



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

TÍTULO:

**“NECESIDAD DE INCORPORAR REGULACIONES EN LA
LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO
DE LA FIGURA DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y
REMOCIÓN”.**

*Tesis de grado previo a optar el Título
de Abogada.*

AUTORA:

ROSALBA LORENA ARMIJOS COSTA

DIRECTOR DE TESIS:

DOCTOR GALO BLACIO AGUIRRE

LOJA – ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN

Doctor Galo Blacio Aguirre, Catedrático de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICO:

Haber revisado el trabajo de investigación de tesis para la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, realizado por la postulante **ROSALBA LORENA ARMIJOS COSTA**, sobre el tema **“NECESIDAD DE INCORPORAR REGULACIONES EN LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA FIGURA DE LIBRE MONBRAMIENTO Y REMOCIÓN”** el mismo que cumple con las exigencias académicas y reglamentarias para este tipo de trabajo, por lo que autorizo su presentación.

Loja, septiembre del 2014



.....
DOCTOR GALO BLACIO AGUIRRE
DIRECTOR DE TESIS

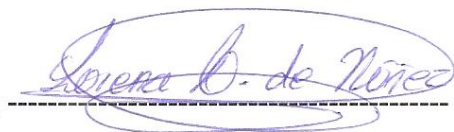
AUTORÍA

Yo, **Rosalba Lorena Armijos Costa** declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

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

Autora: Rosalba Lorena Armijos Costa

Firma: -----



Cédula: 1103984314

Fecha: Loja, septiembre del 2014.

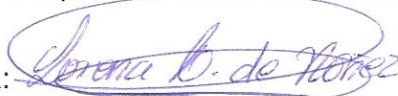
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS, POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Rosalba Lorena Armijos Costa declaro ser autor de la tesis titulada **“NECESIDAD DE INCORPORAR REGULACIONES EN LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA FIGURA DE LIBRE MONBRAMIENTO Y REMOCIÓN”**, como requisito para optar el grado de **Abogada**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 25 días del mes de septiembre del año dos mil catorce, firma la autora.

Firma: 
Autora: Rosalba Lorena Armijos Costa
Cédula: 1103984314
Dirección: Loja, España (15-29) y Av. Pío Jaramillo.
Correo Electrónico: lorena_armijos@hotmail.com
Teléfono: 2571635 **Celular:** 0990113173

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Dr. Galo Blacio Aguirre

Tribunal de Grado:

Dr. Mg. Sc. Mario Alfonso Guerrero González	Presidente del Tribunal
Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Muller	Vocal del Tribunal
Dra. María Antonieta León Ojeda	Vocal del Tribunal

DEDICATORIA

A mi **Sra. Madre:** Gracias por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por sus valores, por la motivación constante, por su ejemplo de perseverancia y constancia, pero más que nada por su amor incondicional, que fue lo que motivo a seguir estudiando y finalizar con el presente trabajo.

ROSALBA LORENA ARMIJOS COSTA

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios Todopoderoso por haberme dado el don más preciado que es la vida, dándome la suficiente inteligencia y perseverancia que me ha permitido concluir con éxito uno más de mis objetivos planteados dentro de mi vida personal.

Al **DOCTOR MAGISTER ARMANDO COSTA**, por su acertada dirección y su incansable paciencia durante todo el desarrollo de la presente tesis.

A la Universidad Nacional de Loja, institución que me ha permitido acceder a una educación superior con los más altos niveles de enseñanza.

ROSALBA LORENA ARMIJOS COSTA

1. TÍTULO

“NECESIDAD DE INCORPORAR REGULACIONES EN LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA FIGURA DE LIBRE MONBRAMIENTO Y REMOCIÓN”.

2. RESUMEN

En la actualidad en nuestro país se puede observar como de forma reiterativa en las instituciones públicas la corrupción y manipulación que existe con los denominados puestos de libre remoción. Esto ocurre bajo el entendido de que determinadas funciones, de alto nivel por supuesto, deben ser desempeñadas por personas que gocen de plena confianza de quien les designa y con quien colaboran estrechamente. Se trata, por tanto, de un cargo extremadamente riesgoso, sobre todo en Ecuador, donde el panorama político, se caracteriza por cambios inesperados y frecuentes, por lo que requiere replantear las relaciones del Gobierno con los distintos sectores parlamentarios y extraparlamentarios.

Aún más ésta figura se la ve en cada uno de los estamentos del servicio público, que bien se podría tomar como puestos de fácil manipulación y conflicto de intereses. Tomando en cuenta el reciente término de la meritocracia, entonces existen únicamente concursos de méritos y oposición para determinados puestos esto sin el debido control, ésta figura tiene un uso indiscriminado e indebido por parte de entidades públicas que sin fundamento alguno convierten determinados puestos de trabajo bajo ésta modalidad y cambian de nombres a medida de que van pasando los gobiernos de turno, sin reflejarse una verdadera gestión a favor de la ciudadanía.

Pero también es necesario hacer una acotación a la situación de las personas que son nombradas bajo esta modalidad, y las cuales no se encuentran dentro de una estabilidad laboral, y muchas de las veces con su capacidad cuestionada debido a la forma de designación, lo que es contrario a los derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

Por ello es necesario que esta figura, si bien no sea eliminada, sea regulada de forma urgente, para frenar la corrupción, el tráfico de influencias y el enriquecimiento de algunas personas que a la vista de la ciudadanía venden tales cargos.

ABSTRACT

At present in our country can be seen as iteratively in public institutions corruption and manipulation that exists with the posts entitled free removal. This is on the understanding that certain features , high level course, must be performed by persons enjoying full confidence of who appoints them and who work closely . It is therefore an extremely risky position, especially in Ecuador, where the political landscape which changes unexpectedly and with amazing frequency, which requires rethinking the relationship between the government and the various parliamentary and extra-parliamentary sectors.

Moreover this figure is seen in each of the classes of the public service, that could well be taken as posts easy manipulation and conflict of interest. Given the recent term of meritocracy, then there are only contests merits and opposition to certain posts this without proper control , this figure has a indiscriminate and improper use by public entities without any foundation make certain posts to work under this mode and change names as they go by successive governments, no one truly reflected management for citizenship.

But it is also necessary to make a remark to the situation of persons who are appointed under this system, and which are not in employment stability, and

thousands of times with his questioned due to the manner of appointment capacity, which contrary evidently constitutionally recognized labor rights.

It is therefore necessary that this figure, but is not eliminated, be regulated urgently to curb corruption, influence peddling and enrichment of some people that in view of citizenship sell such charges.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo titulado **“NECESIDAD DE INCORPORAR REGULACIONES EN LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA FIGURA DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN”**, trata acerca de la figura jurídica de la libre remoción para algunos servidores públicos, lo cual es perjudicial para la situación laboral de los mismos.

En nuestro país es frecuente los puestos de trabajo que se crean con la figura de libre nombramiento y remoción, esto con la finalidad de las personas que las ocupan sean afines con los puestos gerenciales y de mando administrativo, ya que lo que requieren es justamente que dicho funcionario se acerque a los intereses individuales, más no a lo interés colectivo y social.

Con estos antecedentes he desarrollado la presente Tesis, la cual se encuentra estructurada por una revisión de literatura, la cual comprende un Marco Conceptual, en el cual se abarca importantes conceptos inherentes a la problemática específica como son: servidor público, libre remoción, renuncia, despido intempestivo, servidor público entre otros, luego un Marco Doctrinario en el cual constan aspectos doctrinario del servicio público, y de los principios laborales que rigen en el Ecuador, finalmente consta de un Marco Jurídico, en donde se analizan las disposiciones que se encuentran

en la Constitución de la República del Ecuador, Ley de Servicio Público y su Reglamento.

Luego se describen uno a uno los métodos y técnicas utilizadas, y de qué forma contribuyeron a la eficacia del presente trabajo.

En lo concerniente a la investigación de campo, en Resultados se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta como de la entrevista.

Ya en la Discusión encontramos la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis concluyendo con la fundamentación jurídica de la reforma.

Finalmente y luego de una investigación importante se llegan a las conclusiones y recomendaciones que servirán de base para la propuesta de reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público., la cual lo que busca es justamente un acceso a la igualdad en tanto y cuanto la meritocracia debe funcionar en el Ecuador y evitar que exista esta figura jurídica que no beneficie en lo absoluto al servidor pública creándole inestabilidad laboral.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DECRETO EJECUTIVO

Al empezar con las definiciones importantes que explicarán con mayor precisión la temática de la tesis, me referiré al significado de lo que es un decreto ejecutivo, de la siguiente forma:

Una de las páginas electrónicas más importantes respecto a conceptos es la denominada sobreconceptos.com, que respecto al decreto ejecutivo señala:

“En derecho, un decreto es la disposición con fuerza de ley, emitida por el poder ejecutivo en virtud de una autorización expresa del poder legislativo; dicha autorización delimita el objeto, forma y duración del mandato. Dada su equiparación, en cuanto a efectos, con la ley emitida directamente por el Parlamento, el decreto legislativo puede derogar o modificar leyes”¹.

¹ <http://sobreconceptos.com/decreto>

Se trata de una disposición pero que tiene fuerza de ley, es decir de cumplimiento obligatorio dictado por el Presidente de la República, que es el representante del poder ejecutivo, mediante una autorización que le concede el poder legislativo, de forma delimitada tanto en su objeto, forma y duración.

También la página de internet emagister.com define al decreto ejecutivo de la siguiente manera:

“Es una orden emitida por una autoridad a un gobernado; es decir, es una resolución emitida por un órgano público para un caso concreto, además de ser estudiado con una serie de variantes es considerado como una norma jurídica de rango inferior a la ley”.²

Este concepto en cambio manifiesta que es una orden, la cual es emitida por una autoridad a un gobernado, en el caso del decreto en general, siendo dictado por el Presidente de la República, es destacable indicar que por su rango es inferior a una ley.

² <http://www.emagister.com/curso-derecho-administrativo-introduccion/decreto-derecho-administrativo>

4.1.2. SERVICIO PÚBLICO

Villegas Basavilbaso define al servicio público como: *“toda actividad directa o indirecta de la administración pública, cuyo objeto es la satisfacción de las necesidades colectivas por un procedimiento de derecho público”*.³

Por su parte, Dromi amplía la definición de servicio público, señalando que es:

*“Un medio para un fin próximo o para un fin mediato (el bien común), que se traduce en actividades públicas con forma de obra, función o prestación de interés público y con un régimen jurídico de derecho administrativo común a todo el quehacer de la función administrativa.”*⁴

Bielsa más bien considera que antes de definir al servicio público, es conveniente distinguir al servicio público propio del impropio. Para ello, define a los servicios públicos propios como:

“Toda acción o prestación realizada por la administración pública activa directa o indirectamente para la satisfacción concreta de necesidades colectivas y asegurada esa acción o prestación por el poder de policía”; y a los impropios como: “los prestados por particulares por mera autorización, y por eso, sujetos a un régimen

³ <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2615/1/T0405-MDE-Ponce-La%20licencia.pdf>

⁴ Dromi, Roberto. Derecho Administrativo. 10ª edición. Buenos Aires – Madrid: Ciudad Argentina, 2004

*administrativo en cuya virtud se asegura la continuidad del servicio y la certeza y uniformidad de las tarifas”.*⁵

Mientras que para Miguel Acosta Romero el servicio público es:

*“Una actividad encaminada a satisfacer necesidades colectivas básicas o fundamentales, mediante prestaciones individualizadas, sujetas a un régimen de Derecho Público, que determina los principios de regularidad, uniformidad, adecuación e igualdad. Esta actividad puede ser prestada por el Estado o por los particulares (mediante concesión)”.*⁶

De los conceptos propuestos tengo como generalidad que coincide en la relación del Estado con los particulares como con las personas jurídicas en función de una prestación de servicios que va en beneficio de la sociedad.

4.1.3. SERVIDOR PÚBLICO

El tratadista Italiano Orlando citado por el profesor Aurelio García, define al empleado público como:

“El que tiene la obligación de prestar su mano de obra al Estado, mediante una retribución con cargo al presupuesto, haciendo del

⁵ Rita Huilca Cobos, *La Concesión de servicios públicos en nuestra legislación*, Nuevas instituciones de la contratación pública, Quito, Corporación Editora Nacional, 2001, p.48.

⁶ Miguel Acosta Romero, *Teoría general del derecho administrativo*, México, Editorial Porrúa S.A., 1979, p.24.

*servicio su profesión, dedicando a ella permanentemente su actividad física e intelectual para obtener los medios de subsistencia económica”.*⁷

Hace algún tiempo atrás ya se ha venido considerando que el empleado hoy se denomina servidor público, el cual es el ciudadano que se encuentra vinculado a la Administración Pública de manera permanente, percibiendo una remuneración fija, al amparo de las leyes y reglamentos que rigen su vida jurídica administrativa, con los derechos, las obligaciones a que se encuentran sujetos, tales como la carrera administrativa, las indemnizaciones por supresión de puestos, separación voluntaria, por jubilación, etc.

El servidor público tiene en su puesto de trabajo un medio permanente de vida, que le permite atender la subsistencia y necesidades tanto personales como las de su familia, convirtiendo a su empleo en su profesión u oficio.

Al ingresar al sector público una persona automáticamente se convierte en servidora o servidor público, por tanto al prestar los servicios para el Estado ecuatoriano le da esa potestad, en la cual se ejercen obligaciones y se obtienen derechos.

⁷http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2F repositorio.uasb.edu.ec%2Fbitstream%2F10644%2F699%2F1%2FT755-MDP-Paredes-El%2520delito%2520de%2520peculado.pdf&ei=ND0PVKvdMNLlgwSw-4L4CQ&usg=AFQjCNHiB-tnM0K2a68-S5Mjvt9fCA_qyA&bvm=bv.74649129,d.eXY

4.1.4. RENUNCIA

El Diccionario Enciclopédico Larousse, respecto al significado de la renuncia manifiesta:

“f. Acción de renunciar. Instrumento o documento que contiene la renuncia.

*DER. Acto consciente, libre y legal, por el cual una persona se desprende de un derecho reconocido a su favor. Renuncia s. f.”*⁸

Es muy digno de rescatar del concepto constante en líneas anteriores que habla de un acto consciente, que además es libre y se encuentra revestido de legalidad, características que en la renuncia obligatoria, jamás se configuran y que resultan ser opuestos literalmente.

Agregando una definición, el Diccionario de Lengua Española, refiriéndose una vez a la renuncia indica:

*“Abandono voluntario de una cosa que se posee o de una actividad que se ejerce: la causa de su renuncia fue la falta de tiempo para llevar a cabo el trabajo; el budismo propugna la vida interior a través de la meditación y la renuncia a los placeres. Documento en el que se da a conocer el abandono voluntario de algo: el ministro ha presentado la renuncia. Dimisión”.*⁹

⁸ Diccionario Enciclopédico Vox 1. © 2009 Larousse Editorial, S.L

⁹ Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.

Lo que a todas luces deja entrever que interviene la voluntad de realizarlo, en donde bajo ningún término existiría la obligatoriedad de ese acto realizado con voluntad.

*“Renuncia es la dimisión de trabajo o empleo, realizada por el trabajador en forma expresa y voluntaria, es decir, la expresión de la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral y que aceptada por el empleador provoca en efecto la terminación del contrato de trabajo. La renuncia puede estar contemplada en el contrato de trabajo como una de las formas de terminación, sin embargo, el Código de Trabajo. (Art. 169 Num. 2 prevé la posibilidad de que las partes (trabajador y empleador) puedan provocar la terminación de la relación laboral en base al acuerdo a que hubiesen llegado, y la renuncia se constituye en uno de los medios para que los involucrados expresen, por un lado, su voluntad de terminar el contrato y por el otro la aceptación. Diferente al acto de desahucio en tanto no requiere de la aceptación de la parte notificada con la voluntad, ya que finalizados los plazos legales establecidos, la terminación se produce en forma inmediata”.*¹⁰

Según se puede advertir que para la renuncia existe la voluntad del servidor o servidora para realizar tal acción y por lo tanto de forma automática indica que no ha sido despedido de su trabajo y que ya no es de su interés la relación laboral existente.

¹⁰ HERRERA Alexandra y JHAYYA ALBERTO. “DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL”. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador. Año 2008. Pág. 136-137.

4.1.5. TRABAJO

El trabajo como uno de los derechos protegidos por la Constitución de la República para toda persona, se define de la siguiente manera, constante en la página de internet definiciones.org:

“Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración”¹¹.

Se señala que se trata de un esfuerzo personal por parte de la persona, la cual busca un fin de carácter económico, también se señala que es una labor, un deber, tomado con responsabilidad dentro de su cumplimiento. Otra definición importante respecto al trabajo sería la que a continuación se señala, en la página definiciones.com de internet:

“La definición teórica del concepto de trabajo puede ser analizada desde perspectivas distintas. Una aproximación básica presenta a este vocablo como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano. Sin embargo, desde la perspectiva neoclásica de la economía por citar otro caso a modo de ejemplo, el trabajo consiste

¹¹ <http://www.definicion.org/trabajo>

en uno de los tres elementos que determinan toda producción, como sucede con la tierra y el dinero”¹²

Definitivamente hablamos de trabajo como un esfuerzo realizado por una persona, ya sea físico o mental, es busca de un beneficio económico y la realización personal, el mismo debe ser cumplido bajo la responsabilidad, puntualidad y calidad que requiere.

4.1.6. DEFINICION DE LIBRE REMOCIÓN

“En el lenguaje burocrático esta frase significa que el funcionario público está sujeto a ser despedido, cancelado o "renunciado" en cualquier momento, por la sola e inapelable decisión de la "autoridad nominadora" (otra perla del mismo lenguaje). Esto ocurre bajo el entendido de que determinadas funciones, de alto nivel por supuesto, deben ser desempeñadas por personas que gocen de plena confianza de quien les designa y con quien colaboran estrechamente. Es el riesgo connatural a ciertos cargos, y quien los acepta conoce cuál es la situación a la que se expone, que puede producirse el día y la hora menos pensados”¹³.

La libre remoción se utiliza entonces en nuestro lenguaje para establecer que un servidor o servidora pública que se encuentra laborando no posee

¹² <http://definicion.de/trabajo/>

¹³ <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/libre-nombramiento-y-remocion-163561.html>

estabilidad laboral, puesto que puede ser despedido o solicitada su renuncia en cualquier tiempo.

La sentencia dictada por la Corte Constitucional dictada en Colombia:

*“Dado que la regla general es la pertenencia a la carrera, las excepciones que la ley consagre sólo se sustentan si por la naturaleza de la función que se desempeña, es necesario dar al cargo un trato en el cual el nominador disponga libremente de la plaza, nombrando, confirmando o removiendo a su titular por fuera de las normas de carrera. Estos cargos, de libre nombramiento y remoción, sólo son los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, que en su ejercicio adoptan políticas o directrices fundamentales o que impliquen la confianza de quien tiene a su cargo dichas responsabilidades”.*¹⁴

Este concepto nos indica que con la libre remoción la plaza que se trata se encuentra libre para quien lo nombra, por supuesto de acuerdo a su conveniencia, primando la confianza de quien nombre.

¹⁴ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=3262>

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. ANTECEDENTES DEL SERVICIO PÚBLICO:

El importante jurista mexicano Miguel Acosta Romero, respecto a los antecedentes del servicio público señala:

*“El servicio público se origina en Francia, donde apareció como un criterio de interpretación de la regla de separación de las autoridades administrativas de las judiciales, y que fue consagrado esencialmente en la Ley de 16-24 de agosto de 1790, y en el Decreto de 16 Fructidor año III, que prohibía a los tribunales judiciales el conocimiento de litigios administrativos”.*¹⁵

Es así, el mismo jurista Miguel Acosta, en función de la separación de las jurisdicciones administrativa y judicial, se elaboró todo un sistema doctrinal para que la primera conociera de las controversias que surgieran con relación a los servicios públicos.

“Los principales antecedentes al respecto son el caso de “Dekeistes” del 8 de agosto de 1861, y la sentencia del caso “Blanco”¹³, dictada por el Tribunal de Conflictos el 8 de febrero de 1873; en los cuales se realizó una interpretación jurisprudencial destinada a resolver

¹⁵ Acosta Romero, op. cit, pp. 19-28.

conflictos de competencia, la misma que derivó en el concepto de servicio público, a pesar de que esa no fue la intención de los propios tribunales franceses”¹⁶.

En sí ese fue el inicio de los servicios públicos jurídicamente, sin embargo, históricamente estos nacieron el momento que se abrió camino a la convicción de que los servicios debían ser atendidos, sea en forma exclusiva o parcial por el Estado, o más precisamente por la administración pública de manera directa o indirecta y ya no por los propios particulares.

La creación del servicio es una declaración de voluntad del Estado, que establece que una necesidad de interés general debe ser satisfecha por medio del servicio público.

4.2.2. ELEMENTOS DEL SERVICIO PÚBLICO

Los autores coinciden en que básicamente los elementos del servicio público son: una necesidad de carácter general, un régimen jurídico especial que los regula, los sujetos que los prestan; y, prestaciones materiales o patrimonio. Este es el caso del columnista Gustavo Paredes que señala:

1. *“La necesidad de carácter general constituyen las demandas sociales o reclamos populares que determinan que se cree una prestación de*

¹⁶ Acosta Romero, op. cit, pp. 19-28.

un servicio. Son necesidades colectivas que se satisfacen con prestaciones materiales. Lo que implica: primero que la prestación esté constituida por la realización de un servicio o el uso de un método técnico; segundo, que las prestaciones sean especie, es decir en actividades y no en dinero; y, tercero, que las prestaciones sean periódicas, es decir que deben tener continuidad con el tiempo y sistematización.

- 2. Un Régimen Jurídico Especial, el mismo que constituye un régimen legal que regule la creación, organización y extinción de los servicios públicos, y que permita satisfacer de mejor manera las necesidades colectivas así como suministrar a los usuarios las armas legales contra los eventuales desbordes autoritarios.*
- 3. Los sujetos que los prestan constituyen el tercer elemento, y son aquellos que se encontraban en la anterior Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público los denominaban como “servidores públicos”, y que en razón del poder que el Estado les confiere a través de la anterior Constitución Política de la República y las leyes de la República. Sin embargo, cuando se delegan las obras o servicios, quienes las prestan son los concesionarios, licenciatarios y/o permisionarios.*
- 4. Finalmente, el cuarto elemento que son las prestaciones materiales o patrimonio que son aquellos recursos que el Estado utiliza para satisfacer necesidades colectivas; los mismos que pueden ser bienes*

muebles, inmuebles y recursos financieros. Sin embargo, el patrimonio de los concesionarios, licenciarios y/o permisionarios constituyen sus propios recursos, los mismos que son invertidos para la ejecución de obras o prestación de servicios, y que le son retribuidos a través del cobro de tarifas a los particulares”¹⁷.

Reunidos éstos elementos como son la necesidad de la colectividad, un régimen jurídico especial, para ese servicio, los sujetos que deben prestarlo y las prestaciones materiales o patrimonio, hablando de los recursos económicos con que cuente ese servicio público, se constituye como tal y puede ,levarse a efecto en un determinado territorio del país. Hay que tomar en cuenta que en numeral tres de la presente cita, se hace un breve análisis del reconocimiento de la denominación de servidor pública en la anterior Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, la cual se encuentra derogada y sustituida por la actual Ley Orgánica de Servicio Público.

4.2.3. DETERMINACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO

Luego de haber conocido las definiciones de servicio público de algunos de los principales tratadistas del Derecho Administrativo, por consiguiente

¹⁷ <http://uasb.edu.ec/bitstream/10644/699/1/T755-MDP-Paredes-El%20delito%20de%20peculado.pdf>

corresponde su determinación. La cual la encontramos en un artículo importante publicado en la página de la Universidad Andina Simón Bolívar:

“Para la determinación de que si una actividad constituye o no servicio público, algunas cuestiones deben ser previamente verificadas, como por ejemplo, que la actividad se encuentre regulada en la ley; que la ley determine de manera expresa que esa actividad constituye servicio público; y que la intención de satisfacer una necesidad de interés general, la misma que como ya se señaló en párrafos anteriores, puede ser prestada por el Estado en forma directa, o indirectamente por intermedio de un “concesionario”, “permisionario” o “licenciatario”.”¹⁸

Es necesario que para que existe un servicio público exista la verificación del caso, en cuanto a su legalidad, es decir que se encuentre en primer lugar de forma expresa su vigencia, legalidad y especificidad dentro de la ley, y que la finalidad de su creación siempre sea de interés general para que pueda satisfacer a la comunidad plenamente, prestada por el Estado de forma directa o indirecta.

Asimismo, para constituir un servicio público, la actividad debe estar dirigida a satisfacer una necesidad colectiva. Sin embargo, cabe distinguir la

¹⁸ <http://uasb.edu.ec/bitstream/10644/699/1/T755-MDP-Paredes-El%20delito%20de%20peculado.pdf>

procedencia de la necesidad, en virtud de que si ésta proviene del Estado, ésta se satisface ejerciendo un poder, como por ejemplo en los servicios de seguridad exterior e interior, o en la administración de justicia, etc.; en cambio cuando la necesidad es de orden económico y social, ésta puede ser satisfecha por la iniciativa privada bajo un régimen de autorizaciones y permisos, como por ejemplo en transportes, carreteras, recolección de basura, educación, etc.

En consecuencia, para que un servicio público sea reconocido como tal, deberá tener las siguientes condiciones:

El autor de la columna más trabajo, menos preocupación, Gustavo Paredes indica:

1. *“Que exista una necesidad o un requerimiento de interés general, y que como tal atañe y comprometa al bienestar social.*
2. *Que exista la decisión de la administración pública de asumir, de manera directa o indirecta, la satisfacción de una necesidad.*
3. *Que la actividad que la administración va a llevar a cabo tenga un régimen propio.”*¹⁹

Sin las condiciones anotadas anteriormente, no es posible que el servicio público exista en determinada rama puesto que al no existir la necesidad, la

¹⁹ <http://uasb.edu.ec/bitstream/10644/2546/1/T0280-MDE-Arroyo-Los%20caracteres.pdf>

decisión de la administración pública y que el mismo tenga un régimen propio, no es posible su vigencia.

4.2.4. PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

4.2.4.1. PRINCIPIO DE LEGALIDAD

Consiste en la concepción de que toda actividad y manifestación de la administración pública, procedente de los hechos, actos, contratos, resoluciones y otras formas y mecanismos de expresión de la misma, por proceder de servidores que responden a la gestión oficial del Estado y las instituciones públicas, gozan de la presunción de legalidad, esto es, *“se consideran que son legales, que se han dado dentro del margen jurídico de la Constitución y las demás normas de derecho imperantes. Los numerales 1 y 13 del Art. 24 de la Carta Magna establecen que los actos administrativos deben darse observando la forma y regulaciones jurídicas preestablecidas; y además, que esos pronunciamientos deben ser debidamente motivados, bajo prevenciones de su invalidez y nulidad”²⁰.*

²⁰ <http://www.unl.edu.ec/juridica/wp-content/uploads/2010/03/Modulo-11-Regimen-Juridico-de-la-Administracion-Publica-2011-2012.pdf>

Para conseguir éstos objetivos, es necesario someter la prestación del servicio público a la sumisión de normas jurídicas positivas, que señalen claramente los anteriores aspectos, bajo los cuales debe desenvolverse la actividad en cuestión.

Por tanto se puede señalar que éste Principio no sólo es un fin per se sino, que también es un medio para poder plasmar los otros Principios.

4.2.4.2. PRINCIPIO DE IMPUGNABILIDAD:

Pese a que los actos administrativos se reputan legítimos por las razones anotadas, son impugnables, es decir, pueden ser objeto de rechazo, de desaprobación de parte de quienes se consideren lesionados en sus derechos; y esa objeción puede hacerse en vía administrativa o contencioso administrativa. La impugnación se lleva a cabo mediante reclamaciones, recursos y el planteamiento de acciones previstas en el ordenamiento jurídico nacional.

Pese a los señalados criterios, lo fundamental según éste Principio es que el servicio público, funcione permanentemente y sin interrupciones. Por otra parte es el Estado el que tiene el deber de asegurar la continuidad del servicio público, sin importar si es prestado directa o indirectamente.

En este sentido, en el caso de que la prestación del servicio público sea realizada de forma indirecta, el Estado debe señalar claramente, en la norma legal y/o el contrato de concesión, que organizan la administración, gestión y funcionamiento del mismo, las sanciones al concesionario que interrumpe la prestación del servicio.

Así mismo el servicio público, al tener como uno de sus elementos constitutivos al interés público, la paralización de éste atenta directamente contra la comunidad en su conjunto.

4.2.4.3. PRINCIPIO DE EFICIENCIA:

Eficiencia, significa "la virtud y facultad para lograr un efecto determinado".²¹ Lo cualitativo. En el ámbito de la administración pública, se proclama que las actividades y servicios que la administración pública debe brindar a la sociedad deben ser de óptima calidad, es decir, eficientes.

4.2.4.4 PRINCIPIO DE EFICACIA:

Eficacia, procede del término latino "efficacia", que significa virtud, actividad, fuerza y poder para obrar.

Eficaz, del latín efficax, denota lo activo, fervoroso, poderoso para obrar; que logra hacer efectivo un propósito.

²¹ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Vigésima edición.

4.2.5. PRINCIPIOS PECULIARES DEL DERECHO AL TRABAJO

El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven de funcionamiento a las otras ramas del derecho; y estos principios universales al campo de las relaciones del trabajo se han de tener presentes los específicos del Derecho del Trabajo que, con relación a aquellos, representan una excepción o modificación.

La Irrenunciabilidad de Derechos

Dentro de los importantes contenidos que tuvimos acceso en el Módulo IX de la Carrera de Derecho encontramos:

“Por renuncia de derechos se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona.

La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros”²².

²² CONTENIDOS TEÓRICOS DEL MÓDULO IX DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

De otra parte, de serle permitido al trabajador la renuncia de sus derechos podría ser constreñido a ello por el empleador e impulsado en el mismo sentido por las necesidades y ventajas actuales sobre todo cuando se trata de garantías que le signifiquen disminución de utilidades inmediatas a cambio de beneficios permanentes en el futuro, tal sucede con el derecho de sindicalización, la afiliación al seguro social obligatorio, etc.

La Transacción

Existe una íntima relación con la irrenunciabilidad de derechos mantiene la institución de la transacción o sea la posibilidad de que empleadores y trabajadores en el curso de un juicio o fuera de él, para evitarse los inconvenientes de la controversia judicial o para ponerla término, lleguen a un avenimiento a base de recíprocas concesiones.

“En materia laboral, la doctrina que prevalece es la de que la transacción es improcedente si es que por ella el trabajador se compromete a no exigir o no ejercer derechos objetivos, como los de huelga sin indicación o afiliación al seguro social obligatorio; pero si recae sobre obligaciones litigiosas o dudosas, de manera que el

*derecho de cada una de las partes o el de una de ellas no está definido de modo categórico, la transacción es procedente y válida, porque no hay propiamente renuncia de derechos sino comprensión de pretensiones que pueden o no ser satisfecha por el juez.*²³

En el Derecho Ecuatoriano del Trabajo no se ha previsto de manera expresa la cuestión, pese a que el Derecho vigente antes de 1938 se ocupaba de ella en el Art. 6 de la Ley de Procedimiento para las acciones de trabajo, en los siguientes términos: “El Juez no aprobará la conciliación que signifique, en una proporción mayor de la mitad de lo que le correspondería según la Ley”.

No obstante que nada dice nuestro Código del Trabajo acerca de la transacción, creemos que la doctrina antes expuesta es la que tácitamente adopta nuestro derecho; ya que, tratándose de los conflictos individuales de trabajo, el Código prescribe el trámite oral, que comprende la audiencia de conciliación como diligencia esencial y en ella es obligación del Juez procurar, por todos los medios aconsejables prudentemente por la equidad, un avenimiento entre las partes y es obvio que nada de eso sería posible si es que una de las partes no pudiera transigir, aunque, claro está, el juez no propiciará ni aprobará ninguna transacción que viole la ley.

La Corte Nacional de Justicia (Ex-Corte Suprema de Justicia) se manifiesta vacilante en materia de transacción laboral; pero es notoria la preferencia

²³ IBIDEM

por la tesis que reconoce válida la transacción judicial porque “el trabajador no puede renunciar sus derechos por prohibirlo el Art. 4 del Código del Trabajo, pero si puede transigir, por no haber disposición en contrario y porque la transacción no envuelve renuncia de derechos, sino más bien su reconocimiento.

Este criterio del más alto tribunal de justicia del Ecuador no podemos aceptarlo sino en cuanto se lo limite a los casos en que la transacción se refiere a derechos litigiosos en los que la renuncia parcial de las pretensiones del trabajador es compensada por la cesión igualmente parcial que de las suyas hace el empleador en provecho de aquél.

Para determinar el estudio de la irrenunciabilidad de derechos prescrita en la Constitución y Código del Trabajo hemos de poner de manifiesto que la inderogabilidad de las leyes laborales por la sola voluntad de las partes no contrae a los derechos del trabajador exclusivamente; pues, hay “multitud de disposiciones que protegen directamente los derechos de la sociedad, aún en contra de lo que en un momento dado pudiera ser de utilidad más inmediata para el trabajador.

Estas disposiciones como es obvio, no pueden ser alteradas por la voluntad de las partes, salvo que de su propio contexto se desprenda lo contrario.

Principio de Indubio Pro-Operario

En varias oportunidades hemos sostenido que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador, ahora bien, si en algún caso no fuera posible fijar con toda certeza el alcance de sus normas, no puede menos que interpretárselas en sentido que favorezca al trabajador, cuya protección de preferencia persigue.

Este criterio que se desprende de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo es conocido con el nombre de “principio de favor” o “pro-operario”, y su aplicación puede ser examinada en dos circunstancias, igualmente análisis que lo encontramos en los contenidos teóricos y doctrinarios constantes en el Módulo IX de la Carrera de Derecho:

“Cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda de acerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicara el mismo objeto de estudio en los términos del Art. 7 el Código del trabajo que dice “en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”²⁴.

²⁴ CONTENIDOS TEÓRICOS DEL MÓDULO IX DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

La aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, por el contrario, resulta difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañaban beneficios cualitativamente diversos, la doctrina se inclina, en este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada”.

Este principio, además no autoriza para prescindir de las reglas universales de hermenéutica jurídica ya que al principio no es “pro-operario” sino indubio pro-operario y para que haya duda hace falta un esfuerzo de interpretación previo y este esfuerzo ha de dirigirse conforme a aquellas reglas universales, tal sucede en el Derecho Civil y en el Derecho Penal con el principio similar “in dubio pro-reo” aunque aquí se aplica el sentido favorable no al deudor sino al trabajador que, ordinariamente, tiene la calidad de acreedor del derecho en cuestión.

Si se trata de escoger ya no entre varias interpretaciones de una misma norma sino varias distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse la norma que resulte de la acumulación de aquellas, a menos que se trate de preceptos irrevocables.

Si se trata de preceptos irrevocables y que por lo tanto no admiten acumulación, se aplicará el precepto que resulte más favorable al trabajador, sin embargo esto no quiere decir que se altere el principio por el cual,

cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que esté en oposición, prevalecerán las especialidades, siempre y cuando la una y las otras tengan la misma jerarquía, caso contrario prevalecerán las más favorables.

4.2.6. DERECHO AL TRABAJO

El principio del derecho al trabajo sintetiza, en palabras de Pío XI, la facultad de los hombres para exigir que se ofrezca oportunidad para trabajar a los que quieren y pueden hacerlo y en fundamento de este derecho es obvio, dice Aspiazu, pues el derecho a la vida; el sujeto pasivo del mismo no puede ser otro que el Estado, toda vez que corresponde al Estado promover la realización del bien común, y, por tanto, la posibilidad de conservación y perfeccionamiento para sus miembros.

No obstante, el Estado siempre ha de intervenir subsidiariamente y no hay de suplantar el esfuerzo e iniciativa particulares, de ahí que con Ruiz Amadeo podemos decir que una adecuada enunciación de ese principio debería formularse en los siguientes términos: ... si el hombre no habla por su propia iniciativa individual, un trabajo que le produzca los medios de vivir, tiene derecho a una de dos: o a que la sociedad le señale el trabajo con que pueda sustentarse o a que le sustente sin trabajo afectivo, bien que con disposición de trabajar en lo que se asigna y ordene”²⁵.

²⁵http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/1413/3/UTPL_Rivas_Rodriguez_Edison_Patricio_344X193.pdf

La consagración de este principio y de estos criterios consta en la Constitución de la República del Estado, que dice; “El Estado propende a eliminar la desocupación y la subocupación”²⁶, y el cumplimiento de este deber es una de las preocupaciones más constantes y agudas de los estados contemporáneos.

La gravedad del problema de la desocupación forzosa y las dificultades que presenta su solución han dividido la opinión de los tratadistas en lo concerniente a las medidas que han de adoptarse para el efecto. En todo caso, en el presente corresponde a la economía más que al derecho buscar solución y remedio al problema.

Lo primero y fundamental será el establecimiento de un orden económico sano, que haga posible y fructífero el trabajo humano, luego han de venir las leyes que regulen ese orden y mantengan las relaciones laborales dentro de los límites de lo justo.

²⁶ *Ibíd*em

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

En la Sección Tercera de la Carta Magna se habla de servidoras o servidores públicos:

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

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

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

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

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

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

*6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía*²⁷.

El artículo anterior señala respecto de la aplicación de los derechos establecidos en la propia Constitución, los cuales se señala deben ser aplicados directamente, sin ninguna excusa por y ante cualquier servidor o servidora pública.

Respecto a los derechos de las personas tienen varias directrices, por ejemplo que son irrenunciables, también de forma indivisible, por ello es importante tener en cuenta que si para un ecuatoriano el derecho a la estabilidad al trabajo se encuentra garantizado en la Constitución, quiere decir que debe ser cumplida dicha disposición.

Respecto al derecho al trabajo la Constitución de la República destaca lo siguiente:

“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

²⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Año 2008.

*desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado*²⁸

Al trabajo se lo enfoca desde dos puntos de vista importantes; el uno como un derecho, más adelante que el mismo es un derecho económico; siendo considerado como tal, para que esto se cumpla debe ser imprescindible que todos los ecuatorianos tengamos acceso al mismo, además de que se lo considera como fuente de realización personal, que dicho sea de paso uno de los aspectos más importantes del ser humano es desarrollarse dentro de su profesión y oficio, y como no podría ser de otra manera la base de la economía de todos los habitantes del Ecuador, porque sin trabajo las familias no pudieran salir adelante; otro aspecto con que se lo toma al trabajo es como un deber social, razón por la cual las personas mayores de 18 años, estamos obligados a trabajar y así contribuir con el desarrollo productivo del país. En el último inciso se señala que es el propio estado el encargado de velar porque lo estipulado en líneas anteriores se cumpla satisfactoriamente.

Ya en lo concerniente al servidor público, la Carta Fundamental señala lo que a continuación consta:

²⁸ IBÍDEM

“Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia²⁹.

Respecto al segundo inciso de éste artículo se habla de que los derechos de los y las servidoras son irrenunciables, por lo tanto como pudieran renunciar de forma obligatoria a trabajar cuando tienen garantizado su derecho al trabajo, el decreto 813 es completamente inconstitucional; se establece una regulación en lo concerniente a remuneración, ascensos, incentivos, promoción, estabilidad, siendo éste otro aspecto importante, y como

²⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Año 2008.

claramente se observa en el país, la política laboral es contraria a estabilidad.

“Art. 233.- Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos.

Las servidoras o servidores públicos y los delegados o representantes a los cuerpos colegiados de las instituciones del Estado, estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito. La acción para perseguirlos y las penas correspondientes serán imprescriptibles y, en estos casos, los juicios se iniciarán y continuarán incluso en ausencia de las personas acusadas.

Estas normas también se aplicarán a quienes participen en estos delitos, aun cuando no tengan las calidades antes señaladas.”³⁰

En cuanto a la responsabilidad de los y las servidoras públicas la Constitución manifiesta que la misma es administrativa, civil y penal en lo concerniente al erario público que tengan a su cargo, razón por la cual están sujetos a las sanciones establecidas en el Código Penal respecto de los

³⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Año 2008

delitos económicos como son el cohecho, peculado, concusión y enriquecimiento ilícito. Se destaca la imprescriptibilidad de ésta clase de delitos por el daño que se realiza al estado ecuatoriano.

“Art. 234.- El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado³¹”.

Consagrado entonces en la Constitución el deber que tiene el Estado ecuatoriano de formar y capacitar de forma continua a los y las servidoras públicas, coordinando con instituciones ya sean nacionales o internacionales para el cumplimiento de esta finalidad. Si lo analizamos con más mesura, la capacitación si ha mejorado en nuestro país, hay que reconocer que si se ha cumplido de mejor forma, pero aún falta, cambiar es lo que le hace falta al servicio público.

³¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Año 2008

4.3.2. TRATADOS INTERNACIONALES

El derecho al trabajo, es considerado un derecho humano, asumido así, desde la firma del Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el caso de América, el Protocolo de San Salvador, que en el artículo siete dice:

“Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

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

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

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

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

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

e. La seguridad e higiene en el trabajo;

f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como a remuneración de los días feriados nacionales.”³²

³² <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

Se puede ver, el Protocolo de San Salvador indica que las personas que trabajan deben tener una estabilidad laboral, cualquiera que sea su desempeño.

El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo establece:

“Artículo 4.- No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.”³³

Pienso que se trata de un artículo importante, ya que señala la importancia de no dar por terminada una relación laboral en perjuicio de los trabajadores, a menos que se trate del cuestionamiento del mismo en cuanto a su capacidad o a su conducta.

4.3.3. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

El Art. 1 de la Ley Orgánica de Servicio Público señala:

“La presente Ley se sustenta en los principios de: calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración,

³³ <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

*eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.*³⁴

Los principios laborales consagrados en la Carta Magna, son igualmente base de ésta Ley, los que cobran una importancia a la presente tesis es la equidad y la igualdad, aspectos que deben tomarse en cuenta para no vulnerar los derechos laborales de todas las personas que trabajan para el Estado.

*“Artículo 2.- Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación”*³⁵.

Siendo el objetivo de la ley en análisis y del servicio público en general en el país, el de desarrollarse de forma profesional, técnica y sobre todo personal para poder alcanzar el desarrollo del país en todos los aspectos y para el

³⁴ LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. Suplemento del Registro Oficial Nro. 294 del 6 de octubre del 2010

³⁵ LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. Suplemento del Registro Oficial Nro. 294 del 6 de octubre del 2010

desarrollo de gestión que se busca a través del talento humano en el país. Respecto a los deberes que tienen los servidores públicos se indica en la presente ley:

“Artículo 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; 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.³⁶

Si se analiza entonces cada uno de los deberes de las y los servidores públicos se denota que todos ellos están revestidos de una importancia, ya que desde respetar la Constitución, la ley y demás significa que deben ser cumplidores de los derechos de todas las personas, además de cumplir y respetar las órdenes de sus superiores, y sobre todos cumplir con sus actividades de forma eficiente, con calidez y solidaridad y en función del bien colectivo, por lo tanto ya está contemplado la obligatoriedad de la buena atención que deben brindar así como cumplir de forma eficiente con las

³⁶ LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. Suplemento del Registro Oficial Nro. 294 del 6 de octubre del 2010

mismas, por lo que con esto la renuncia voluntaria no tendría sustento jurídico alguno.

En el Capítulo 4 respecto al régimen disciplinario encontramos:

“Artículo 41.- Responsabilidad administrativa.- La servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniera las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.

La sanción administrativa se aplicará conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso”³⁷.

Existe un régimen disciplinario respectivo para determinar la responsabilidad administrativa que tienen las y los servidores públicos en el ejercicio de sus actividades y las irregularidades que pueden existir. Es notorio que existe incluso un debido proceso para la sanción administrativa que debiere aplicarse. Entonces no se encuentra la necesidad de aplicar un decreto ejecutivo recién creado cuando la ley es por demás explícita.

³⁷ IBÍDEM

“Artículo 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 renunciaciones con indemnización;*
- l) Por muerte; y,*
- m) En los demás casos previstos en esta ley³⁸.*

³⁸ LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. Suplemento del Registro Oficial Nro. 294 del 6 de octubre del 2010

Este artículo que precede habla las circunstancias por las cuales los servidores públicos dejan de serlo, y en el literal e) se señala por la remoción, en el caso de que los servidores sean de libre nombramiento o remoción, es decir que puede ser en cualquier momento, lo cual genera una inestabilidad laboral notoria y preocupante.

La libre remoción de un servidor significa que el mismo jamás podría estar tranquilo en su trabajo porque simplemente la estabilidad no existe en caso de ellos, se someten a lo que disponga la autoridad que lo colocó y supongamos que por ejemplo en el mejor de los casos la persona se encontraba realizando una buena gestión sin embargo por caprichos o rencillas con las mismas personas que lo eligieron es separado de su puesto de trabajo, su labor quedará a medias considerando esto perjudicial para el Estado ecuatoriano y para la sociedad en general.

4.3.4. REGLAMENTO A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO

Respecto al libre nombramiento y remoción, el presente Reglamento manifiesta lo siguiente:

“Art. 5.- Excepciones.- Para ocupar un puesto en el servicio público de carácter provisional, de libre nombramiento y remoción; y, de período fijo, excluidos de la carrera del servicio público determinados en el artículo 17, literales b.1), b.2), b.3), b.4), c) y d); y, en los literales a), b) y h) del artículo

83 de la LOSEP, las personas no se someterán al proceso del concurso de méritos y oposición, ni al período de prueba. Los contratos de servicios ocasionales por su naturaleza, no se encuentran sujetos a concursos de méritos y oposición, por cuanto no ingresan a la carrera del servicio público, conforme lo determina el inciso cuarto del artículo 58 de la LOSEP.”³⁹

El reglamento en análisis contiene la misma disposición que la LOSEP, puesto que se habla de que no es necesario concurso de merecimientos y oposición para ocupar este tipo de cargos.

“Art. 17.- Clases de nombramientos.- Los nombramientos extendidos para el ejercicio de un puesto en la función pública pueden ser: a) Permanentes: El que se otorga a la o el ganador del concurso de méritos y oposición, una vez que haya aprobado el período de prueba; b) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor; c) De libre nombramiento y remoción: Los expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado; y, d) De período fijo: Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por un período determinado por mandato legal”⁴⁰.

³⁹ REGLAMENTO A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO. Año 2012. Corporación de Estudios y Publicaciones

⁴⁰ REGLAMENTO A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO. Año 2012. Corporación de Estudios y Publicaciones

Se habla en este artículo del reglamento que es un tipo de nombramiento dirigido a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado, razones fundamentales y suficientes como para que sean elegidas las personas más idóneas por bien el país en general.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

Los materiales que he empleado para el desarrollo de la presente tesis fueron en el acopio teórico, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas, diccionarios, textos jurídicos, internet, la biblioteca en carta disponible, entre los principales.

Para la recopilación empírica utilicé, cuestionarios impresos para las encuestas, grabadora para las entrevistas y fichas de estudio para estudio de casos y un cuaderno de campo.

El desarrollo y recopilación de datos de la presente investigación, la realicé personalmente, cumpliendo con los términos establecidos en el cronograma previsto en el proyecto de investigación.

5.2. Métodos

El presente trabajo de investigación lo realice mediante la utilización del **método científico**, el cual consiste en la observación, el análisis, la síntesis y la experimentación fueron los procesos lógicos requeridos para alcanzar el conocimiento científico.

El **Método Hipotético Deductivo**, lo emplee para lograr la formulación precisa y específica del problema y la propuesta de los objetivos.

5.3. Técnicas

Las técnicas empleadas para la revisión de la literatura, principalmente fueron el fichaje bibliográfico nemotécnico, teniendo como fuentes principales de consulta la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de Servicio Público, su Reglamento, la obtuve de los diferentes portales de la internet, donde obtuve acceso a diferentes páginas oficiales de los países seleccionados que me proporcionaron la información requerida.

En lo referente al acopio empírico, la selección de las muestras poblacionales, para el caso de las encuestas las dirigí a profesionales del derecho y la encuesta a distinguido expertos en la materia que aportaron de forma importante e indispensable al desarrollo de la presente tesis.

Las encuestas aplicadas dentro de la investigación de campo, las realice en forma escrita y de carácter cerradas, el cuestionario estuvo compuesto por seis preguntas y los resultados de las mismas fueron tabulados utilizando un cuadro en el constaron la variable, frecuencia y el porcentaje correspondiente a cada una y representadas en gráficos tipo pastel; en el caso de las entrevistas fueron de carácter oral utilizando una grabadora para luego reproducirlas en el papel y luego fueron analizadas en forma individual mediante la presentación, interpretación y análisis; título que se encuentran en forma implícita después del gráfico de cada pregunta.

6. RESULTADOS

6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS.

Una vez que se ha procesado y tabulado la información recogida; me permito exponer a continuación la misma, mediante cuadros y gráficos para su respectiva interpretación y análisis.

Pregunta 1

¿Considera usted, que la estabilidad de los servidores y las servidoras públicas se ha visto afectada en los últimos años?

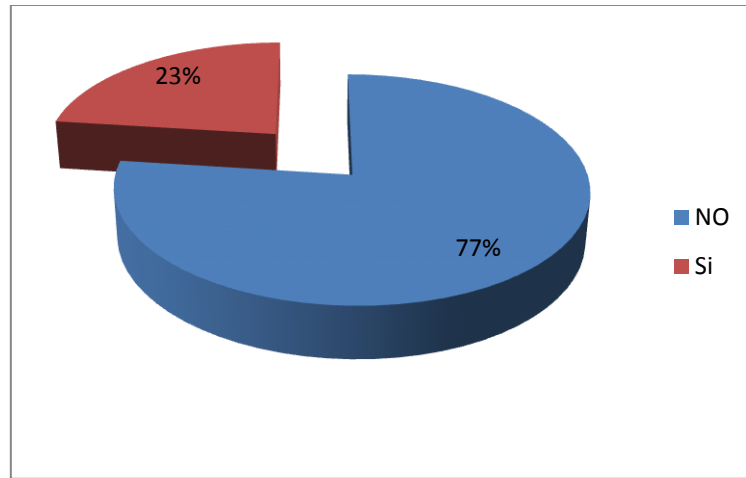
CUADRO Nº 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	23	77%
NO	7	23%
TOTAL	30	100%

Autora: Rosalba Lorena Armijos

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio profesional de Loja

GRÁFICO N° 1



Interpretación

A la primera interrogante, de los treinta encuestados, 23 de ellos que constituye el 77% consideran que la estabilidad de los servidores y las servidoras públicas se ha visto afectada en los últimos años; en tanto que 7 personas indican que no conocen se ha afectado la estabilidad laboral.

Análisis

Las personas que han sido encuestadas en su mayoría consideran que la estabilidad laboral de los servidoras y servidores públicos si se ha afectado en los últimos años, debido a la política de gobierno en muchos de los casos, ya que a través del decreto ejecutivo 813, en donde se han sacado a miles y miles de personas de sus puestos de trabajo a nivel nacional.

Pregunta 2

¿Cuál de éstos factores piensa Usted que influyen para que exista inestabilidad laboral en los servidores y servidoras públicas

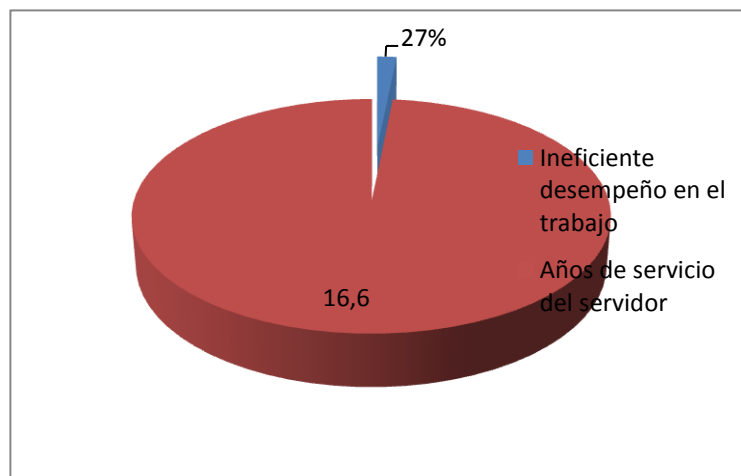
CUADRO Nº 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ineficiente desempeño en el trabajo	8	26.6%
Años de servicio del servidor	5	16.6%
Incompatibilidad con el partido de gobierno	7	23.30%
Libre remoción	10	33.3%
TOTAL	30	100%

Autora: Rosalba Lorena Armijos

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio profesional de Loja

GRÁFICO Nº 2



Interpretación

A la segunda interrogante del total de encuestados, 8 de ellos que constituyen el 26.6% consideran que la inestabilidad laboral se debe al ineficiente desempeño en el trabajo, 5 personas que representan el 16.6%, piensan que se debe a los años de servicio, 7 personas que representan al 23.30% en cambio consideran que se debe a la incompatibilidad con el gobierno de turno y 10 personas que representan en 33%; piensan que la inestabilidad radica en la remoción de funcionarios.

Análisis:

En esta pregunta también se puede denotar que la tendencia de los encuestados es a establecer que la remoción es uno de los factores más frecuentes para que se de la inestabilidad laboral de los y las servidoras públicas, teniendo un porcentaje significativo también el factor que señala la incompatibilidad con el partido de gobierno.

Pregunta 3

¿Cree usted que es beneficioso que las personas sean ingresadas al servicio público a través de la figura de la libre remoción, conforme lo señala el literal c del Artículo 17 de la Ley Orgánica de Servicio Público?

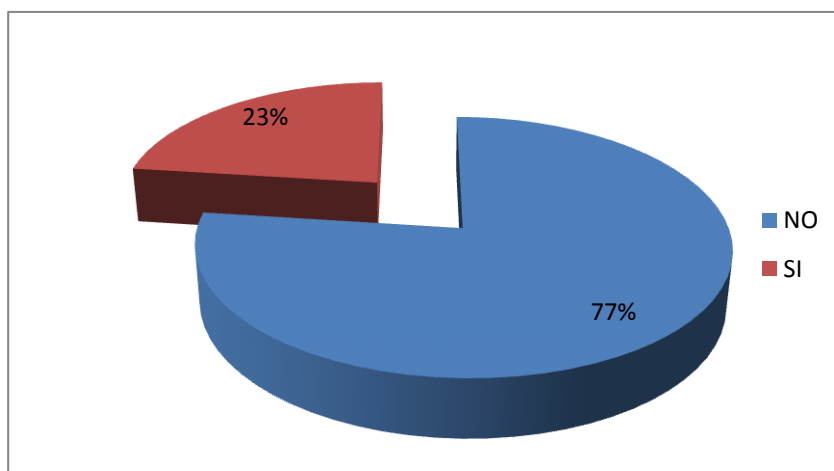
CUADRO Nº 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	23%
NO	23	77 %
TOTAL	30	100%

Autora: Rosalba Lorena Armijos

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio profesional de Loja

GRAFICO Nº 3



Interpretación.

A la tercera interrogante, 23 personas que representa el 77% consideran que no es beneficioso que las personas sean ingresadas al servicio público a través de la figura de la libre remoción, constante en el literal c del Artículo 17 de la Ley Orgánica de Servicio Público; y, 7 que equivale al 23% se pronuncian en el sentido contrario.

Análisis:

Las personas que fueron encuestadas coinciden en el hecho de determinar que cuando se ingresa en libre remoción se desaparece la estabilidad laboral del funcionario, y el mismo se encuentra a voluntad de su inmediato superior, situación que no es la más beneficiosa ni para el servidor como la sociedad en general y al Estado ecuatoriano.

Pregunta 4

¿Piensa Usted que es beneficioso para el Estado Ecuatoriano que los servidores sean nombrados en libre remoción y así no cumplan de forma eficiente y eficaz su trabajo?

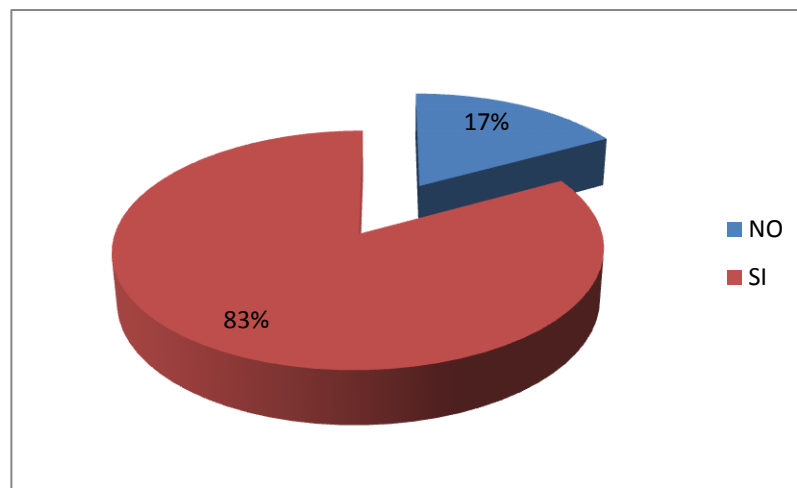
CUADRO Nº 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	5	17 %
SI	25	83 %
TOTAL	30	100%

Autora: Rosalba Lorena Armijos

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio profesional de Loja

GRÁFICO Nº 4



Interpretación.

A la cuarta interrogante, 25 encuestados que representa el 83% opinan que no es beneficioso para el Estado Ecuatoriano que los servidores sean nombrados en libre remoción y así no cumplan de forma eficiente y eficaz su trabajo; mientras un 17%, es decir, 5 personas consideran que no sería una solución.

Análisis:

Los profesionales del Derecho encuestados manifiestan que no es beneficioso esta situación puesto que no existe una coherencia en las gestiones de las personas que no tienen estabilidad, además que viven con la incertidumbre de que en cualquier momento se puede terminar su trabajo por lo tanto también psicológicamente estas personas se encuentran inestables, por la inseguridad de su situación ya sea social y económica.

Pregunta 5

¿Considera usted, que debe proponerse una reforma legal tendiente a regular de mejor forma la figura del libre nombramiento y remoción en la Ley de Servicio Público en el país?

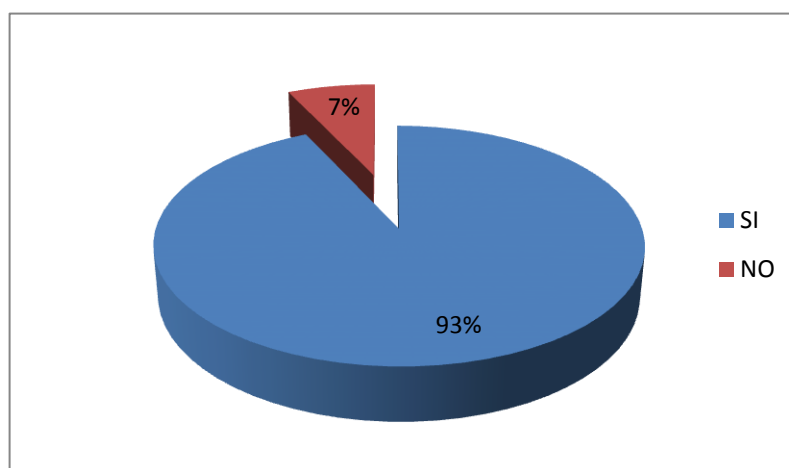
CUADRO Nº 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93 %
NO	2	7 %
TOTAL	30	100%

Autora: Rosalba Lorena Armijos

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio profesional de Loja

GRAFICO Nº 5



Interpretación.

A esta interrogante, 28 encuestados que constituyen el 93% consideran que es necesaria una reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, con el fin de eliminar la libre remoción de los puestos de trabajo, mientras que únicamente dos personas no estarían de acuerdo con ello.

Análisis

Finalmente las personas encuestadas en su gran mayoría se encuentran de acuerdo en establecer una propuesta de reforma en el sentido de regular la libre remoción dentro del ámbito laboral en el Ecuador.

7. DISCUSIÓN

Una vez que se ha concluido el presente trabajo de investigación, tanto bibliográfico, mediante la revisión de literatura y de campo a través de la aplicación de las encuestas y entrevistas a distinguidos Abogados y Jueces del Trabajo, se puede llegar a establecer y determinar la verificación y el cumplimiento de los siguientes objetivos tanto generales como específicos planteados en el proyecto de tesis, así como de la contratación de la hipótesis y la fundamentación jurídica a la propuesta de reforma legal.

7.1. VERIFICACION DE OBJETIVOS

Objetivo General:

- ***Realizar un estudio socio-jurídico-doctrinario respecto de la libre remoción como parte del servicio público en la legislación ecuatoriana.***

Este objetivo se cumplió a plenitud principalmente en el desarrollo de la revisión de literatura, en primer lugar el marco conceptual nos da una visión general de diferentes términos que facilitaron la comprensión del trabajo, luego con el marco doctrinario ya se pudo realizar un análisis más profundo todo ello tomando en consideración los diferentes criterios de los autores que se han referido de acuerdo a la temática, y finalmente el marco jurídico

para realizar un análisis de las disposiciones que sirvieron de base para el sustento legal del presente trabajo.

Objetivos Específicos:

- ***Demostrar que la libre remoción es una forma de nombramiento que afecta el derecho constitucional al trabajo de los ecuatorianos.***

Se ha podido comprobar el presente objetivo, con lo expresado en el Marco Jurídico en donde se establecen las causas que determinan que existe vulneración al derecho constitucional al trabajo de los ecuatorianos.

- ***Determinar que las personas que son nombradas bajo la libre remoción no cumplen con una buena labor en beneficio de la colectividad y al buen servicio que se debe brindar.***

Este objetivo se cumplió a través de la aplicación de la encuesta y de la entrevista puesto que lo determinado en la pregunta Nro. 4 de la encuesta en donde las personas en su mayoría consideran que se afecta a la persona como tal y por lo tanto no puede existir el buen servicio a la colectividad en general.

- ***Presentar un proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, con la finalidad de eliminar o regular de mejor forma el ingreso al servicio público por medio de la figura jurídica de libre remoción.***

De lo expuesto en la presente tesis, los resultados de la investigación de campo, determinan los criterios de los encuestados que en la quinta interrogante hacen referencia a un cambios sustancial en la normativa pertinente, pues los problemas existentes en nuestro país son múltiples; particularmente en lo que se refiere a la estabilidad de las personas nombradas con la figura de libre remoción.

7.2. Contrastación de la Hipótesis

El literal c del Art. 17 de la Ley de Servicio Público que señala como clase de nombramiento a la libre remoción, afecta el derecho constitucional a la estabilidad en el trabajo, y afecta uno de los requisitos del ingreso al servicio público como es el concurso de méritos y oposición, lo que ocasiona que éste sea manipulado a los intereses de los gobiernos y autoridades de turno, por lo que es necesaria una reforma urgente para frenar éste inconveniente de carácter jurídico.

Al concluir este trabajo de investigación, bibliográfica, documental y la investigación de campo, los criterios a la cuarta y quinta pregunta de la encuesta, que a través de estas interrogantes, tanto a prestigiosos Abogados, como a jueces de la Corte Provincial de Justicia de Loja, puedo confirmar que la hipótesis se ha contrastado en forma afirmativa, criterio que

además lo fundamento en los resultados afirmativos del formulario de las preguntas contenidas en la encuesta, afirmándose que la actual Ley Orgánica de Servicio Público, debe ser revisada en su contexto, reforma que ha de estar vinculada con regular la figura de la libre remoción en el país, para evitar de esta forma la inestabilidad de los y las servidoras públicas en el Ecuador.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

La propuesta de reforma legal va encaminada a determinar que debe regirse a lo que manifiesta la Constitución de la República Del Ecuador, en lo determinado en el Art. 11 que señalan los derechos de las personas en general, los cuales son irrenunciables, así como el hecho de que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

Así mismo en lo establecido respecto al trabajo en la misma Carta Magna, Art. 33 en donde se señala que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal, situación que se contrapone al nombrar y sacar cuando se quiera o necesite a un funcionario o funcionaria en particular.

En lo concerniente a lo que indica el mismo cuerpo legal con respecto a los servidores y las servidoras públicas en el segundo inciso del Art. 229 en donde se indica que los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables, por lo tanto aún se argumenta más el hecho de que no se puede renunciar al trabajo por ser un derecho de los mismos.

Sin embargo el artículo fundamental que motiva la presente propuesta de reforma legal es el literal c del Art. 17 de la Ley Orgánica de Servicio Público

en su Artículo 47 que indica: 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 periodo 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 la ley;

Considero entonces y es parte de mi propuesta que ya no exista la libre remoción y el libre nombramiento, toda vez que no considero que es lo más beneficioso ni para el para el Estado como tal porque quedan vacíos con respecto a las gestiones que cada funcionario realiza, toda vez que no lo hacen en función al puesto sino que en gran parte en función del superior, para justamente no perder su puesto de trabajo.

8. CONCLUSIONES

Luego de culminar el presente trabajo investigativo, me permito formular las siguientes conclusiones, las mismas que se encuentran apegadas a la realidad investigada, las que a mi juicio abarca todo el proceso.

1. La estabilidad laboral de servidores y servidoras públicas en el Ecuador es una situación cada vez más lejana en gran medida por las políticas gubernamentales.
2. Las y los servidores públicos colocados en puestos de libre nombramiento y libre remoción son personas que no se les valora mayormente sus méritos sino que se encuentren alineados con el gobierno de turno para poder ser manipulados.
3. Existe incertidumbre e inestabilidad no únicamente laboral sino emocional de esta clase de funcionarios y de su familia entera.
4. La libre remoción y el libre nombramiento son figuras que se utilizan con partidas en puestos que se pretenden manipular al antojo de cierto grupo de personas.
5. La meritocracia debe funcionar en todo puesto público, no debe depender del funcionario que se encuentre de turno un puesto sino a través de concursos con las personas más capaces de realizar un trabajo eficiente y eficaz.

9. RECOMENDACIONES

Luego de finalizar el desarrollo del presente proyecto he creído conveniente, formular las recomendaciones siguientes:

1. Al Consejo de la Judicatura, realizar un estudio, socialización y difusión la estabilidad laboral existente en el Ecuador.
2. A la Asamblea Nacional para que analice cada una de las causas de separación de servidores públicos en el país y cambie esta dura y triste realidad.
3. A las Universidades y Escuelas Politécnicas, procurar el estudio de problemas relacionados como la realidad a fin de poder realizar la planteamientos de reformas legales que procuren facilitar la administración de justicia y sobre todo garantizar el estricto respeto a los derechos de bienes jurídicos garantizados por la Constitución de la República.
4. A la Asamblea Nacional plantear, socializar y aprobar los proyectos de leyes reformativas tendientes a brindar soluciones a problemas derivados de la realidad, lo que armonice la administración de justicia.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA

LA ASAMBLEA NACIONAL

LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 149 de 20 de octubre de 2008 determina que *"El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución"*

Que, el Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador señala: "El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y fuente de economía..."

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales constantes en el artículo 120, numeral 6, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO

Art. 1. Sustitúyase el artículo 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público:

Artículo 5.- Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere:

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

g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;

g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,

g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.

h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular; e,

i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.

Exceptúanse los casos específicos y particulares que determina la Ley.

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

Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de servidoras o servidores públicos en asuntos en los cuales por su naturaleza se requiera contar con los mismos, sin perjuicio de la aplicación de los convenios bilaterales de reciprocidad que rijan esta materia, previo informe y de ser el caso el permiso de trabajo otorgado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para ocupar puestos de carrera, deberán tener una residencia en el país de al menos 5 años y haber cumplido el respectivo concurso de méritos y oposición.

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

Art. Innumerado.- Artículo 17.- Clases de Nombramiento.- Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser:

a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley;

b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar:

b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;

b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;

b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;

b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,

b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;

c) De período fijo.

Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos. La cuantía de los bienes que integren el patrimonio familiar, no puede exceder de cien mil dólares de los Estados Unidos de América, como base, y de un adicional de dos mil dólares de los Estados Unidos de América por cada hijo.

Artículo Innumerado.-- 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;
- f) Por destitución;
- g) Por revocatoria del mandato;
- h) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición;
- i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;
- j) Por acogerse al retiro por jubilación;
- k) Por compra de renunciaciones con indemnización;
- l) Por muerte; y,
- m) En los demás casos previstos en esta ley.

DISPOSICIÓN FINAL:

Esta ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el distrito Metropolitano de Quito, al primer día del mes de noviembre de dos mil doce.

.....
Presidente de la Asamblea Nacional

.....
Secretario General

10. BIBLIOGRAFÍA

1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Junio 2009.
2. Convención Interamericana de los Derechos del Niño, año 2005.
3. ERAZO LEDESMA, Gonzalo, Tratado de las Instituciones del Código Civil, Universidad Nacional de Loja, año 2006.
4. ESCRICHE, Diccionario de Legislación, 4 Volúmenes, Tomo I, Madrid, 1874.
5. ESCRICHE, Joaquín, Diccionario razonado de legislación y Jurisprudencia, Volumen 1.
6. GALLEGOS, Nidia del Carmen, La Teoría del hecho y acta jurídica aplicada al derecho familiar.
7. LARREA HOLGUIN, Juan, Derecho Civil del Ecuador, cuarta edición, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, año 1985.
8. ONU, ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, Año 2000.
9. OSORIO, Manuel, diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.
10. http://es.wikipedia.org/wiki/Pensi%C3%B3n_alimenticia. 15/12/2011
11. CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Jurídico de Derecho Elemental*. •3ª Edición. 2002.
12. *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA. Ed. Legales. 2008.*

13. *SALINAS ORDOÑEZ, Manuel, Guía Práctica de la Investigación Científica, Segunda Edición, Loja, 2009.*
14. *<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/469-principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales.html>*
15. *Ley Orgánica de Servicio Público. Suplemento del Registro Oficial Nro. 294 del 6 de octubre del 2010*
16. *<http://www.buscarempleo.es/derecho-laboral/equidad-laboral.html>*
17. *http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_continuidad_laboral*

11. ANEXOS

Anexo 1: Formato de encuestas



Estimado encuestado:

Le solicito muy comedidamente se sirva contestar el siguiente cuestionario de preguntas que me servirá para recopilar información valiosa para mi tesis de Grado.

1. ¿Considera usted, que la estabilidad de los servidores y las servidoras públicas se ha visto afectada en los últimos años?

Si () No ()

Porqué?.....
.....

2. ¿Cuál de éstos factores piensa Usted que influyen para que exista inestabilidad laboral en los servidores y servidoras públicas?

Ineficiente desempeño en el trabajo ()

Años de servicio del servidor ()

Incompatibilidad con el partido de gobierno ()

Libre remoción ()

3. ¿Cree usted que es beneficioso que las personas sean ingresadas al servicio público a través de la figura de la libre remoción?

Si () No ()

Porqué?.....

.....

4. ¿Piensa Usted que es beneficioso para el Estado Ecuatoriano que los servidores sean nombrados en libre remoción y así no cumplan de forma eficiente y eficaz su trabajo?

Si () No ()

Porqué?.....

.....

6. ¿Considera usted, que debe proponerse una reforma legal tendiente a regular de mejor forma la figura del libre nombramiento y remoción en la Ley de Servicio Público en el país?

Si () No ()

Porqué?.....

.....

Anexo 2: Proyecto Aprobado



1. TEMA

“NECESIDAD DE INCORPORAR REGULACIONES EN LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA FIGURA DE LIBRE MONBRAMIENTO Y REMOCIÓN”

2. PROBLEMÁTICA

En la actualidad en nuestro país se puede observar como de forma reiterativa en las instituciones públicas la corrupción y manipulación que existe con los denominados puestos de libre remoción. Esto ocurre bajo el entendido de que determinadas funciones, de alto nivel por supuesto, deben ser desempeñadas por personas que gocen de plena confianza de quien les designa y con quien colaboran estrechamente. Se trata, por tanto, de un cargo extremadamente riesgoso, sobre todo en Ecuador, donde el panorama político, que cambia inesperadamente y con increíble frecuencia, el que requiere replantear las relaciones del Gobierno con los distintos sectores parlamentarios y extraparlamentarios.

Aún más ésta figura se la ve en cada uno de los estamentos del servicio público, que bien se podría tomar como puestos de fácil manipulación y

conflicto de intereses. Tomando en cuenta el reciente término de la meritocracia, entonces existen únicamente concursos de méritos y oposición para determinados puestos esto sin el debido control, ésta figura tiene un uso indiscriminado e indebido por parte de entidades públicas que sin fundamento alguno convierten determinados puestos de trabajo bajo ésta modalidad y cambian de nombres a medida de que van pasando los gobiernos de turno, sin reflejarse un verdadera gestión a favor de la ciudadanía.

Pero también es necesario hacer una acotación a la situación de las personas que son nombradas bajo esta modalidad, y las cuales no se encuentran dentro de una estabilidad laboral, y muchas de la veces con su capacidad cuestionada debido a la forma de designación, lo que contraria de forma evidente los derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

Por ello es necesario que esta figura, si bien no sea eliminada, sea regulada de forma urgente, para frenar la corrupción, el tráfico de influencias y el enriquecimiento de algunas personas que a la vista de la ciudadanía venden tales cargos.

3. JUSTIFICACIÓN

El propósito general de la presente investigación previa la obtención del Título de Abogada, es determinar que la figura jurídica de la libre remoción en el servicio público es contraria a los derechos laborales de las personas, además que se la utiliza de forma indiscriminada y sin el mayor análisis para la pugna de intereses dentro del servicio público.

La presente investigación va dirigida principalmente a realizar un estudio de la libre remoción en el aspecto laboral en nuestro país, demostrando que no es factible y que la meritocracia debe verse reflejada en todo el servicio público.

El campo que comprende el Derecho dentro del sistema jurídico ecuatoriano, se encuentra estructurado por un conglomerado de leyes objetivas y subjetivas, las cuales rigen y regulan las relaciones entre el Estado y las personas sean estas naturales o jurídicas, referente a su desenvolvimiento y comportamiento en la sociedad, en materia laboral, normas en cuyo contenido encontramos múltiples incongruencias y vacíos jurídicos que en muchas ocasiones vulneran y atentan contra los derechos de las personas, como es el caso de la Ley de Servicio Público del Ecuador.

El título escogido es de actualidad, pero también es un problema latente que lo hemos visto a transcurrir los años como algo no beneficioso para toda la

sociedad ecuatoriana, por lo que es de notoria trascendencia y relevancia, es un problema de la realidad socio- jurídico actual, por lo tanto como estudiante del último módulo de la MED de la carrera de Derecho y futura profesional en la materia, es necesario conocer los inconvenientes jurídicos y coadyuvar a proponer alternativas de solución a los mismos.

4. OBJETIVOS

4.1 General

- Realizar un estudio socio-jurídico-doctrinario respecto de la libre remoción como parte del servicio público en la legislación ecuatoriana.

4.2 Objetivos Específicos:

- Demostrar que la libre remoción es una forma de nombramiento que afecta el derecho constitucional al trabajo de los ecuatorianos.
- Determinar que las personas que son nombradas bajo la libre remoción no cumplen con una buena labor en beneficio de la colectividad y al buen servicio que se debe brindar.
- Presentar un proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, con la finalidad de eliminar o regular de mejor forma el ingreso al servicio público por medio de la figura jurídica de libre remoción.

5. HIPÓTESIS

El Art. 17 de la Ley de Servicio Público que señala como clase de nombramiento a la libre remoción, afecta el derecho constitucional a la estabilidad en el trabajo, y afecta uno de los requisitos del ingreso al servicio público como es el concurso de méritos y oposición, lo que ocasiona que éste sea manipulado a los intereses de los gobiernos y autoridades de turno, por lo que es necesaria una reforma urgente para frenar éste inconveniente de carácter jurídico.

6. MARCO TEÓRICO

Conforme lo señala el Art. 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público, respecto a la definición de lo que es servidor y servidora pública se prescribe de la siguiente manera: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad del sector público”⁴¹

En el análisis de los principios que rigen el servicio público se pueden rescatar los siguientes: continuidad, equidad, igualdad, transparencia, conforme lo señala el Art. 1 de la referida ley, situación que si tomamos en cuenta para la designaciones de servidoras y servidores públicos, que muchas veces pasan a ser funcionarios, se vulneran cada uno de éstos principios, ya que si conocemos la definición de los mismos se puede conocer lo siguiente:

*“En Derecho laboral, se conoce como el **principio de continuidad laboral**, a aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.*

La naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico de trabajo, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible dentro, para

⁴¹ Ley Orgánica de Servicio Público. Suplemento del Registro Oficial Nro. 294 del 6 de octubre del 2010

*así beneficiar al trabajador en la consolidación de situación jurídicas relacionadas con el trabajo”.*⁴²

Principio importante en el ámbito laboral puesto que no se podría hablar de un buen servicio si no hay continuidad en las personas que lo brindan, quienes se encuentran realizando una gestión y al estar sometidas a ésta clase inestabilidad no lo pudieran cumplir en su plenitud.

*“La **equidad laboral** es aquello que debería regir los puestos de trabajo de todos los ciudadanos del mundo. Por desgracia aún no lo hace, y es poco probable que algún día llegue a hacerlo en todo el planeta. Por tanto, es un concepto que jamás dejaremos de emplear y que es imprescindible que conozcamos. Tanto por su uso como por lo que significa.”*⁴³

La equidad laboral es otro de los aspectos importantes a tratar en ésta temática, puesto que debe ser parte de todo servicio público. Todos somos iguales ante la ley y tenemos el derechos a la misma oportunidades laborales, todo esto de acuerdo a nuestro desenvolvimiento

El derecho a la igualdad de tratamiento en materia laboral se encuentra expresamente reconocido por diversos tratados y pactos internacionales. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos consagra el derecho a igual salario por trabajo igual (art. 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor (art. 7.a) y la igualdad de

⁴² http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_continuidad_laboral

⁴³ <http://www.buscarempleo.es/derecho-laboral/equidad-laboral.html>

oportunidades para el ascenso sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad (art. 7.c); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial reafirma el derecho a igual salario por trabajo igual (art. 5); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ratifica la igualdad de derechos y oportunidades en materia de empleo, en particular, el derecho a las mismas oportunidades, al ascenso, a la estabilidad, a la formación, a igual remuneración y a igual trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo, a la protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo, etc. (art. 11), garantías todas de rango constitucional (art. 75 inc. 22 2do. párrafo CN).

Por lo tanto al ser parte de los instrumentos internacionales, no se debe vulnerar, sin embargo siempre se ha vulnerado de una forma evidente y drástica, debiéndose en buena forma tomar en cuenta lo que es discriminación, en cuyo caso procederé a definir:

“El término "discriminación" ha sido definido por el art. 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo como "a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser*

*especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, o con otros organismos apropiados". De donde se desprende que, la descripción de causales de discriminación arbitraria no es taxativa, sino que por el contrario, admite la incorporación de otras razones de similar tenor, y aún su variación de acuerdo a los valores arraigados en cada sociedad y en cada época*⁴⁴.

REQUISITOS PARA EL INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO

Respecto a los requisitos establecidos para el ingreso al servicio público se encuentran entre otros:

"Art. 5.- Para ingresar al servicio público se requiere:

*.....h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción*⁴⁵

Excepción última que desdice lo anterior, puesto que no habría necesidad de que una persona sea preparada y merezca el puesto, puesto que al ser nombrado de acuerdo al criterio de una autoridad, no es indispensable que cuente con una preparación.

En cuanto ya al ejercicio de un cargo público la ley en referencia manifiesta que dentro de las clases de nombramiento se encuentra:

⁴⁴ <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/469-principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales.html>

⁴⁵ Ley Orgánica de Servicio Público. Suplemento del Registro Oficial Nro. 294 del 6 de octubre del 2010

“Art. 17.- Para ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser:

....c) De libre nombramiento y remoción”⁴⁶

Igual que en el artículo anterior se puede denotar una injusticia tanto para quienes son elegidos, quienes al aceptar se encuentran en un estado de inestabilidad laboral como para quienes al poseer una capacitación adecuada, no tienen la oportunidad de pertenecer al servicio público.

⁴⁶ IBÍDEM

7. METODOLOGIA

Para la realización del presente Proyecto de Tesis, me apoyare en los diferentes métodos, procedimientos y técnicas proporcionados por la investigación científica, de manera principal el método científico ya que es el instrumento que nos permite llegar al conocimiento de los diferentes fenómenos que se producen en la naturaleza, en la sociedad, además utilizare los siguientes métodos.

Inductivo y deductivo.- Los cuales nos permiten conocer la realidad del problema a investigar partiendo en primer lugar de lo particular hasta llegar a lo general y en segundo lugar de lo general a lo particular y singular de la problemática.

Materialista Histórico.- El cual me permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución, permitiendo realizar una diferenciación con la realidad actual.

Descriptivo.- Con el cual me comprometo a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema, demostrando los problemas existentes en la realidad.

Analítico.- Me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico y analizar sus efectos.

La investigación será de carácter documental, bibliográfico, de campo y comparativo, para poder tener encontrar situaciones comunes a nivel nacional e internacional.

Las técnicas de investigación que utilizare para la recolección de información utilizare, fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas, de transcripción y mnemotécnicas.

La encuesta será aplicada a veinte Abogados en libre ejercicio profesional por tratarse de reformas legales, además entrevistare a cinco especialistas en la materia.

8. CRONOGRAMA

Nº	Actividades	AÑO 2014				
		FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	PRIMERA FASE					
1	Elección del Tema	X				
2	Recolección de Bibliografía	X				
3	Planteamiento del Problema	X				
4	Determinación de Objetivos	X				
5	Marco Teórico	X	X			
6	Formulación de Hipótesis	X	X			
7	Variables e Indicadores	X	X			
8	Técnicas de Investigación	X	X			
9	Universo de Investigación		X			
10	Cronograma de Trabajo		X			
11	Presupuesto		X			
	SEGUNDA FASE					
1	Elaboración de Técnicas		X			
2	Plan de Tabulación		X			
3	Pruebas Piloto		X			
4	Trabajo de Campo			X		

5	Recepción de la Información			X		
6	Discriminación de Datos			X		
7	Elaboración de datos					
TERCERA FASE						
1	Interpretación de Datos				X	
2	Propuesta				X	
3	Informe Final					X
4	Defensa Pública y Graduación					X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

La realización del presente trabajo de investigación requiere del acopio de información y material didáctico, además de gastos en fuentes de consulta, materiales accesorios, movilización, etc., costos que a continuación detallare:

9.1. Recursos Humanos

Está conformado de la siguiente manera:

- Director de Tesis (por designarse)
- Postulante.
- Población encuestada.
- Población entrevistada.

9.2 Recurso Materiales y costos.

MATERIALES	COSTO EN DOLARES
Materiales y suministros de escritorio	100,00
Compra de Bibliografía	300,00
Copias de textos, revistas, etc.	100,00
Internet	50,00
Transporte	100,00
Impresión y Empastados de Tesis	150,00
Imprevistos	200,00
TOTAL	1000,00

9.3. Financiamiento

El Financiamiento del presente trabajo será realizado con recursos propios del autor.

10. BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico de Derecho Elemental. -3ª Edición. 2002.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA. Ed. Legales. 2008.
- SALINAS ORDOÑEZ, Manuel, Guía Práctica de la Investigación Científica, Segunda Edición, Loja, 2009.
- <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/469-principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales.html>
- Ley Orgánica de Servicio Público. Suplemento del Registro Oficial Nro. 294 del 6 de octubre del 2010
- <http://www.buscarempleo.es/derecho-laboral/equidad-laboral.html>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_continuidad_laboral

ÍNDICE

– PORTADA	i
– CERTIFICACIÓN	ii
– AUTORÍA	iii
– CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
– DEDICATORIA	v
– AGRADECIMIENTO	vi
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
3. INTRODUCCIÓN	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	8
5. MATERIALES Y MÉTODOS	53
6. RESULTADOS	55
7. DISCUSIÓN	65
8. CONCLUSIONES	71
9. RECOMENDACIONES	72
10. BIBLIOGRAFÍA	80
11. ANEXOS	82