya que es potestad de ellos, como bien se puede ver este derecho contradice a la Ley Orgánica de Servicio Público.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA

Como lo demuestro a lo largo del desarrollo de mi trabajo investigativo en el año 2012 se han operado en el Ecuador una gran cantidad de separación de servidores públicos de sus puestos de trabajo utilizando el mecanismo regulado por el decreto ejecutivo 813 y tomando como parámetro la disposición contenida en el literal K del artículo 47 de la Ley Orgánica de Servicio Público que establece la compra de renuncias con indemnización, lo que ha dado lugar a una serie de interpretaciones jurídicas generando así una inseguridad jurídica en el servicio público ecuatoriano, ya que al establecerse de manera muy general la COMPRA DE RENUNCIAS sin establecerse la palabra voluntaria, ha dado lugar a que el ejecutivo emite el decreto 813 dando la viabilidad de la compra de renuncias pero cuando estas son obligatorias, por lo que se hace muy necesario precisar la disposición de la Ley Orgánica de Servicio Público a fin de dar seguridad jurídica a las personas que trabajan en el sector público.

Al estar redactada de manera muy general el literal K del Articulo 47 de la LOSEP se ha generado el erróneo criterio jurídico expuesto en el decreto 813 de que las renuncias pueden ser obligatorias, desnaturalizando por completo el sentido gramatical y lógico de la palabra renuncia que quiere

decir desapego, desistimiento que nace de la voluntad interna y personal de cada ser humano sin presión ni coacción de ninguna naturaleza.

Es por eso que se necesita contar con una norma jurídica explicita en la LOSEP para regular de manera precisa e inequívoca el procedimiento de renuncias en el sector público siempre y cuando exista en la entidad pública la disponibilidad de recursos económicos para que de manera inmediata se proceda al pago respectivo.

8. CONCLUSIONES

Entre las principales conclusiones a las que puedo arribar luego de la realización de mi trabajo investigativo son las siguientes:

1. El estado ecuatoriano a través del servicio público ha sido el más grande empleador de los ecuatorianos, ya que a través de las diferentes instituciones del sector público, se ha dado trabajo a miles de ecuatorianos, en muchas ciudades pequeñas como Guaranda por ejemplo el puesto público se ha convertido en la única alternativa de trabajo para muchos ciudadanos.
2. A raíz de la promulgación de la Ley Orgánica de Servicio Público en la cual el legislador ecuatoriano establece como uno de los mecanismos de terminación de la relación laboral es a través de la renuncia del servidor público, entendiéndose tal hecho en base a la voluntad de cada servidor para retirarse de la función pública, situación que en el año 2011 luego de la promulgación del Decreto Ejecutivo 813 se transforma totalmente ya que se pone en la legislación la figura de la renuncia obligatoria del servidor público, lo cual marca el inicio de la inseguridad jurídica en la prestación de un servicio público.
3. Durante el año 2012 sobre todo una gran cantidad de servidores públicos del Ecuador en general y de Guaranda en particular sufrieron altos índices de preocupación o estrés debido a la inseguridad que tenían frente a la conservación de su puesto de trabajo, lo que se

tradujo en crisis de nervios de depresión u otro tipo de alteraciones de carácter psicológico.

4. Uno de los argumentos utilizados para la cesación de servidores públicos en su trabajo ha sido mejorar el servicio público en el Ecuador, situación que no ha ocurrido así, si bien es cierto ha salido de la función pública gente con conocimientos, con experiencia habiendo sido remplazados por jóvenes sin experiencia, improvisados que muchas veces dilatan los procesos en la entidades públicas.
5. Una gran cantidad de servidores públicos en los actuales momentos quieren salir del servicio público Ecuatoriano ya porque han cumplido los requisitos para jubilarse, ya porque no desean capacitarse en las nuevas herramientas tecnológicas o simplemente porque no se adaptan a los cambios impulsados por el gobierno.
6. Lamentablemente todo este cúmulo de reformas planteadas han atentado el derecho al trabajo violentando sobre todo el artículo 325 de la Constitución de la república que determina que el estado garantiza el derecho al trabajo , sin que se cumpla el objetivo que el gobierno propuso lograr con todas estas reformas que era mejorar el servicio público ecuatoriano.

9. RECOMENDACIONES

Luego de la investigación realizada, planteo las siguientes recomendaciones:

1. Cada servidor público de manera individual debe ser el encargado de cuidar su puesto de trabajo en base a una atención eficiente al usuario y en base al cumplimiento adecuado de las normas jurídicas y de las políticas de gestión de cada institución, solo así podrá conservar su puesto de trabajo.
2. Concientizar a los servidores públicos en el Ecuador que cada uno de nosotros somos empleados de los usuarios, de la ciudadanía que diariamente acude a nuestras oficinas y por lo tanto merece ser atendido con esmero, con cortesía, con calidez y con calidad en la prestación de los servicios públicos.
3. Que las políticas gubernamentales y las reformas legales relacionadas al trabajo deben estar enmarcadas en las normas constitucionales que regulan el derecho al trabajo y el buen vivir, para no afectar a cada persona a pretexto del interés y del buen servicio a la colectividad.
4. Recomendar especialmente la socialización de la normativa jurídica que regula el servicio público en el ecuador para que cada servidor público este enterado de sus derechos y obligaciones como servidor público.
5. Que las entidades del sector publico implementen verdaderos procesos de selección y reclutamiento de personal para que quienes

ingresen a prestar un servicio público sean personas capacitadas y con el perfil adecuado para que cada persona que ingrese al sector publico realmente lo haga en base a méritos y no a palanqueos ni a compromisos personales y de esta manera se garantizará la eficiencia y la productividad, ya que con personas improvisadas los procesos se complican y se detienen, ocasionando problemas a cada usuario.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que, el artículo 118 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la función legislativa es ejercida por la Asamblea Nacional.

Que, el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador establece como atribuciones y deberes de la Asamblea Nacional las de expedir, codificar, reformar, y derogar las leyes e interpretarlas con el carácter generalmente obligatorio.

Que, el literal K del artículo 47 de la LOSEP ha sido motivo de interpretaciones erróneas en perjuicio de la seguridad jurídica de los servidores públicos del Ecuador

Que, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 340 y siguientes regula el régimen del buen vivir en el Ecuador.

Que, es necesario contar con una norma jurídica ágil y oportuna que norme las renuncias presentadas por los servidores públicos.

A C U E R D A:

Expedir la siguiente ley reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público

Art 1.- Refórmese el literal K del artículo 47 de la Ley Orgánica de Servicio público por el siguiente texto.

K) Por compra de renuncias voluntarias con indemnización, siempre y cuando se halle debidamente presupuestado en la institución pública.

Art 2.- La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación, sin perjuicio de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en Quito Distrito Metropolitano al Primer día del mes de Octubre del 2014.

El Presidente de la Asamblea. El Secretario de la Asamblea

10. BIBLIOGRAFÍA

- Bueno, Octavio. Régimen Jurídico del Servidor Público, Revista de Derecho
- Laboral (Montevideo), tomo XXX, n. 145, 1987.
- Dromi, Roberto. Derecho Administrativo.- Ediciones Ciudad Argentina. 2006.
- Zavala Egas, Jorge. Introducción al Derecho Administrativo. Edino. Guayaquil.
- 2003.

CUERPOS NORMATIVOS

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008 REGISTRO OFICIAL Nº449 DE OCTUBRE DEL 2008.
- · Código del Trabajo del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones,
- Quito – Ecuador, 2012.
- Ley Orgánica del Servidor Público. PUBLICADA EN EL SEGUNDO SUPLEMENTO DEL REGISTRO
- OFICIAL 294, 6 DE OCTUBRE DE 2010.

- REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.
- Decreto Ejecutivo N° 813
- Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS

1. **TEMA**

“LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ECUATORIANOS A CONSECUENCIA DEL DECRETO EJECUTIVO 813”.

2. **PROBLEMÁTICA**

Uno de los principios jurídicos laborales más respetados en el Ecuador ha sido el principio de continuidad o de estabilidad laboral, que está sustentado en la norma constitucional contenida en el artículo 33 de la Carta Magna que dispone que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, principio por el cual cada uno de los ciudadanos al conseguir un trabajo a través de un nombramiento regular estaban seguros de mantener su trabajo hasta cuando el servidor renuncie voluntariamente o se acoja a la jubilación, a no ser que el servidor haya sido sancionado con la destitución del cargo mediante un sumario administrativo con el derecho al debido proceso.

En los momentos actuales la política laboral implementada por el gobierno nacional en el sector público Ecuatoriano ha ocasionado mucha preocupación llevando al servidor público a niveles de estrés, ya que cada servidor no tiene la certeza de que hasta cuándo va a permanecer en la institución, ya que pasa con la incertidumbre de que en qué momento se

aplica en la institución la supresión de partidas, la renuncia voluntaria u otro mecanismo de separación del servidor de su puesto de trabajo.

El mecanismo utilizado para desvincular al servidor público Ecuatoriano ha sido la renuncia obligatoria que se respalda en el Decreto Ejecutivo N° 813, publicado en el Registro Oficial el 12 de julio de 2011, donde se contempla que las instituciones del Estado podrán establecer planes para compras de renuncias "en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas".

Se considera que se ha cometido un error de parte del gobierno al despedir a los servidores públicos, ya que la medida adoptada por el Ministerio de Relaciones Laborales se lo hizo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8 del decreto ejecutivo 813 ante lo cual las autoridades del régimen no han sustentado los motivos de los despidos para tener fundamentos sobre la constitucionalidad de la medida.

El artículo 314 de la Constitución establece que el estado es el llamado a garantizar a los servidores públicos y que estos respondan a principios de responsabilidad y calidad por lo que ante la salida de un gran número de servidores públicos en muchas entidades estatales lo que han hecho es improvisar con servidores nuevos a contrato que son remplazados por otros, luego de cada cierto tiempo.

La desvinculación de servidores públicos en el servicio público ecuatoriano ha generado más de un reclamo laboral argumentando que se trata de despido intempestivo que viola la Constitución que lo único que persigue es

crear vacantes en el sector público para tener la oportunidad de vincular al servicio público a personas vinculadas al gobierno a pesar de que la norma Constitucional dispone que para el ingreso al sector público Ecuatoriano se lo debe hacer en base a concurso de méritos y oposición, frente a lo cual en las entidades públicas se observa una gran cantidad de contratos de servicios ocasionales aun cuando la LOSEP determina un porcentaje de contratos para cada institución en base al número total de empleados.

El argumento de que a varios servidores públicos los están dejando en la calle sin trabajo y sin el sustento para sus hijos es otra falacia, porque todos ellos son adultos mayores y ya no tienen hijos menores de edad, y además, por la venta de la renuncia reciben hasta $ 40.000,00 dólares una cantidad apreciable para iniciar cualquier tipo de negocios, según la versión del gobierno.

La renuncia es un acto de voluntad que no se registra en las renuncias obligatorias, cuya aplicación viola principios constitucionales del derecho al trabajo y a una vida digna.

El presidente Rafael Correa emitió un reglamento a la LOSEP el 1 de abril de este año. En lo pertinente a la salida de los servidores públicos, señalaba: "El servidor que deseare acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización, o cesación por jubilación, deberá presentar por escrito su voluntad de acogerse a los mismos".

La problemática que hemos analizado para la realización de este trabajo de investigación la proyectamos hacia la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos; que se encuentran amparados dentro de nuestra Constitución de la República del Ecuador en el Art. 229 sobre los derechos de los servidores públicos especialmente en el inciso segundo parte primera en donde manifiesta que: **"Los derechos de las servidoras y servidores públicos son IRRENUNCIABLES."** Pero el Decreto Ejecutivo N° 813 contravine y viola este derecho establecido en el artículo numerado… (108.1), del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, en donde manifiesta: **"Cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización.- las Instituciones del Estado podrán establecer planes de compra OBLIGATORIA con indemnización conforme a lo determinado con la letra k) del Art. 47 de la LOSEP debidamente presupuestado, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas".**

Revisamos también lo establecido en el Art. 47 de la LOSEP en su literal k) que manifiesta: **"por compra de renuncia con indemnización";** no dice que es obligatoria, a lo que se entiende es que si el servidor desea vender su renuncia con indemnización, es algo a lo que no puede ser obligado, porque su derecho a trabajar en una institución es irrenunciable; pese a eso se han dado varios despidos intempestivos en diferentes instituciones del Estado, sin derecho a la defensa sólo porque supuestamente no querían trabajar y que maltrataban a sus usuarios, pero la pregunta que nos hacemos, es ¿qué pruebas fueron demostradas para que se haya aplicado

este decreto? Pues los afectados no tuvieron derecho ni tiempo a nada ya estaba todo hecho es decir sin derecho a la defensa y al debido proceso, por esta razón muchos de los afectados se desmotivaron psicológicamente ya que se fueron por encima de nuestra Constitución y la ley, aunque muy claramente lo establece el Art. 424 y 425 sobre la Supremacía de la Constitución, aquí se hizo caso omiso, por lo tanto donde quedan los derechos y garantías que respalda y protege la Constitución de la República en cada uno de los ciudadanos de este país, así también analizamos que este problema no solo lesiona al servidor público sino también a familias enteras que dependen del trabajo del jefe de familia, para subsistir; aunque quizá en varios de los casos han recibido una indemnización; pero no es lo mismo que seguir trabajando, a menos que realmente ellos no hubiesen querido trabajar donde podían acogerse a la renuncia voluntaria formalmente presentada que lo establece la ley Orgánica del Servidor Público, o a su vez que realmente se haya demostrado el mal servicio de aquel servidor público, pero con derecho a su defensa con fundamento y justificación y que se lleve a cabo el debido proceso que la Constitución Garantiza en el Art. 76 y no de un día para el otro con una notificación, en donde manifiesta que cesan sus funciones en forma definitiva, vulnerando los derechos laborales de los servidores públicos; para lo cual en mi investigación y análisis propondré encontrar posibles soluciones que garanticen la estabilidad del servidor público Ecuatoriano:

3. JUSTIFICACIÓN

Dentro del ordenamiento académico vigente de la Universidad Nacional de Loja, en sus distintas áreas nos ha permitido desarrollar trabajos de investigación con la única aspiración de indagar y buscar soluciones a diferentes problemas y vacíos jurídicos de nuestro entorno social, político, jurídico y económico; para lo cual considero como tema a ser investigado el siguiente: **"LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ECUATORIANOS A CONSECUENCIA DEL DECRETO EJECUTIVO 813 ".** Esta investigación me permitirá señalar la existencia de diversas falencias que se presentan en nuestra legislación ecuatoriana, lo cual contrasta con un marco legal que explícitamente señala sus procedimientos y fundamentos legales, establecidos en nuestra Constitución de la República.

El 12 de julio del año 2011, se publicó en el Registro Oficial el Decreto Ejecutivo 813, con el que se agrega un capítulo enumerado al artículo 108 del reglamento expedido en abril del mismo año. El cambio propuso que: "Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compra de renuncias obligatorias con indemnización conforme a 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. Los servidores públicos deberán cumplir obligatoriamente estos procesos".

Mi trabajo de investigación se enmarca dentro de los contenidos contemplados en el diseño curricular de la carrera de derecho; la originalidad constituye en mí un tema que es de mucha importancia y de actual vigencia.

La problemática planteada afecta a la sociedad especialmente en los siguientes aspectos social, jurídico, y económico. En lo Social, a los servidores públicos que prestan sus servicios a diferentes instituciones públicas sean estas Hospitales, Municipios, Registro Civil etc. Por cuanto la exigencia de un mejor servicio sin las debidas capacitaciones hace que cada servidor se sienta inseguro e inestable en sus puestos de trabajo, con la desconfianza de que en cualquier momento serán cesados de sus funciones en forma obligatoria.

En cuanto al aspecto **Jurídico** puedo determinar que es un problema que contraviene a los derechos y garantías que establece nuestra Constitución de la República así como también su jerarquía para la correcta aplicación de sus leyes con su debido proceso y el derecho a la defensa.

Por regla general sabemos que la renuncia es la decisión voluntaria que tiene una persona para abstenerse de realizar algo, o dejar de realizar una actividad encomendada, pues la renuncia surge de la voluntad propia y personal de cada individuo, por lo que sí es obligatoria ya pierde su esencia y deja de ser renuncia porque ya siendo obligatoria se convierte en una imposición que ya no depende de la voluntad de cada persona.

La misma Ley de Servicio Público dentro de sus normas establece los mecanismos y los procedimientos a través de los cuales un servidor público puede ser sancionado y los mecanismos por los cuales puede ser destituido previo al debido proceso y el trámite respectivo del sumario administrativo.

En lo **económico,** podemos decir que todas las personas necesitamos trabajar de manera digna para la subsistencia bajo un medio económico con el fin de alcanzar el sumak kausay.

Como estudiante de derecho es necesario estar involucrado en los acontecimientos jurídicos y sociales que como producto de las decisiones de las autoridades estatales afectan derechos de los ciudadanos, realizando un análisis jurídico y social sobre el tema planteado en mi investigación.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Realizar un estudio crítico, jurídico y doctrinario sobre las garantías que otorga la estabilidad laboral de los servidores públicos ecuatorianos y los efectos jurídicos económicos y sociales producidos por la aplicación del decreto ejecutivo 813, lo cual ha ocasionado inestabilidad laboral.

4.2. Objetivos específicos

1. Demostrar que el Decreto Ejecutivo N° 813 vulnera los derechos de los servidores públicos.

2. Determinar la falta del debido proceso que se da en la cesación de funciones de los servidores públicos.
3. Identificar las violaciones constitucionales en las que se ha incurrido con la desvinculación de servidores públicos Ecuatorianos.
4. Realizar un análisis jurídico dé las actuaciones de la función ejecutiva, de la función legislativa, y la corte constitucional en cuanto se refiere a los despidos masivos de servidores públicos en el Ecuador.
5. Identificar las consecuencias económicas jurídicas y sociales de los servidores públicos desvinculados por la aplicación de la LOSEP y del decreto ejecutivo 813.
6. Elaborar una propuesta jurídica que garantíce los derechos en favor de los servidores públicos del país.

5. Hipótesis

La desvinculación obligatoria de los servidores públicos ecuatorianos genera inestabilidad laboral y desprotección jurídica para el respeto de sus derechos laborales.

6. Marco Teórico

6.1. TEORÍA CONCEPTUAL

Empiezo analizando los diversos conceptos existentes sobre el tema a investigar, y al analizar uno de ellos, que he investigado en trabajos y monografías relacionado a nuestro trabajo con el siguiente término:

6.1.1. Acto Administrativo.- Es una declaración de la voluntad unilateral de la función administrativa, que va a producir un efecto jurídico Administrativo, de aplicación inmediata.[18]

6.1.2. Decreto.- Es de la función Ejecutiva, llamada también función gubernamental. Consta de normas que van a generar derechos expedidos por el órgano de la administración pública, en sí el decreto es específico, rige y su alcance es general a todos los órganos de la administración pública.[19]

6.1.3. Derecho.- "potestad o facultad, consecuencia jurídica, validez o vigencia e invalides o nulidad, etc. Conjunto de normas vigentes en un tiempo y un lugar determinado". Julio B. J. Maier.

6.1.4.Estado.- "Situación en la que se refiere algo, referido a ese algo a la estructura social alude al Estado de la sociedad y a la estructura de poder en los aspectos jurídicos y políticos de un modo general, a la organización política". Alcides Alvarado.

6.1.5. Justicia.- "Supremo Ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo. Justiniano.

---

[18]http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativoecuador2.shtml#ixzz2irddRZQV

[19]http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativoecuador2.shtml#ixzz2irddRZQV

6.1.6. Relación Jurídica.- “Se trata de derechos y obligaciones entre actor y demandado en un complejo recíproco”. Kohleer citador por Aldo Bacre.

6.1.7. Servidor Público.- Es la persona que a cualquier título o denominación presta un servicio público en una entidad del estado.

6.1.8. Estabilidad.- Derecho del servidor o trabajador a conservar su puesto de trabajo hasta cuando por causas legales se termine su relación laboral.

6.2 MARCO DOCTRINARIO

Para el desarrollo del Marco Doctrinario y sustentar mi trabajo de investigación me baso especialmente en los derechos que nuestra Constitución establece como son **los derechos del buen vivir**; ya que es responsabilidad del Estado garantizar que todas las personas tengan derecho al trabajo, seguridad social y a la libertad.

Es así como también hemos investigado toda la información necesaria que valide nuestro trabajo de investigación que a continuación presentamos.

LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, COMO LA SUPREMA FUENTE DEL DERECHO ADMINISTRATIVO.

Espíritu constitucional

Es la suprema ley, ley de leyes, indispensable para el asentamiento –político- jurídico de la sociedad, que las demás leyes, no constituyen sino sus reglamentos de aplicación.

La constitución prevalece sobre cualquier otra norma legal. Las leyes orgánicas y ordinarias, decretos-leyes, decretos, estatutos, ordenanzas, reglamentos, resoluciones y otros actos de los poderes públicos, deberán mantener conformidad con sus disposiciones y no tendrán valor si, de algún modo, estuvieren en contradicción con la Constitución.

La simiente del derecho administrativo

Es la primogenia desde donde arranca la manifestación positiva del derecho administrativo por ejemplo en sus principios y garantías esenciales a favor de las personas, ha producido nuestro derecho administrativo positivo.

Como ejemplo los derechos sobre la educación, libertad de asociación, seguridad social, la familia, propiedad, el sistema tributario, el control del orden jurídico etc.

Por lo tanto el derecho administrativo jamás puede apartarse de lo establecido en la Constitución.

Permite establecer la competencia de los órganos administrativos o estatales.

DERECHO ADMINISTRATIVO

Es el conjunto de normas jurídicas, consecuencia de las relaciones entre los órganos del Estado con particulares o entre órganos estatales para atender o requerir las necesidades colectivas referentes a servicios públicos de

acuerdo con la ley. (Me faculta a defender mi derecho dentro de la función pública.).Es un derecho fundamental por la facultad que reviste.

Constitución, sus conceptos generales son aplicados por medio de la ley.

El que permite obedecer las competencias de los órganos estatales; su equilibrio con las personas que las cumplen (sociedad)

Toda persona tendrá derecho de hacer repeticiones de acuerdo con la ley, no se puede actuar en contra de la ley.

Ejemplo. El Municipio debe precautelar el bienestar de los ciudadanos en salud, en los mercados de abastos, agua potable, alcantarillado etc.

La administración pública antes de sancionar debe cumplir con el debido proceso previamente citándolo y notificándolo, el inculpado debe comparecer al municipio donde se le abrirá un expediente, donde presentará las pruebas de descargo si cumple con lo establecido en el régimen municipal éste será absuelto o se hará acreedor a una contravención.[20]

Historia del Régimen Laboral Público

Nuestro Código del Trabajo, fue expedido por el Jefe Supremo de la República de ese entonces, el General Alberto Enríquez Gallo, el 5 de agosto de 1938, y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente que lo aprobó por unanimidad el11 de octubre, se publicó en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año.

[20]http://www.monografias.com/trabajos67/derecho-administrativo-ecuador/derecho-administrativo-ecuador.

Históricamente, se conoce que algunas personas notables como los señores, Miguel Ángel Zambrano, realizaron la parte más destacada de la codificación con la cooperación de Juan Luis Oquendo, posteriormente se integró una comisión de revisión del Código Laboral, que la integraron a dicha comisión los señores César Cabrera Andrade, Juan Genaro Jaramillo y Rafael Vallejo Larrea.

Sin embargo y a pesar de las críticas que se han formulado, existen también criterios favorables de algunos sectores organizados, que afirman que el Código del Trabajo, es un verdadero cuerpo de Leyes que favorecen y protegen a la clase más débil como es la Clase Obrera, que es un Código y su legislación laboral que responde de alguna manera a los anhelos y aspiraciones de la clase obrera, que este mismo Código del trabajo es como producto del esfuerzo y sacrificio e incluso con pérdidas de la vida de los trabajadores, por alcanzar mayores y mejores condiciones de vida del trabajador y su familia, en definitiva se puede determinar que es el reflejo mancomunado de lucha y acción de los trabajadores de una generación de raigambre a los ideales del humanismo social y democrático.

Pero el derecho laboral, es un ente jurídico dinámico en proceso de una permanente evolución. Es por eso que se han realizado algunas reformas como también codificaciones de fondo y de forma, como estas a saber: una primera codificación se realizó el 4 de septiembre de 1961, que contiene veintisiete decretos reformatorios y dos resoluciones interpretativas, una segunda codificación data del 7 de junio de1971, la misma que se apoyó en

ocho decretos reformatorios, una tercera del 13 de noviembre de 1986, se sustenta en cincuenta decretos reformatorios y tres resoluciones de la H. Corte Suprema de Justicia, de aquel entonces.

Finalmente es necesario resaltar lo que recoge nuestra Carta Magna, consagrando que el Ecuador es un Estado Social de Derecho, en su Art. 33, nuestra Constitución establece "*Que el trabajo, es un derecho y un deber social. Gozará de la Protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa*"1.[21]

Evolución constitucional del régimen laboral de los servidores públicos

Los estudios señalan que desde 1926 el Ecuador dio un salto cualitativo en cuanto al reconocimiento de los servidores públicos, catalogándolos como integrantes de una clase importante, comprometida con el desarrollo nacional.

Se señala también como importante el trabajo de los servidores públicos mediante la promulgación de la Ley Orgánica de Hacienda del 27 de septiembre de 1.928, la que en su Título V trata de "Los Funcionarios y Empleados Públicos" y regula su nombramiento, estabilidad, cauciones, sueldos, viáticos, licencias y responsabilidades, así mismo, la Ley Orgánica de Servicio Público, determina la estabilidad de los empleados

[21]Naula Quinde Andrea Verónica, Tesis Universidad Particular de Loja.

públicos idóneos, su capacitación técnica y el sistema de selección por méritos.

En términos amplios el servicio público constituye "toda actividad pública que no sea la militar. Desde el punto de vista histórico, lo civil era lo contrario de lo canónico, de lo penal y de lo internacional.

En nuestra legislación el servicio público denota lo mismo que el servicio administrativo público y se refiere al órgano que comprende a los servidores públicos sometidos a La ley Orgánica de Servicio Público.

La Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Suplemento del RO. Nro. 294, del 6 de octubre del 2010.

El servicio público ecuatoriano comprende a los ciudadanos que ejerzan funciones públicas remuneradas en las instituciones, entidades y organismos del Estado, corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y sociedades en las cuales las

Entidades del Estado tengan mayoría de acciones o un apoyo total o parcial de capital o bienes de su propiedad de por lo menos en un cincuenta por ciento.

No están comprendidos en el Servicio Público:

a) Los dignatarios o autoridades elegidos por votación popular;

b) Los funcionarios elegidos o nombrados por el Congreso Nacional o por el

Presidente de la República, de acuerdo con la Constitución y las leyes correspondientes;

c) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional;

d) Los dignatarios, autoridades o miembros de los cuerpos colegiados o de las corporaciones a cuyo cargo corre los gobiernos de las instituciones;

e) Los funcionarios y servidores de la Función Legislativa;

f) Los funcionarios y servidores de la Función Judicial; Ministerio Público,

Tribunal Constitucional, Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito de la

Provincia del Guayas y funcionarios del Servicio Exterior que se encuentren en funciones fuera del país;

g) Los trabajadores de las entidades que se rigen por el Código del Trabajo.;

h) El personal docente e investigadores universitarios, técnico-docente, profesional y directivo que están sujetos a la Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del magisterio nacional (Art.5 de la mencionada Ley).

Los servidores comprendidos en los literales e), f), g) Y h) serán sujetos de los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que establece la Ley de Servicio

Público.[22]

“Decreto Ejecutivo Nº 813 – Compra de renuncia obligatoria

Después de realizar contacto con el Presidente de la Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador – CONASEP, Sr. Remigio Hurtado, se me comunica que el día viernes 5 de agosto/11 se realizará una marcha nacional en la ciudad de Quito, con la finalidad de dejar planteada la demanda de inconstitucionalidad en la corte, respecto al Decreto Ejecutivo No. 813. Así mismo, nos hace un llamado a la unidad, para seguir en la lucha de grandes intereses de equidad y justicia en beneficio de todos los servidores Públicos.

La postura del compañero Hurtado, según fuente de diario El Universo es: **“C*onsidero que la renuncia debe ser un acto voluntario, no obligatorio. Hay más de 20 artículos en la Constitución y 7 artículos en la Ley de Servicio Público que se contraponen a la renuncia obligatoria”.”*[23]**

6.3 MARCO JURIDICO

Constitución de la Republica 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

[22]Naula Quinde Andrea Verónica, Tesis Universidad Particular de Loja.
[23] link: http://unvrso.ec/0001UQB

justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.[24]

DECRETO EJECUTIVO 813: REGRESIÓN EN DERECHOS.

El gobierno del economista Rafael Correa Delegado, 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** (subrayado nuestro) con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP…"

Como se ve 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 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;"

[24] Constitución de República del Ecuador.

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".[25]

TÍTULO III DEL RÉGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Capítulo I

DE LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos.- Son deberes de las y los servidores públicos:

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;

b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;

[25]VLADIMIR ANDOCILLA EL DECRETO 813 Y SUS REPERCUSIONES EN LOS TRABAJADORES DEL ECUADOR.htm

c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;

e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;

f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;

g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;

h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;

i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;

j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

a) Gozar de **estabilidad** en su puesto;

b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;

c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;

d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;

e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;

f) Asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria;

g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;

h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;

i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;

j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;

k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;

n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;

o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social;

p) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;

q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; y,

r) Los demás que establezca la Constitución y la ley[26]

RENUNCIAS VOLUNTARIAS

La Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 47 literal a determina como causa de cesación definitiva de funciones de los servidores publica la renuncia voluntaria formalmente presentada lo cual se complementa con el artículo 102 del reglamento general a la LOSEP, que establece el procedimiento para la aceptación de la renuncia voluntaria complementándose con el artículo 286 del mismo reglamento que dispone que la compensación por renuncia voluntaria operara de conformidad con el plan que para el efecto establezca cada institución, plan que necesariamente deberá guardar relación con la disposición general décima segunda de la LOSEP, que disponen que los servidores públicos que cesen en funciones por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, a partir del quinto año de servicios prestados en la misma institución a más de la liquidación de haberes que legalmente les corresponde percibirán una compensación económica la misma que actualmente se encuentra regulada en el Acuerdo Ministerial MRL 2011 00158VIGENTE DESDE EL MES DE JUNIO DEL AÑO 2011.

[26] Ley Orgánica del Servidor Público

Si bien es cierto una de las formas de terminación de la relación laboral es el acuerdo entre las partes lo que se configura con la presentación y aceptación de la renuncia legalmente presentada y aceptada, la cual se produce fundamentalmente cuando el servidor por cualquier motivación interna que sea decide retirarse de la institución en la que trabaja, lo que debe ser necesariamente compensado económicamente de acuerdo al tiempo trabajado en la institución pública.

La renuncia de una persona a cualquier situación depende fundamentalmente de la voluntad intrínseca de cada persona que bajo su decisión se retira de la entidad en la que ha venido laborando.

Ante los índices de desempleo y subempleo que tiene nuestro país, seria utópico pensar que la gran mayoría de servidores públicos van a renunciar voluntariamente a sus puestos de trabajo, pero es importante que en la eventualidad que se den dichas renuncias el servidor público debe salir con algún respaldo económico para sus sustento.

El Ministerio de Relaciones Laborales a través del acuerdo ministerial 00158 de junio del 2011 establece las regulaciones y montos que percibirán los servidores públicos como compensación económica por la renuncia voluntaria determinando que la compensación por renuncia voluntaria deberá ser percibida por el servidor público por una sola vez y se lo considerara a partir del quinto año de trabajo dentro de la misma institución, para que opere esta situación las entidades públicas deberán elaborar un

plan anual el cual será aprobado por la autoridad nominadora y en la función ejecutiva será aprobada por el comité de gestión pública interinstitucional.

La Unidad Administrativa de Talento Humano de cada institución deberá dar a conocer a los servidores públicos el inicio del plan institucional anual de renuncias voluntarias que estará sujeta a la disponibilidad económica que se obtenga. Receptadas las solicitudes de renuncias la Unidad de Talento Humano elaborara el listado de interesados en participar del plan.

Una vez presentada la renuncia la Unidad de Talento Humano elaborara un informe que remitirá a la autoridad nominadora informe que contendrá el listado de los servidores públicos que fueron acogidos en el plan y el monto a recibir por cada uno de los servidores renunciantes.

En el caso de servidores públicos que no solicitaron su inclusión en el plan institucional anual de renuncias voluntarias o no fueron considerados en el plan institucional, pero debido a circunstancias personales deben formalizar sus renuncias, estas podrán ser aceptadas por la autoridad nominadora, sin embargo el monto que percibirán por renuncia voluntaria no planificada será el equivalente al monto del 10% del valor calculado de acuerdo al artículo 10 del acuerdo ministerial 00158.

Para que los servidores públicos se hagan acreedores a la compensación por renuncia voluntaria, a más de constar en el plan institucional de renuncias, deberán contar con el dictamen presupuestario favorable del

Ministerio de Finanzas y la aprobación del comité de gestión interinstitucional para el caso de los servidores públicos que laboran en la función ejecutiva.

Los requisitos para que el servidor pueda acogerse a los beneficios de la renuncia voluntaria son los siguientes:

1.- Presentar formalmente con 15 días de anticipación su renuncia.

2.- Contar con la aceptación por parte de la autoridad nominadora de la renuncia.

3.- No tener pendiente devengaciones por efecto de formación y capacitación.

4.- No tener valores pendientes de pago por anticipos de remuneraciones.

5.- Presentar el acta de entrega recepción de bienes.

El valor de la compensación por la renuncia volu7ntaria será el equivalente a 5 salarios básicos unificados 1590 dólares en el presente año por cada año cumplido de servicios prestados en la misma institución contados a partir del inicio del quinto año de servicios, el valor máximo que podrán recibir los servidores públicos por concepto de compensación económica por renuncia voluntaria será de 150 salarios básicos unificados del trabajador en general es decir un máximo de 47.700 dólares quedando prohibido el servidor público de recibir otro beneficio adicional por la cesación definitiva de funciones.

El valor de la compensación económica por renuncia voluntaria será entregado por parte de la unidad financiera de la respectiva institución dentro de los 15 días hábiles siguientes a la terminación de la relación laboral. Valor que junto con la liquidación de haberes será entregado en efectivo.

Los servidores públicos que hubieren recibido una compensación económica por renuncia voluntaria, para reingresar al servicio público, devolverán en forma previa la totalidad de la compensación económica recibida conforme lo dispone el artículo 14 de la LOSEP. Quedando excluidos de esta obligación únicamente el servidor que reingresa al servicio público mediante nombramiento provisional, o a cargos y funciones de libre nombramiento y remoción.

Los servidores públicos que adicionalmente a su cargo público ejerzan la docencia en universidades, escuelas politécnicas o conservatorios de música del país, podrán recibir la compensación económica por renuncia voluntaria y continuar ejerciendo la docencia universitaria.

RENUNCIAS OBLIGATORIAS

Luego da haberse expedido la Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento, en el mes de julio del 2011, el gobierno nacional emite el decreto ejecutivo 813 en el que contiene una serie de reformas al Reglamento general de la LOSEP, dentro de las cuales de manera expresa se estipula que las instituciones del estado podrán establecer planes de

compras de renuncias obligatorias con indemnizaciones, tomando como parámetros para este efecto los procesos de restructuración, optimización, y racionalización de dichas entidades públicas.

El monto de la indemnización a que tienen derecho los servidores públicos que se acojan a este proceso de renuncias obligatorias será de cinco salarios básicos del trabajador privado en general, es decir de 1590 dólares por cada año de servicio, y hasta por un valor máximo de 150 salarios básicos del trabajador privado en general, es decir máximo 47.700 dólares. Lo cual deberá ser pagado en efectivo.

Se deberá considerar para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público así como también la parte proporcional si hubiere lugar.

La compra de renuncias con indemnización no se aplicara para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, con nombramientos provisionales de periodo fijo, con contratos de servicios ocasionales, ni para los puestos comprendidos dentro del nivel jerárquico superior.

La ley Orgánica de Servicio Público -LOSEP- artículo 47, literal K) dice: "Compra de renuncias con indemnización", no tiene carácter obligatorio, deja a voluntad del funcionario público, en caso de aplicarla constituye un despido intempestivo, y atenta contra la estabilidad de los empleados. Paradójicamente existen cerca de 20.000 empleados públicos que quieren

jubilarse voluntariamente y otros 5.000 que tiene más de 70 años de edad, pero no existe presupuesto, el Estado no tiene plata, pues necesitan 880 millones de dólares para las anheladas jubilaciones.

Decreto inconstitucional porque el Artículo 33, de la Constitución Política del Estado dice: "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".

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

Artículo 326, numeral 1.- dice "El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. En el numeral 2 consta que los "derechos laborales son irrenunciables e intangible. Será nula toda estipulación en contrario".

La Asambleísta Nivea Vélez, les recordaba que el pleno de la Asamblea había expuesto "su preocupación por la reacción de las FF.AA. si se incumplía el acuerdo con la cúpula militar. Insistí en el tema con los coordinadores de PAIS, pero alguien dijo que en la presidencia había malestar y que si no nos allanábamos podía decretarse la muerte cruzada...

Eso incidió en muchos' ". De haber actuado con prudencia e independencia de Carondelet el país no hubiera atravesado aquella lamentable y difícil situación el 30 de septiembre del 2010.

El Ejecutivo y la Asamblea Nacional son los responsables de aquellos sucesos, porque el Presidente de la República veta el proyecto enviado desde la Asamblea Nacional, asume el problema en calidad de Comandante en Jefe, su intemperancia hace que acuda al desafío y en vez de explicar la ley, insulta en su casa a los uniformados, como quién les dice yo tomo las decisiones, la ley va porque va, lanzó por la borda los acuerdos parlamentarios realizados tiempo atrás, por eso se aprobó la Ley Orgánica de Servicio Público -LOSP- en segundo debate, con el apoyo de 108 Asambleístas; pero, al ser enviado al Ejecutivo para su aprobación o veto, el mencionado cuerpo jurídico fue devuelto con 81 observaciones en un legajo de 90 páginas, con "aportes" realizados por el Abogado Alexis Mera Giller, Secretario Jurídico de la Presidencia de la República.

SUPRESIÓN DE PARTIDAS

El monto de la indemnización, por supresión de partidas del personal de las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, será igual al indicado en el artículo 129 de esta ley publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N.- 294, del miércoles 6 de Octubre del 2010.

El pago de supresión de partidas se pagará por una sola vez, conforme al siguiente mecanismo:

1. A fin de obtener el monto correspondiente al piso se observará lo siguiente: a) se obtendrá la diferencia del costo de la canasta básica familiar de la Provincia de Galápagos con respecto a la canasta básica familiar del Ecuador continental; b) una vez obtenida esta diferencia en forma porcentual, se multiplicará dicho porcentaje por el valor de 5 salarios básicos unificados del trabajador privado en general; c) el valor resultante de esta segunda operación se sumará al valor de cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, estableciéndose así el valor a pagarse por cada año. d) el valor obtenido se multiplicará por el número de años de servicio en el sector público.

2.- El valor final, no podrá superar en ningún caso el monto resultante de aplicar el siguiente mecanismo: a) La diferencia obtenida en la letra a) del inciso anterior, en forma porcentual, se multiplicará por el valor de ciento cincuenta salarios básicos del trabajador privado en general; b) el valor resultante de esta operación se sumará al valor de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Los servidores públicos que, por mandato de lo dispuesto en la Constitución de la República, pasen de estar sujetos al Código del Trabajo a esta ley, se les reconocerá la jubilación patronal a que tienen derecho conforme

establece el régimen patronal privado si, a la vigencia de la actual Constitución, tenían más de trece años de servicios en el sector público.

Anteriormente en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa establecía un valor mínimo de 1000 USD por año hasta un tope de 30.000 USD, las misma que era de manera permanente, actualmente la Ley Orgánica de Servicio Público establece que recibirán 2.160 USD para Galápagos y hasta un tope de 64.800 USD, considerando un Costo de la Canasta Básica Familiar como mínimo del 80 % superior a la del Continente y un Salario Básico Unificado. (240 USD), los mismos que irán aumentados cada año.

En la Disposición General Novena, se establece que las remuneraciones mensuales unificadas de las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta Ley, mientras trabajen en las instituciones públicas de la provincia de régimen especial de Galápagos, percibirán la remuneración mensual unificada establecida en los grados de valoración de las escalas de remuneraciones vigentes para el Ecuador Continental, emitida por el Ministerio de Relaciones, “ multiplicado por dos.”, sin pagar al IESS.

JUBILACIONES

- El literal a) del artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, determina como causa de cesación definitiva de funciones de

las y los servidores públicos la renuncia voluntaria formalmente presentada;

- La Disposición General Décima Segunda de la LOSEP establece que las y los servidores públicos que cesen en funciones por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, a partir del quinto año de servicios prestados en la misma institución, a más de la liquidación de los haberes correspondientes, percibirán una compensación económica;

- El artículo 102 del Reglamento General a la LOSEP señala el procedimiento para la aceptación de la renuncia voluntaria legalmente presentada por las y los servidores públicos;

- El artículo 286 del citado Reglamento General dispone que la compensación por renuncia voluntaria opere de conformidad con el plan que al efecto establezca cada institución;
- Es necesario establecer las regulaciones y montos para viabilizar la entrega de la compensación económica por renuncia voluntaria legalmente presentada por la o el servidor público, aceptada por la autoridad nominadora o su delegado;
- Mediante Decreto Ejecutivo No. 729 de 11 de abril de 2011, publicado en el Registro Oficial No. 439 de 3 de mayo de 2011, se crea el Comité de Gestión Interinstitucional, con la finalidad de coordinar la implementación del modelo de reestructuración de la gestión pública institucional en la Función Ejecutiva, y coordinar, articular, dirigir,

emitir políticas y lineamientos estratégicos respecto a su implementación;

De la compensación por renuncia voluntaria.- Esta compensación económica constituye el reconocimiento monetario al que tienen derecho las y los servidores públicos, para ser percibido por una sola vez, al ser aceptada su renuncia voluntaria legalmente presentada. Se calculará a partir del inicio del quinto año de servicios dentro de una misma institución, de conformidad con lo determinado por la LOSEP, su Reglamento General y el presente Acuerdo.

El reconocimiento de ésta compensación económica no será aplicable para los miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, y Bomberos, que se regulan por el artículo 115 de la LOSEP; y, las y los obreros públicos, regulados por el Código del Trabajo.

Del plan institucional.- Las instituciones del Estado, a fin de viabilizar la desvinculación de las y los servidores públicos por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, para acogerse a la compensación económica regulada por este Acuerdo, deberán elaborar un plan anual, el cual será sometido a la aprobación de la autoridad nominadora, y para el caso de la Función Ejecutiva, a las definiciones del Comité de Gestión Pública Interinstitucional.

Del procedimiento de estructura y ejecución del plan institucional.- A efectos de la elaboración y ejecución del plan institucional anual, las instituciones del Estado, se sujetarán al siguiente procedimiento:

h) La UATH institucional o quien hiciere sus veces, pondrá en conocimiento de las y los servidores públicos el inicio del plan institucional anual de renuncias voluntarias, que estará sujeto a la disponibilidad económica que se obtenga y el texto establecido en el Artículo 10 de este Acuerdo, a fin de que la o el servidor público, en un plazo máximo de quince días, manifieste por escrito su voluntad de ser considerado dentro del plan, debiendo señalar sus nombres y apellidos completos y número de cédula de identidad o ciudadanía;

i) Receptadas las solicitudes dentro del plazo fijado, la UATH institucional o quien hiciere sus veces, elaborará el listado de interesados en participar del plan, que contendrá: (I) nombres y apellidos completos de la o el servidor, (II) número de cédula de identidad o ciudadanía, (III) función o rol que desempeña, (IV) remuneración actual, (V) edad, (VI) sexo y, (VII) nivel de instrucción;

j) La UATH institucional deberá verificar los años de servicio en la institución de las y los servidores públicos interesados en presentar su renuncia, para lo cual requerirá del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, emita una certificación que confirme el número de aportaciones acreditadas a la o el servidor público en la institución que actualmente labora, y coordinará con la Unidad Financiera o

quien hiciere sus veces, la realización de los cálculos correspondientes para determinar el presupuesto requerido para la ejecución del plan institucional anual de renuncias voluntarias;

k) Elaborado el plan institucional anual, la autoridad nominadora lo enviará al Comité de Gestión Pública Interinstitucional para el conocimiento de sus definiciones, en el caso de entidades de la Función Ejecutiva;

l) La autoridad nominadora de la respectiva institución, solicitará el dictamen presupuestario correspondiente al Ministerio de Finanzas;

m) Con el dictamen presupuestario correspondiente del Ministerio de Finanzas y las definiciones del Comité de Gestión Pública Interinstitucional, en el caso de entidades de la Función Ejecutiva, la autoridad nominadora procederá a elaborar el cronograma de presentación y aceptación de renuncias y entrega de los valores individuales de la compensación por renuncia voluntaria, estableciendo en el mismo un orden de prioridad, de ser necesario, que se adapte a las necesidades institucionales y conforme los recursos asignados;

n) La UATH institucional o quien hiciere sus veces, informará quienes serán las y los servidores públicos que pueden acogerse al plan institucional anual durante el año fiscal, y los valores que a cada uno de las y los interesados les corresponda, a fin de que, si todavía están interesados, presenten formalmente sus renuncias dentro de

las fechas establecidas en el cronograma, precisando que aquellas renuncias que no pudieran ser aceptadas por falta de disponibilidad presupuestaria, tendrán prioridad para el siguiente año fiscal, siempre que la o el servidor público ratifique oportunamente su interés, al inicio del siguiente proceso.

De la renuncia y su aceptación.- Una vez presentadas las renuncias, la UATH institucional o quien hiciere sus veces, elaborará un informe que remitirá a la autoridad nominadora, el cual contendrá el listado con los nombres, apellidos y número de cédula de identidad o ciudadanía de las y los servidores públicos que fueron acogidos en el plan y presentaron sus renuncias; y, el monto a recibir por cada uno de las y los servidores.

Las renuncias aceptadas por la autoridad nominadora o su delegado serán comunicadas a la UATH institucional, para que la misma ejecute el cronograma de desembolsos, mismos que se realizarán en el término de quince días posteriores a la cesación de funciones.

De las renuncias no planificadas.- En los casos de las y los servidores públicos que no solicitaron su inclusión en el plan institucional anual de renuncia voluntaria o no fueron considerados en el plan institucional, pero debido a circunstancias personales, deben formalizar sus renuncias, éstas podrán ser aceptadas por la autoridad nominadora; sin embargo, el monto que percibirán en calidad de compensación por renuncia voluntaria, no planificada, será el equivalente al 10% del valor calculado conforme lo señalado en el artículo 10 de este Acuerdo, debiendo para el efecto cumplir

los requisitos determinados en los literales b), c), d), e) y f) del artículo 8 de este Acuerdo.

De los requisitos para la compensación.- Para que las y los servidores públicos que presenten formalmente su renuncia voluntaria, de conformidad con el artículo 47 literal a) de la LOSEP; a partir del quinto año de servicios en una misma institución del Estado, perciban la compensación económica establecida en los artículos 3 y 10 de este Acuerdo, deberán cumplir los siguientes requisitos:

g) Estar incluidos dentro del plan institucional de renuncia voluntaria para acogerse a la compensación económica, que cuente, con el dictamen presupuestario del Ministerio de Fincas y la aprobación del Comité de Gestión Interinstitucional, para el caso de las entidades de la Función Ejecutiva.

h) Presentar formalmente su renuncia con quince días de anticipación a la fecha de su salida, salvo que la autoridad nominadora la acepte antes de este plazo, conforme el artículo 102 del Reglamento General de la LOSEP;

i) Contar con la aceptación de la autoridad nominadora o su delegado;

j) No tener pendiente devengaciones por efecto de formación y capacitación;

k) No tener valores pendientes de pago por anticipo de remuneraciones, que puedan ser superiores al total de la liquidación; y, compensación económica a recibir, y;

l) Presentar el acta entrega-recepción de bienes y archivos, conjuntamente con el inventario correspondiente. En el caso de las y los servidores públicos caucionados, se considerarán las particularidades correspondientes, establecidas en la respectiva normativa.

De la notificación y respaldos.- La UATH notificará la aceptación de la renuncia y la cesación de funciones, a través de la acción de personal correspondiente, a la o el servidor público que será beneficiario de la compensación por renuncia voluntaria e incorporará los documentos que sustenten la entrega de tal compensación, dentro del expediente individual de cada servidora o servidor público.

Del cálculo.- El valor de la compensación por renuncia voluntaria será equivalente a cinco salarios básicos unificados por cada año cumplido de servicios prestados en la misma institución, contados a partir del inicio del quinto año de servicios. Sobre la fracción de año se calculará el valor proporcional.

El valor máximo que podrán recibir las y los servidores públicos por concepto de compensación económica por renuncia voluntaria será de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en general, en total, y la o el servidor público que perciba la compensación por renuncia voluntaria, no podrá recibir otro beneficio adicional con ocasión de la cesación definitiva en sus funciones.

De la entrega de la compensación económica.- La Unidad Financiera o quien hiciere sus veces, dentro de los quince días hábiles subsiguientes a la terminación de la relación laboral, procederá a la entrega en efectivo del valor de la compensación económica por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, adicional a la liquidación de haberes que le corresponda a la o el servidor público, previo a la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 8 de este Acuerdo.

La UATH institucional o quien hiciere sus veces, tendrá la obligación de registrar estos movimientos en el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones - SIITH y remitirá al Ministerio de Finanzas la información sobre las y los servidores públicos que fueren compensados económicamente para su registro y validación en el Distributivo de Remuneraciones Mensuales Unificadas Institucional.

AMBIENTE LABORAL INADECUADO

Un buen clima laboral goza de los beneficios otorgados por la Calidad de Vida Laboral (CVL), es decir, que si no existe en la organización una preocupación por mantener niveles altos de calidad de vida, es muy probable que el clima laboral se deteriore.

Medir la Calidad de Vida Laboral constituye un avance respecto al diseño tradicional del trabajo de la administración científica, que se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscaba una división plena de las tareas, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra para alcanzar su objetivo de eficiencia. Con ello se pretendía disminuir los costos por medio de empleados que realizaban trabajos repetitivos y no calificados, capacitándose en corto tiempo para el desempeño del trabajo. Así, con excesiva frecuencia los dirigentes de las empresas se empeñaban en obtener la colaboración pasiva y repetitiva de las personas, pero poco se preocupaban por conocer las ideas que esas personas pudieran aportar, por lo que el personal sentía poca responsabilidad por el éxito o el fracaso que obtuviera el gerente con sus decisiones unilaterales.

De esta manera surgieron muchos problemas debido a la escasa atención que esta estructura prestaba al bienestar laboral. Existía una excesiva división de las tareas y una sobre dependencia en las reglas, los procedimientos y la jerarquía. El resultado fue una alta rotación de personal

(renuncias) y ausentismos, aburrimiento por las tareas repetitivas y grandes conflictos a raíz de la necesidad de los trabajadores de mejorar sus condiciones laborales.

Ante esta situación los directivos actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, la organización se hizo más rígida, y esto llevó a un proceso de deshumanización del trabajo. Como consecuencia el deseo de trabajar declinó y luego de un profundo análisis para la resolución de los problemas, se optó por rediseñar los empleos, otorgando al trabajador mayor oportunidad de reto, de utilizar técnicas avanzadas, de una tarea completa, de crecimiento y más estímulo para aportar sus ideas. En fin reestructurar la organización para mejorar la Calidad de Vida Laboral, que se refiere a la contradicción que se vive en el trabajo, entre prioridades fundamentales como “el ser productivo” y “el ser humano”, es decir, buscar tanto el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia empresarial.

La “Calidad de Vida Laboral” de una organización está compuesta por todos los factores que influyen o hacen al bienestar del trabajador desde que ingresa a la organización hasta que se retira de la misma. Es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales, trata de incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente y brindando oportunidades de desarrollo y progreso personal. Refleja el nivel de satisfacción de las aspiraciones y de los anhelos de las personas, que se traduce, en última instancia en la realización del individuo.

“El concepto de calidad de vida laboral tiende a producir un ambiente de trabajo más humano y busca emplear las habilidades más avanzadas de los individuos ofreciendo un ambiente que los aliente a mejorar esas habilidades”.

“La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas, no debe presionar excesivamente a los empleados ni perjudicar o degradar el aspecto humano del mismo”.

“Los esfuerzos por mejorar la vida laboral constituyen labores sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto”.30 Es decir, desarrollar labores y condiciones de trabajo de excelencia tanto para los individuos como para la solidez económica de la organización.

“La Calidad de Vida Laboral impone la necesidad de ofrecer a los trabajadores mayores retos, tareas más complejas, más oportunidades de utilizar sus ideas. Con esto nos estamos refiriendo al “enriquecimiento del trabajo” que persigue la adición de profundidad a un puesto a través de la cesión a los trabajadores de mayor control, responsabilidad y discrecionalidad sobre el modo de desempeñar su trabajo”.

ESQUEMA DEL MARCO TEÓRICO

MARCO CONCEPTUAL

Acto Administrativo.

Decreto.

Derecho.

Estado.

Justicia.

Relación Jurídica.

Servidor Público.

Estabilidad.

MARCO DOCTRINARIO.

Derechos del Buen Vivir.

El Trabajo es un Derecho y un deber social.

Los Derechos del Trabajador son irrenunciables.

MARCO JURIDICO.

Constitución de la Republica.

Ley de Garantías Constitucionales.

LOSEP.

7. METODOLOGIA

Los métodos que utilice en la presente investigación son:

Método Investigativo.- Nos permitirá conocer los casos relacionados con este importante tema, en el campo legal.

Método deductivo-inductivo.- Porque estos métodos me van a permitir analizar y sustentar el tema que se va a investigar con fundamento lógico y científico. Explicando las generalidades y particularidades de todo el contenido teórico conceptual de la tesis.

Método analítico – sintético.- Estos métodos me servirán para realizar el análisis y a la vez sintetizar cada uno de los temas que voy a investigar, así como también los conceptos, teorías y comentarios de la investigación de tipo bibliográfico.

Método descriptivo.- En varios capítulos y temas de la presente investigación voy a describir una serie de hechos, elementos y acontecimientos, particularmente todo lo que tienen relación a la aplicación del Decreto Ejecutivo 813

Método histórico comparado.- En el estudio de derecho el proceso de evolución en la aplicación y cumplimiento del Decreto Ejecutivo 813.

Método Científico.- La suma de procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para estructura de sus textos positivos y

técnicos, y para la enseñanza y difusión del mismo, principio rector y obligatorio de la convivencia social en sus categorías fundamentales.

TÉCNICAS

La Observación.- Que permitirá identificar y observar el problema a investigarse.

Técnicas de Gabinete.- Están constituidas por las diferentes fichas, pero las que utilizare son las fichas Bibliográficas y Nemotécnicas.

Fichas Bibliográficas.- Son aquellas que me permitirán identificar la mayor cantidad de obras de consultas con los datos biográficos del autor correspondiente.

Fichas Nemotécnicas.- Son aquellas que me permitirán extraer de las obras, pensamientos, ideas y citas textuales de los tratadistas más importantes sobre el tema investigado.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO:

La investigación de campo tiene como objetivo, recabar y recopilar información útil sobre el Decreto Ejecutivo 813.

La encuesta.- Esta técnica se aplicará para obtener información sobre el cumplimiento o no de lo que dispone el Decreto Ejecutivo 813.

POBLACION

Cinco Abogados en Libre Ejercicio y cinco Juzgados de Trabajo a nivel nacional e Inspectoría de Trabajo de nuestra Provincia Bolívar.

MUESTRA

Se realizará la encuesta y entrevista a 10 personas en cinco Estudios Jurídicos de Abogados en libre ejercicio y Juzgado de Trabajo de la provincia Bolívar

8. CRONOGRAMA:

Tiempo/ Actividades	Abril			Mayo					Junio										Julio	
	4	14	21	5	6	7	8	9	2	3	4	5	6	16	17	18	23	24	1	23
1. Selección del Problema																				
2.Elaboración del Proyecto																				
3.Presentación del Proyecto																				
4. Acopio de la información bibliográfica																				
5. Aplicación de encuestas																				
6. Análisis de información																				
7.Elaboración del borrador del informe final																				
8. Presentación de del proyecto al Docente																				
9. Sustentación del Proyecto																				

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

Recursos Humanos.

Estudiante: **OSWALDO WALTER PINOS**.

Recursos Materiales.

Recursos económicos	
MATERIAL DE INVESTIGACIÓN	150
BIBLIOGRAFÍA	300
PAPELERÍA	100
COPIAS	150
ALQUILER EQUIPO INFORMÁTICO	100
EMPASTADOS	150
CÁMARA FOTOGRÁFICA DIGITAL	400
TOTAL	**1350**

El total de los costos materiales asciende a mil trescientos cincuenta dólares americanos. ($ 1350,00)

10. BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución de la República del Ecuador.
2. Código de Trabajo
3. Ley Orgánica de Servicio Publico
4. Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público
5. Decreto Ejecutivo 813
6. El Procedimiento Previo a la Destitución De Empleados Públicos: Dr. Nelson López
7. Curso Breve de Derecho Administrativo: Dr. Patricio Secaira
8. Manual de Derecho Administrativo : Dr. Efraín Pérez
9. Teoría y Práctica Procesal Constitucional: Dr. Jorge Zavala Egas
10. De la Constitución a la no Constitución: Dr. Arturo Gangotena
11. Temas Medulares del Nuevo Poder Constituyente: Dr. Rubén Darío Castro Orbe
12. Derecho Administrativo: Dr. Nicolás Granja Galindo
13. Nuevas Instituciones del Derecho Constitucional Ecuatoriano: Juan Pablo Aguilar
14. La Responsabilidad Civil de los Empleados Públicos: Luis Hidalgo L.
15. Nueva Justicia Constitucional: Colon Bustamante Tomo I y II
16. Derecho Administrativo: Efraín Pérez Tomo I y II
17. Internet

MODELO DE ENCUESTA

1. ¿Considera usted que la aplicación del Decreto Ejecutivo 813 ha violado los derechos constitucionales de los servidores públicos en cuanto a compra de renuncias?

2 ¿Cree usted que la compra de renuncias debería ser voluntaria y con indemnización?

3 ¿Para la cesación de funciones de un servidor público, deberían fundamentarse con pruebas de cargo y de descargo las cuales deben ser prolijamente investigas?

4 ¿Cree usted que los servidores afectados tenían derecho a justificar o defenderse en contra de este procedimiento de compras de renuncias obligatorias?

5¿Está de acuerdo usted que la compra de una renuncia de un servidor público, sea obligatoria?

6 ¿Basado en los derechos y garantías Constitucionales, cree usted que si un servidor público ha demostrado un mal servicio debería tener una última oportunidad para darse cuenta de que tiene que cambiar?

7. ¿Usted como servidor Público afectado solicitaría al Ejecutivo o a la

Asamblea Nacional, que se derogue el Decreto 813 o se reforme el artículo 47, literal K de la LOSEP en cuanto se refiere a la compra de renuncias obligatorias?

ÍNDICE

Portada……..……..I

Certificación……..……..II

Autoría……...III

Carta de Autorización……..IV

Agradecimiento…….….V

Dedicatoria……VI

Tabla de contenidos……...VII

1. Titulo……..…..1

2. Resumen…….…...2

2.1. Abstract…….……..4

3. Introducción…….…..6

4. Revisión de Literatura……..9

4.1. Marco conceptual…….…….9

4.2. Marco doctrinario……..……...25

4.3. Marco Jurídico……..……73

4.4. Legislación Comparada..……...…..……109

5. Materiales y Métodos……...113

5.1. Recursos utilizados……...113

5.2. Métodos……..……113

5.3. Técnicas…….……114

5.4. Muestra……114

6. Resultados…….…115

6.1. Resultados de la aplicación de encuesta.....115

6.2. Análisis de Casos……..……126

7. Discusión……129

7.1. Verificación de objetivos……..129

7.2. Contrastación de hipótesis……..……130

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta…….……131

8. Conclusiones…….…133

9. Recomendaciones……135

9.1. Propuesta de reforma jurídica..……...137

10. Bibliografía……...139

11. Anexos……..…….....141

Índice……...195