



Universidad  
Nacional  
de Loja

## Universidad Nacional de Loja

### Unidad de Educación a Distancia y en Línea

#### Carrera de Derecho

*Vulneración del principio de seguridad jurídica en funcionarios públicos médicos del seguro campesino de Loja ante la ausencia de reglamento de escalafón salarial institucional*

Trabajo de Integración Curricular. Previo a la obtención del título de Abogado.

#### **AUTOR:**

Deicy del Rocío Tapia Ramírez

#### **DIRECTOR:**

Abg. Claudia Patiño Mgst.

Loja-Ecuador

2024



unl

Universidad  
Nacional  
de Loja

Sistema de Información Académico  
Administrativo y Financiero - SIAAF

## CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **PATÍÑO IZQUIERDO CLAUDIA SEVIGNE**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Vulneración del principio de Seguridad Jurídica en funcionarios públicos médicos del Seguro Social Campesino de Loja, ante la ausencia del Reglamento de Escalafón Salarial Institucional**, perteneciente al estudiante **DEICY DEL ROCIO TAPIA RAMIREZ**, con cédula de identidad N° **1104352172**.

### Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 12 de Agosto de 2024



Sistema asociado por:  
CLAUDIA SEVIGNE  
PATINO IZQUIERDO

F) \_\_\_\_\_  
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN  
CURRICULAR

## **Autoría**

Yo, **Deicy del Rocío Tapia Ramírez** declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación 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 Trabajo de Titulación, el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**Firma:**

**Cédula de identidad:** 1104352172

**Fecha:** 18 -de noviembre del 2024

**Correo electrónico:** [deicy.d.tapia@unl.edu.ec](mailto:deicy.d.tapia@unl.edu.ec)

**Celular:** 0981639574

## Carta de Autorización

**Carta de Autorización por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo del Trabajo de Titulación.**

Yo, **Deicy del Rocío Tapia Ramírez** declaro ser autora del trabajo de titulación denominado: **“Vulneración del principio de seguridad jurídica en funcionarios públicos médicos del seguro campesino de Loja ante la ausencia de reglamento de escalafón salarial institucional”** como requisito para optar por el título **Abogado**; 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 Institucional: Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, 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 del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo en la ciudad de Loja, a los dieciocho días del mes de noviembre de dos mil veinticuatro.

**Firma:**

**Autor: Deicy del Rocío Tapia Ramírez**

**Cédula:** 1104352172

**Dirección:** Loja, Barrio Daniel Alvarez.Av. Benjamín Carrión y Francisco Miranda

**Correo Electrónico:** [deicy.d.tapia@unl.edu.ec](mailto:deicy.d.tapia@unl.edu.ec)

**Teléfono Celular:** 0981639574

### **DATOS COMPLEMENTARIOS.**

**Director de Tesis:** Abg. Claudia Patiño Mgtr.

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de titulación a todos aquellos que me ayudaron en mi proceso de enseñanza-aprendizaje, que compartieron sus conocimientos de manera presencial y virtual, que estuvieron disponibles para que avance con el conocimiento del Derecho y pueda llegar a este momento tan importante de cumplir con la meta propuesta; con la paciencia, el tiempo, la disposición el empeño y por darme ánimos cuando parecía que ya no podía dar más de mí, de manera especial para mis amadas hijas, mi querida familia que se han constituido en el pilar fundamental para alcanzar este objetivo, a mis queridos padres, hermanos y amigos que me acompañaron en los momentos de lucha y esfuerzo diario, que me brindaron su paciencia con su respeto y cariño a mi Dios por todo, y a una gran compañera y amiga Liliana que fue un apoyo durante mi carrera, todos ellos han constituido un factor clave e importante para la consecución de mis objetivos.

Sinceramente mil gracias a todos, que Dios les pague.

***Deicy del Rocío Tapia Ramírez***

## **Agradecimiento**

Agradezco primeramente a ese ser llamado Dios que me dio la vida salud, la fortaleza y la oportunidad de concluir con esta meta profesional que tiene un gran valor sentimental, es el quien conoce el esfuerzo y las penurias que me ha costado llegar hacia el final y es solo el quien sabe la alegría inmensa que hoy representa culminar con esta meta.

A mis queridas hijas que me han impulsado para ser fuerte y ser ejemplo para ellas de dedicación, esfuerzo y constancia diaria, gracias por la paciencia que me tuvieron al sacrificar horas de estudio por horas de compartir juntas, Andreita gracias por tu apoyo y sacrificio en colaborarme en casa para que yo pueda cumplir con mis horarios de estudio.

A mis padres gracias por la vida, por su ejemplo por ser el pilar donde se fundaron mis inicios su ayuda y dedicación siempre estarán presentes en mi corazón.

A mis docentes por el espacio brindado en las aulas de nuestra Alma Mater Universidad Nacional de Loja, mi gratitud hacia ellos , en virtud de que sus horas de dedicación hacia nosotros en la universidad las supieron impartir con total vocación dándonos su acertado saber científico y académico en estos cuatro años de formación universitaria; además agradezco a la Mg. Cecibel Patiño por compartir su experiencia y sabiduría del derecho en cada sesión vivida, que dirigió la investigación social y jurídica del trabajo de titulación.

Mi agradecimiento especial a mi familia, que me han dado aquel apoyo moral para seguir adelante preparándome, gracias sinceramente a todos aquellos que hicieron posible este logro de corazón muchas gracias por todo el apoyo recibido.

***Deicy del Rocío Tapia Ramírez***

## Índice de Contenidos

<b>Portada</b> .....	i
<b>Certificado de culminación y aprobación del trabajo de integración curricular</b> .....	ii
<b>Autoría</b> .....	iii
<b>Carta de Autorización</b> .....	iv
<b>Dedicatoria</b> .....	v
<b>Agradecimiento</b> .....	vi
<b>Índice de Contenidos</b> .....	vii
Índice de gráficos.....	x
Índice de anexos.....	x
<b>1. Título</b> .....	1
<b>2. Resumen</b> .....	2
2.1 Abstract.....	3
<b>3. Introducción</b> .....	4
<b>4. Marco Teórico</b> .....	6
4.1. La seguridad jurídica.....	6
4.1.2. Principios de la seguridad jurídica .....	9
4.1.3. Garantías de la seguridad jurídica .....	11
4.2.2. Clasificación de derechos fundamentales.....	17
4.2.2.1. Derechos de primera generación .....	17
4.2.2.2. Derechos de segunda generación:.....	18
4.2.2.3. Derechos de tercera generación o también conocidos como colectivos:.....	19
4.3. Reglamentos .....	20
4.3.1. Definición.....	20
4.3.3.1. Reglamentos organizativos: .....	25
4.4. Potestad reglamentaria:.....	26
4.5. Relevancia de Reglamentos .....	27

4.5.1.	Consecuencias de no tener un reglamento. ....	28
4.6.	Administración pública.....	29
4.6.1.	Servidores públicos. ....	30
4.6.2.	Derechos de funcionarios públicos.....	32
4.6.3.	Deberes y Obligaciones de los servidores públicos .....	34
4.6.4.	Régimen disciplinario. ....	36
4.7.	Principios del derecho laboral .....	37
4.7.1.	Conceptualización de principios .....	37
4.7.2.	Principios del derecho laboral.....	38
4.8.	Escalafón .....	46
4.8.1.	Definición.....	46
4.8.2.	Política salarial:.....	46
4.8.3.	Objetivos del escalafón .....	47
4.8.4.	Factores escalafonarios .....	48
4.8.5.	Beneficios del escalafón.....	49
4.9.	Marco jurídico .....	52
4.9.1.	Constitución de la República del Ecuador.....	52
4.9.2.	Ley Orgánica de Empresas Públicas.....	54
4.9.3.	Ley Orgánica de Servicio Público. ....	54
4.9.4.	Ley Orgánica de Salud .....	56
4.9.5.	Ley de Carrera Sanitaria .....	57
4.10.	Derecho comparado .....	58
4.10.1.	Legislación peruana.....	58
4.10.2.	Legislación de México .....	60
<b>5.</b>	<b>Metodología.....</b>	<b>62</b>
5.1.	Ejecución de objetivos .....	62
5.3.	Tipo de Investigación .....	64



5.4. Diseño de la Investigación.....	64
<b>6. Resultados.</b> .....	<b>67</b>
<b>7. Discusión.</b> .....	<b>74</b>
7.1.1. Verificación del Objetivo General .....	74
7.2. Calidad del método .....	77
7.4. Limitaciones y proyecciones para el estudio .....	79
7.5. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de lineamientos propositivos. ....	79
<b>8. Conclusiones.</b> .....	<b>81</b>
<b>9. Recomendaciones.</b> .....	<b>82</b>
<b>9.1. Planteamiento propositivo</b> .....	<b>83</b>
<b>10. Bibliografía.</b> .....	<b>84</b>
<b>11. Anexos</b> .....	<b>92</b>

## **Índice de gráficos**

Gráfico 1.....	67
Gráfico 2.....	68
Gráfico 3.....	70
Gráfico 4.....	71
Gráfico 5.....	72

## **Índice de anexos**

Anexos 1 Encuesta.....	92
anexos 2 Certificación de traducción.....	94

## **1. Título**

**Vulneración del principio de seguridad jurídica en funcionarios públicos médicos del seguro campesino de Loja ante la ausencia de reglamento de escalafón salarial institucional.**

## 2. Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar si ¿existe la vulneración del derecho igualdad ante ley, respecto del alimentante? Centrándonos en el análisis de la implicaciones que conlleva la ausencia de escalafón salarial en relación con la vulneración del principio de seguridad jurídica, lo cual se realizó a través de un estudio exhaustivo de la normativa legal vigente y la jurisprudencia aplicable, con lo que se pretende demostrar si efectivamente la falta de un reglamento como norma que regule la estructura salarial, termina generando incertidumbre, falta de previsibilidad y desmotivación en los funcionarios públicos médicos, además si la ausencia de un reglamento menoscaba sus derechos evitando ser reconocidos en base a mérito, formación, experiencia y antigüedad.

Para poder concretar los objetivos planteados, la metodología se manejó en función del método inductivo, descriptivo, analítico, exegético, además, la aplicación del enfoque cualitativo. Así mismo, se introdujo técnicas de acopio teórico documental, concomitantemente se realizó encuestas a profesionales del derecho y cuyas preguntas se perfilaron con tópicos de seguridad jurídica, efectos, importancia del reglamento de escalafón, entre otros temas que fueron de beneficio para poder constatar los diversos criterios de los actores y poder obtener información viable en el desarrollo de la problemática. En base a los resultados, se obtuvo información relevante sobre el tema de investigación, evidenciándose que realmente existe una vulneración dentro del principio de seguridad jurídica, llegando a la conclusión que es necesario como profesionales de derecho aportar con nuestro conocimiento como recomendaciones enfocadas en la implementación de un reglamento escalafonario en los servidores públicos médicos del seguro Social Campesino , logrando con ello favorece la estabilidad y previsibilidad de las normas en el Estado Ecuatoriano, para con ello reafirmar el goce de los derechos fundamentales de las personas, y que además garantiza a las personas que puedan tener conocimiento de las consecuencias jurídicas que pueden darse cuando exista omisión o vulneración por cualquier acto administrativo que trate de anular o menoscabar los derechos de los servidores públicos.

**Palabras Clave:** celeridad, previsibilidad, política pública, ascenso laboral, mérito

## 2.1 Abstract

The purpose of this work was to determine whether there is a violation of the right to equality before the law, with respect to the feeder? Focusing on the analysis of the implications of the absence of a salary scale in relation to the violation of the principle of legal certainty, which was carried out through an exhaustive study of the legal regulations in force and the applicable jurisprudence, with the purpose of demonstrating whether the lack of a regulation as a rule governing the salary structure ends up generating uncertainty, lack of predictability and demotivation in medical public servants, as well as whether the absence of a regulation undermines their rights and prevents them from being recognized on the basis of merit, training, experience and seniority.

In order to achieve the stated objectives, the methodology was based on the inductive, descriptive, analytical and exegetical method, and the application of the qualitative .Likewise, techniques of documentary theoretical collection were introduced, concomitantly, surveys were conducted to legal professionals, whose questions were outlined with topics of legal security, effects, importance of the regulations, among other topics that were of benefit in the present study in order to verify the diverse criteria of the actors and to obtain viable information in the development of the problem. Relevant information was obtained on the research topic, evidencing that there really exists a violation within the principle of legal security, reaching the conclusion that it is necessary as legal professionals to contribute with our knowledge as recommendations focused on the implementation of a regulation of the career ladder in the medical public servants of the Peasant Social Security, achieving with this favors the stability and predictability of the rules in the Ecuadorian State, to thereby reaffirm the enjoyment of the fundamental rights of people, and also ensures that people can be aware of the legal consequences that may occur when there is omission or violation by any administrative act that seeks to nullify or impair the rights of public servants.

**Keywords:** celerity, predictability, public policy, job promotion, merit.

### 3. Introducción

En las últimas décadas con la entrada en vigencia de la Constitución de la República del Ecuador, la presente investigación se refiere al tema de la vulneración del principio de seguridad jurídica ante la falta de un reglamento de escalafón salarial en los médicos del Seguro Campesino de Loja, cuya importancia es esencial para todos especialmente si nos encontramos en un país constitucional y de derechos. La característica principal de este tema es que la no existencia de un reglamento escalafonario atenta contra dicho principio, teniendo presente que la seguridad jurídica constituye un factor fundamental en el Estado de Derecho y justicia social, puesto que garantiza la certeza y previsibilidad en las relaciones jurídicas.

Debido a estas modificaciones al marco jurídico del Estado, es que el principio de seguridad jurídica ante la ausencia de un reglamento de escalafón salarial, se constituye en un tema de interés motivado por la urgente necesidad en el ámbito laboral de desarrollar un reglamento donde se estipule la forma de escalafón de los médicos, en virtud de que este principio se ve seriamente comprometido cuando carece de un reglamento.

Para analizar esta problemática es esencial mencionar sus causas siendo una de ellas la falta de un reglamento escalafonario que permita como instrumento normativo regular de manera clara la estructura salarial. Se entiende por lo tanto como reglamento aquellas reglas que los da una autoridad para que se pueda ejecutar una ley, creando normas y por ende el escalafón se constituyen en un mecanismo de categorización que en base a un reglamento permite a los profesionales a través de mecanismos adecuados que los mismos en base a mérito sean reconocidos. La inseguridad generada a falta de dicho reglamento es lo que viven los servidores públicos médicos, quienes durante años no se les ha permitido obtener retribución alguna como incentivo por su experiencia, años de servicio, profesionalización o antigüedad. Los médicos al ser servidores públicos gozan de la misma protección que la Ley otorga al igual que a todos y que en el margen de la Ley buscan ser retribuidos sin menoscabo de sus derechos. Evidentemente los funcionarios públicos se encuentran en incertidumbre con respecto a su remuneración, pues al no encontrar una motivación acertada, genera en ellos a más de la desmotivación, insatisfacción laboral y desconfianza en la aplicación de las normas.

La vulneración del principio de seguridad jurídica, que permite desde la perspectiva del derecho, profundizar los fundamentos jurídicos del principio de seguridad jurídica, así como su relación con el derecho laboral, lo cual nos orienta hacia una perspectiva del desafío que aún existe en nuestro país en el efectivo cumplimiento y efectivización de las leyes y normas, impidiendo que ante la existencia de ese vacío legal, no se tenga contra que normas alegar la vulneración o efectivización de un derecho dentro de una institución

pública, pues simplemente ante la falta de dicho reglamento escalafonario se puede dar paso a actos arbitrarios o prácticas discriminatorias, contraviniendo los principios de igualdad y equidad, desvalorizando muchas veces al profesional por los méritos obtenidos por ende dando paso al favoritismos y dejando a un lado la meritocracia.

Finalmente por la importancia de este tema cuyo fin académico es aportar en el análisis de dicha temática puesto que nos permitirá revisar aquellos efectos y como fluye la problemática en estudio, en el desenvolvimiento y tutela efectiva de los derechos de los servidores públicos médicos, simplemente la falta de un marco normativo dificulta la defensa de los interés de quienes trabajan dentro de una organización permitiéndonos mediante el presente estudio además de conocer los fundamentos jurídicos, determinar las consecuencias en los trabajadores y con ello orientarnos hacia la proposición de la implementación de un reglamento escalafonario como posible solución para garantizar el cumplimiento del principio de seguridad jurídica en lo que corresponde al ámbito salarial.

## 4. Marco Teórico

### 4.1. La seguridad jurídica

Ecuador al ser un Estado Constitucional de derechos y justicia social, necesariamente implica el velar porque dichos derechos sean reconocidos, tal como se encuentra establecido en la misma y que mediante el Art.82, se señala que el derecho a la seguridad jurídica se encuentra fundamentado en el respeto a la Constitución y la existencia de normas, previas y claras, por tal motivo la seguridad jurídica dentro de una sociedad permite propender al desarrollo sea profesional, técnico y personal consiguiendo con ello mejoras incluidas en calidad y productividad del Estado y sus instituciones, brindando aquella garantía al individuo que sus derechos no sean vulnerados. Y que, asimismo, en su Art. 83 dispone que el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en la obediencia a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas claras (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De esta manera, las garantías afines como legalidad, jurídica, debido proceso, entre otros suponen que la seguridad jurídica es una importante herramienta que sirve a la realización de garantías básicas al establecer un mínimo jurídico constitutivo de la base normativa específica que dotará de un máximo al ordenamiento jurídico nacional, de tal manera, es un fin del derecho, que permite efectivizar otras garantías y bienes jurídicos; constituyéndose en el medio por el cual se expresan garantías jurídicas de ciertos valores materiales (Morales, 2023).

Si bien, la seguridad jurídica es un mecanismo que permite la tutela efectiva, es un principio fundamental en un sistema democrático brindando certeza y previsibilidad con relación a la aplicación de las normas jurídicas garantizando y asegurando la efectiva protección de los derechos de las personas, evitando incluso la extralimitación del poder y que las personas tengan esa seguridad de que las leyes se aplicaran de manera correcta e imparcial.

Conviene subrayar que seguridad jurídica se configura “como una necesidad natural del ser humano, y en ese sentido, la búsqueda de seguridad es la motivación para la creación del Estado de Derecho, aquel ente ficticio al que las personas de común acuerdo deciden dotarle de poderes para, en último fin, le provea a la sociedad en su conjunto y a las personas individualmente, de seguridad”. (Guano,2020 p.22).

Con ello me permito indicar que con la seguridad jurídica y valga la redundancia, se garantiza la seguridad de la protección, ya que protege los derechos fundamentales, y por otro lado evita violaciones



arbitrarias, controlando además las acciones de las autoridades y garantizando el acceso a la justicia para todos.

#### **4.1.1 Conceptualización**

Con respecto al concepto de seguridad jurídica es importante mencionar que la Constitución española en su art. 9,3 recoge el principio de seguridad jurídica junto a otros como la: legalidad, jerarquía, publicidad, irretroactividad, entre otros garantizándolos (Constitución Española, 2018) debido a que mediante este principio se puede tutelar los derechos evitando con ellos arbitrariedades del poder, amparando la estabilidad, respeto y vigencia del derecho.

Por consiguiente, este principio es entendido como aquel reconocimiento de derechos, relacionado no solo con el hecho de conocer la norma, sino además en la obligación del Estado a través del legislador de ejercer acciones que permitan la exigibilidad de los derechos, es decir permite el reconocimiento de las normas, para hacer efectivo el derecho reconocido y exigir su cumplimiento. (Guano, 2020).

Tal como se describe en la cita anteriormente indicada, este principio implica además que los derechos de las personas deben ser reconocidos y que el Estado tiene la obligación de que sean reconocidos mediante un marco legal claro que no solo reconozca los derechos, sino que también permita garantizar su efectividad, y que por ende cuando sea necesario los ciudadanos cuenten con un marco legal con el que puedan exigir el cumplimiento de sus derechos.

En otras palabras, en sentido subjetivo consiste en aquella convicción de la persona de que está exenta de peligros y riesgos otorgando confianza a la persona en la invocación de sus derechos y obligaciones evitando la arbitrariedad ante la aplicabilidad de las reglas y que en sentido objetivo está dado por las garantías que en la sociedad aseguran a las personas, bienes y derechos (Villegas, 1993).teniendo en consideración que la ejecución de la política pública, se puede lograr mediante una buena y acertada gestión, en la que se definan metas y objetivas, en consecuencia la implementación de una buena política contribuye a alcanzar el beneficio de la sociedad.

Añadido a esto, la seguridad jurídica se entiende como la posibilidad de cada uno de prever de antemano las consecuencias jurídicas de sus acciones, lo cual supone el conocimiento del derecho (Cruz , Fernández Blanco, & Ferrer, 2015), permitiendo con ello garantizar la protección de los derechos y mantener la eficacia y certeza en un Estado de Derecho y Justicia social.

De modo que, la seguridad jurídica no es sólo responsabilidad de los legisladores, cuyo cumplimiento se logra en gran medida mediante el desarrollo de normas claras, oportunas y efectivas, sino que también debe atraer la atención de las funciones judiciales y de la administración estatal, a quienes también les corresponde velar por la misma dentro de sus actuaciones (Guano, 2020).

Siendo no solo responsabilidad de legisladores y autoridades de crear el marco normativo, sino también de la función judicial que en el momento que corresponda asegure que los derechos sean reconocidos, obligándoles como autoridad competente a actuar en consecuencia el establecimiento de procedimientos judiciales accesibles justos y eficaces.

Así pues, se constituye en aquella capacidad que proporciona el derecho de prever la conducta humana y las consecuencias de dicha conducta teniendo en cuenta que las exigencias del mismo se derivan de la incorporación a nuestros derechos y los principios en los que se desarrolla. Partiendo desde el punto de valor debido a que es un instrumento para la consecución de otros fines que posibilita la concreción de desarrollo de los derechos humanos, importante como una exigencia en un Estado de derecho (Linfante, 2013).

Si bien prevé la conducta humana y permite a los ciudadanos exigir el cumplimiento de sus derechos y a través del legislador se permite la implementación de políticas que permiten la protección de los derechos como una exigencia en un Estado de Derecho y justicia social es un principio fundamental que como hemos visto garantiza el reconocimiento de sus derechos, su protección y su exigibilidad en sistema de justicia ecuatoriano.

Después de todo, considerando la importancia del principio en estudio, el autor Pérez (1990) hace referencia a la relevancia positiva de las funciones de la seguridad jurídica y que la misma reside en los siguientes aspectos: permite dotar de base empírica las garantías de seguridad al vincularlas a la obtención de bienes jurídico correctos (vida, libertad, salud, calidad de vida, etc.), que contribuye a comprobar el sistema de seguridad en relación con sus consecuencias en cuanto a tutela de bienes jurídicos, por otro lado, es indispensable para la consecución de objetivos constitucionales, orientando mediante técnicas de protección claras y justas de los bienes jurídicos, con ello logramos garantizar la confianza de los ciudadanos en el debido respeto en la aplicación de las normas.

En definitiva, podría entonces interpretarse como aquella situación que los sujetos dentro del ordenamiento jurídico deben conocer y cumplir y que una vez que se conoce el sistema normativo debe ser

observado, siendo fundamental ya que en el ámbito de derecho público se constituye en un pilar primordial de los derechos subjetivos, mismo que confiere estabilidad, brindando una expectativa precisa de los derechos y deberes.

#### **4.1.2. Principios de la seguridad jurídica**

Por supuesto es conveniente mencionar que los principios se caracterizan con respecto a las otras normas puesto que cumplen el papel de normas fundamentales, porque por un lado actúan como fundamento o justificación de otras normas y a su vez no requieren de fundamento o justificación (Gavilánez Villamarín, Nevárez Moncayo, & Cleonares Borbor, 2020).

El principio de seguridad jurídica al desempeñar un papel como norma fundamental implica el reconocimiento integral de los derechos de los individuos que actúan como justificativo para la aplicación de normas que sirven como base para el ordenamiento jurídico, simplemente los principios de la seguridad jurídica sirven de cimientos sobre los cuales es posible construir otras normas.

De igual forma en el Código Orgánico Administrativo en el art 22 hace referencia de estos principios y se especifica que las administraciones públicas actuarán bajo los criterios de certeza y previsibilidad, lo que se enmarca dentro de la seguridad jurídica, indicando además que los derechos de las personas no se verán afectados por errores u omisiones en los procedimientos administrativos (Código Orgánico Administrativo, 2017).

Como vemos los principios permiten ser el fundamento de otras normas, tanto para su creación o aplicación, y que son aceptado como válidos por su gran valor en cuanto a la protección de los derechos humanos, evitando su vulneración, por ello dentro del COA como guía interpretativa permite la aplicación de normas y creación de otras cuando es necesario. Los principios por consecuencia no solo fundamentan y justifican otras normas sino además también actúan como normas autónomas que no requieren de otras como justificativo para ser aceptados como válidos.

Del mismo modo permiten brindar certeza y confianza a los ciudadanos, siendo ésta la tutela y seguridad misma de que el Estado respetara los derechos de sus administrados. El contenido de dicho principio según Villegas (1993) viene dado por:

- **Confiabilidad:** permite a las personas sentirse seguras acerca del manejo del sistema jurídico en base a la aplicación de la legalidad y de la no retroactividad.

➤ Legalidad: es aquel aval dentro de la esfera jurídica como principio y garantía de la seguridad jurídica.

➤ No retroactividad: siendo decisiva, permitiendo que las leyes no tengan retroceso, pues simplemente si se dictan normas retroactivas se termina por alterar las condiciones del estado de derecho, en vista de que está basada en el principio de protección de la confianza con ello se da confiabilidad en la protección de los derechos adquiridos, la cosa juzgada y los actos jurídicos Constitucionales, dando mayor eficacia y estableciendo una correcta dimensión del ámbito de las libertades públicas.

➤ Certeza: con ello se evita la inseguridad en las normas, produciendo estabilidad en el derecho ante cambios normativos vertiginosos o bien evitando fallas técnicas normativas. La misma que se genera en la creación de normas en su aplicación, interpretación preservación y garantía.

➤ No arbitrariedad: mediante la cual la gente busca seguridad mediante una correcta protección por parte de los organismos administrativos y judiciales, para que el ciudadano pueda hacer uso del poder judicial cuando sienta que se han vulnerado sus derechos, con ello evitamos la arbitrariedad en la aplicación de los preceptos respectivos.

Es decir la seguridad jurídica, vista como estabilidad y continuidad del orden jurídico y previsibilidad de las consecuencias jurídicas de determinada conducta, es indispensable para la conformación de un Estado que pretenda ser "Estado de Derecho" por ello dentro de sus principios debe presentar previsibilidad garantizando la confianza de las personas en la tutela de sus derechos, estabilidad en la ley y decisiones judiciales como parte del orden jurídica, por otro lado mediante la misma es posible que el Estado pueda tutelar mediante prestaciones fácticas y normativas este derecho (Marinon, 2012).

De ahí que González (1994) basándose en la doble manifestación- certidumbre del derecho y eliminación de arbitrariedad, en función de legalidad y justicia que deben articularse para su funcionamiento correcto, y desde el punto de vista jurídico concede un relevante papel a la ley como instrumento garantizador de trato igualitario de todos ante la ley, generando confianza en las personas y haciendo posible la defensa ante las arbitrariedades que puedan darse por parte de los órganos del Estado, esto con el afán de que no se vulnere los derechos de las personas.

Al revisar jurisprudencia La Corte Constitucional mediante sentencia 1679-12-EP/20, el análisis de la seguridad jurídica es el siguiente:

Esta Corte ha manifestado que la seguridad jurídica parte de tres elementos: confiabilidad, certeza y no arbitrariedad. La confiabilidad está garantizada con el proceso de generación de normas, es decir, la aplicación del principio de legalidad. En cuanto a la certeza, los particulares deben estar seguros de que las reglas de juego no sean alteradas si no por medio de los mecanismos y con las formalidades establecidas en el propio ordenamiento jurídico para el efecto, para lo que deben contar con una legislación estable y coherente, así como con un conjunto de normas que hagan valer sus derechos. Finalmente, debe evitarse una posible arbitrariedad por parte de los órganos administrativos y jurisdiccionales en la aplicación de preceptos legales. (Corte Constitucional del Ecuador [, 2020).

La seguridad jurídica tiene una trascendental importancia en el contexto jurídico, por esa razón Como dato adicional puedo referirme a la Sentencia Sentencia N.º 067-14-SEP-CC en la que hace su pronunciamiento la Corte Constitucional acerca de la seguridad jurídica de la siguiente manera:

La seguridad jurídica es un derecho que implica que la Constitución garantiza a todas las personas una plena certeza y conocimiento de las posibles consecuencias jurídicas, por su accionar positivo, así como por cualquier omisión a un mandato expreso, todo esto, en relación a lo que establece el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

De lo anotado se deduce, que la Constitución del Ecuador garantiza la seguridad jurídica a través de la concreción del debido proceso, ya que es obligación de los operadores judiciales efectuar el ejercicio de la potestad jurisdiccional en estricto apego a la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la Ley, lo que implica una correcta y debida aplicación de las normas que conforman el ordenamiento jurídico, afianzando así la seguridad jurídica. (Corte Constitucional del Ecuador,2014).

En consecuencia, el derecho a la seguridad jurídica encuentra su fundamento al reconocer los derechos como una protección ante la arbitrariedad de la actuación de los órganos jurisdiccionales guiando a la administración pública para que no se vulnere el principio de seguridad jurídica ante cualquier desacuerdo respecto a la adecuada aplicación de la ley disponiendo se vele por el cumplimiento de la confiabilidad, certeza y no arbitrariedad.

#### 4.1.3. Garantías de la seguridad jurídica

Antes de nada, la existencia de Derechos Humanos el Estado de derecho se fundamenta en tres principios como la juridicidad, control y responsabilidad permitiendo contemplar la existencia de normas que

permitan viabilizar la relación de los individuos con el estado con lo cual se establecen garantías para protegeré aquellos derechos (Saavedra, 2006).

Como garantías permiten que tanto el Estado como los ciudadanos se comporten de acuerdo al derecho, siendo garantía en relación con el comportamiento de aquellos que tienen el deber de aplicarlo (Marinon, 2012) . Siendo mecanismos que aseguran la efectividad del principio de seguridad jurídica, por ende, las mismas buscan la protección de los derechos de las personas frente a posibles arbitrariedades, aunque también la misma también tiene relación con la legalidad y el debido proceso como parte de que ninguna persona pueda ser privada de sus derechos y que por supuesto ello le permite acceder a un proceso justo y equitativo en el que pueda hacer efectiva la tutela de sus derechos.

Por tal razón, la garantía constitucional de la seguridad jurídica establecida en el art 82 de la Constitución de la Republica y fundamentado en el respeto a la Constitución, permite dar la certeza de saber que norma se aplica y de que esta se va aplicar efectivamente permitiendo que la vida social se rige por lo que la norma lo ordene y no por simple voluntad de quien ostente el poder, permitiendo configurar un Estado de derecho, simplemente sin seguridad jurídica, no existe Derecho (Gavilánez Villamarín, Nevárez Moncayo, & Cleonares Borbor, 2020).

Refiriéndome a la seguridad jurídica como garantía, es necesario manifestar que la misma permite asegurar la efectividad del derecho, proporcionando certeza en las normas y como éstas se aplicarían, pues permite un marco claro y aplicable que contribuye a la estabilidad y justicia social, y al no emitir una verdadera garantía el derecho perdería su efectividad, con ello protege la dignidad y los derechos fundamentales de los individuos.

Por el contrario, Delgado(2021) designa a las garantías como aquellos procesos o técnicas destinados a la protección de los derechos humanos, al igual constituyen derechos dentro de un ordenamiento jurídico que tienen un estatus especial, es decir gozan de tutela y reforma constituidos como medios para asegurar la supremacía de la ley frente a leyes secundarias, garantizando que las normas inferiores se ajusten a la superior y puedan estimarse como verdaderas garantías; medios jurídicos de hacer efectivos los mandatos constitucionales, existiendo 2 tipos y que son: las fundamentales (individuales, sociales e institucionales) y de la Constitución( para los métodos procesales , represivos y reparadores) y que dan efectividad a los mandatos fundamentales, por ello los derechos humanos sin garantías de protección no servirían de nada.

El mismo autor indica que entro de las garantías individuales se consideran:

- La relación jurídica de supra-subordinación entre el gobernado (sujeto activo), el estado y sus autoridades (sujetos pasivos).
- Derecho público subjetivo que por ende establece la relación a favor del gobernado (objeto).
- Obligación correlativa a cargo del estado y autoridades para respetar el derecho, observar y cumplir la seguridad jurídica.
- Previsión y regulación de la citada ley fundamental, por tanto, el derecho normativo debe estar garantizado en cuanto a su inoperatividad a la autoridad como actuación suprema ejercido a través de entidades que tiene dicha facultad, para garantizar el orden y aplicación y por ende el orden social.

En consecuencia, las garantías de acuerdo al derecho público subjetivo y en relación al entorno donde se desenvuelve son de igualdad, libertad y seguridad jurídica, asegurando el orden jurídico mediante la irrenunciabilidad, debido a que protegen a todas las personas dentro del territorio nacional y con ello aseguran la soberanía. Traduciéndose en previsión, confianza y certeza que proporcionan las normas jurídicas, mediante las cuales es posible hacer efectivos los derechos de igualdad, libertad, en que ningún gobernado pueda ser afectado por actos de autoridad dentro de la esfera jurídica, pues esta contempla no solo la protección del individuo sino la realización de otros derechos (Delgado, 2021).

En relación a la cita anteriormente indicada, la seguridad jurídica actúa como garantía puesto que obliga a todos como ciudadanos a comportarnos conforme a las normas establecidas, asegurando que cualquier decisión o comportamiento sea conforme el derecho basándose en un marco legal evitando actos arbitrarios o que menoscaben los derechos de las personas, permitiendo que exista legalidad u un debido proceso evitando que una persona pueda ser privada de sus derechos sin un proceso legal justo , garantizando confianza en las normas jurídicas.

Como garantía proporciona seguridad para la efectiva vigencia de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas y es mediante esta relación libertades-derechos encontrar la esencia de la ley basada en seguridad jurídica que como tal tiene como presupuesto y fundamento los derechos fundamentales. Siendo un bien fundamental, que satisface una

necesidad el ser humano y que debe ser tutela y protegido, pues en ella se resumen todos los derechos del individuo, en la observancia, respeto, garantía de los derechos como parte de un sistema democrático (Zavala Egas, 2010).

Si bien es cierto la seguridad jurídica es de gran importancia porque en ella se resumen los derechos fundamentales de los individuos, no nos queda más que manifestar que en un estado de derecho y justicia social garantiza la correcta aplicación y el respeto por las normas, constituyéndose en el pilar fundamental que permite asegurar a las personas tener la certeza de que van a estar protegidas por el sistema judicial.

La seguridad jurídica como garantía de los derechos subjetivos tiene variadas implicaciones. Por un lado, exige de los poderes públicos una actuación que permita a las personas vivir en un marco de seguridad y por otro lado también implica que esté prevista una sanción para el agresor de los derechos subjetivos, caso contrario los derechos serían por lo tanto ineficaces. (Sosa, Santo, Giabardo, & Segura Ortega, et al ,2021).

En definitiva, la seguridad jurídica se constituye en garantía dentro del sistema legal, porque brinda aquel respaldo a las normas para el cumplimiento de las mismas enmarcado en el respeto de los derechos, protegiendo por tanto a los ciudadanos contra cualquier injusticia o arbitrariedad y que por consiguiente tenga acceso a la igualdad ante la ley, certeza del derecho y un debido proceso. Ciertamente las garantías de los derechos son medio de protección que velan por la supremacía constitucional.

#### **4.2. Derechos Humanos.**

Es importante manifestar que los derechos humanos también se ven garantizados en forma de tratados o fuentes de derecho internacional, imponiendo a los estados el reconocimiento de que las personas tienen el derecho a ser tratadas con dignidad, y que toda persona tiene por lo tanto el derecho a disfrutar los derechos humanos sin ninguna discriminación. En el ámbito de los derechos humanos de los trabajadores, la Declaración de La Organización Internacional del Trabajo relativa a principios y derechos en el trabajo representa el compromiso de los Estados de respetarlos como son: la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación del trabajo obligatorio, la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Naciones Unidas de Derechos Humanos, 2012) Con esto quiero decir que los Derechos al ser un conjunto de normas universales, han surgido ante la necesidad de la humanidad de buscar el bienestar de la sociedad en base al reconocimiento y defensa de



los derechos para todos, permitiendo que las condiciones para todos sean más justas y con el adecuado reconocimiento de la libertad, igualdad y por consiguiente de la dignidad humana.

Según Ballesteros (2003) en relación a los derechos humanos manifiesta que éstos

“Son realmente humanos en el sentido de que son derechos de todos. Para defender hoy día la universalidad de los derechos es necesario hacer frente a los falsos universalismos de corrientes como el personismo, que pretende diferenciar a las personas de los seres humanos (p.32).

Los derechos humanos fueron creados con ese enfoque de protección y defensa de la dignidad humanos para garantizar las mismas condiciones para todos, en donde se nos permita a todos ser reconocidos por igual, considerando al ser humano como acreedor de derechos, como bien lo dice dejando de lado los personismo donde se enfoca más en la persona de manera concreta

Desde otro punto de vista se los define como “una práctica de la necesidad de confirmar y defender la Paz, tienen su precedente en muchas normas culturales no escritas, en el derecho consuetudinario, en las legislaciones protectoras del bienestar y en la defensa de muchos derechos concretos” (Muñoz, Molina Rueda, Sánchez Fernández, & Herrera Flores, 2005).

Importante desde cualquier punto de vista desde el que sea visto, pues representan la defensa de muchos derechos que nos pertenecen por el hecho de que son inherentes a nosotros independientemente de otros aspectos como raza, color, etnia, etc. y que nos permite el disfrute de aquellas libertades en condiciones de dignidad.

#### **4.2.1. Enfoque de los derechos humanos:**

Los derechos humanos se fundan en la dignidad de la persona, sin olvidar que no siempre fueron reconocidos en la historia, sino que más bien se fueron construyendo a lo largo del tiempo a través de diversas luchas que la humanidad ha llevado a cabo en diversas épocas. Requiriendo la participación social y de un gobierno que esté atento a las demandas sociales y que sepa canalizar a través de las leyes y de un poder políticos con capacidad de vigilancia e intervención para que las éstas se cumplan. (Fares, Herta Poquet, & Corral, 2004).

Derechos que se han construido a lo largo del tiempo como fruto de diversas luchas por ser reconocidos todos por igual, como titulares de derecho y cuyo objetivo primordial es garantizar las condiciones necesarias para el desarrollo de las personas garantizando que los mismos puedan disfrutar y

hacer efectivos sus derechos y que su cumplimiento sea objeto de vigilancia o intervención para que permita evitar cualquier negligencia o abuso, permitiendo además ejercer las acciones necesarias para su fiel cumplimiento.

El enfoque de los derechos humanos o la perspectiva de derechos como también suele llamarse, es el resultado de procesos políticos y sociales a nivel global y regional, que expresan la más viva lucha por el derecho, se configura, como un sistema racional-positivo, es decir, diferenciado e independiente de las necesidades económicas y sociales que sustentan su razón de ser, y a la vez como un sistema formal, creado y aplicado al margen de mandamientos éticos, reglas de conveniencia y postulados políticos (Jiménez, 2007).

En síntesis, se constituye en un marco conceptual que permite mediante normas o políticas públicas avanzar como un sistema enfocado en la protección de los derechos y libertades de cada persona, garantizados por el derecho internacional y que en consecuencia proporciona la protección y la obligación de los estados de que se cumpla el debido respeto por los derechos ya reconocidos.

Si bien Pérez (1991) manifiesta que los cambios que han sufrido los derechos a lo largo de la historia han determinado la aparición de las denominadas generaciones de derechos, debido a que éstos nacen como libertades individuales que configuran la primera generación de derechos humanos que son más considerados como derechos de defensa de las libertades del individuo evidenciando luego la venida a complementar la primer generación con una segunda de derechos (económicos, sociales, culturales) y que requieren por lo tanto la activa participación y los poderes públicos para garantizar su pleno ejercicio.

Y una tercera generación que es más complementara a las anteriores abriéndose paso a derechos novedosos como a la paz, el derecho a los consumidores, a la libertad informática, que se presentan como respuesta a la degradación que afecta años derechos fundamentales frente a determinados uso de la tecnología (Pérez A., 1991).

En efecto, en el transcurso histórico a través del tiempo ha hecho posible que se gesten generaciones de derechos, que supone reconocer que en un momento de la historia las circunstancias cambian y por tal razón surgen nuevas necesidades a las que los derechos por consiguiente deben dar respuestas (Rey, et al, 2022).

Es el Estado a través de sus políticas públicas quien debe estar pendiente para tutelar su efectivo goce y respeto, brindándonos de este modo las garantías de vivir en un ambiente digno y en plenitud, constituyéndose en una herramienta efectiva de avanzar hacia la efectiva protección de la dignidad humana.

El enfoque de respeto de derechos humanos, exige la acción de empresas, que para que tenga legitimidad es preciso que la misma demuestre que se respeten los derechos en la práctica, lo cual se podría demostrar mediante la adopción de determinados procesos y políticas que satisfagan el objetivo de facilitar una gestión eficaz de sus riesgos en relación con los derechos, en las leyes y reglamentos nacionales se puede exigir a las empresas que adopten otras medidas en materia de derechos humanos en determinadas situaciones (Naciones Unidas de Derechos Humanos, 2012).

Con ello se evidencia como para el fortalecimiento de una gestión eficaz en relación con los derechos las empresas se ven obligadas a adoptar medidas encaminadas al respeto efectivo de los hechos en el marco de la legitimidad lo cual se ve reflejado mediante la adopción y aplicación de políticas necesarias encaminadas a tutelar y garantizar la protección y promoción de los derechos humanos.

El contexto operacional de una empresa también puede suponer una diferencia importante. Si las autoridades del Estado ponen poco interés en el cumplimiento de la legislación laboral, trabajar con proveedores de esa región conllevará un mayor riesgo de verse involucrado en violaciones de los derechos de los trabajadores (Naciones Unidas de Derechos Humanos, 2012, p.25).

Siendo sustancial dicho enfoque, para lograr la materialización de los derechos humanos y por ende elevar la dignidad humana que contribuyen a la concreción de los derechos, los mismos que en síntesis han sido trascendentales pues en la primera generación son los derechos civiles o individuales y políticos, los de segunda generación trata de derechos sociales económicos y culturales y la tercera generación hace alusión los derechos colectivos. En el ámbito laboral la empresa también tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos, en las políticas de una empresa además se necesita garantizar el respeto de los derechos dentro de su gestión.

#### **4.2.2. Clasificación de derechos fundamentales.**

##### **4.2.2.1. Derechos de primera generación**

Entendidos como facultades de los individuos frente al Estado. Al ser reconocidos por éste, configuran un espacio de autonomía o privacidad de la vida de las personas en el que el Estado no tiene, en principio, derecho a intervenir. Siendo los civiles aquellos que permiten a la persona desenvolverse en la

convivencia social (propiedad, casarse asociarse, etc.), mientras que los políticos consecuencia de democracia que nos permite participar en la vida política (Fares, Herta Poquet, & Corral, 2004).

En efecto, son esenciales dentro de un Estado democrático, porque permiten garantizar la dignidad y libertad de las personas, protegiendo a los individuos de posibles abusos del poder y contribuyendo a la participación libre y voluntaria de la ciudadanía, puesto que consagran libertades fundamentales como el derecho a la vida, entre otros y los derechos políticos, son importantes debido a que mediante los mismos se prioriza al ser humano como tal.

Podrá aducirse que los derechos civiles y políticos se vinculan a una concepción de la democracia e inspirados en la ideología burguesa, agrupándose por un lado en los derechos y libertades personales y por otro los derechos políticos y de participación, donde lo importante es su reconocimiento constitucional y legislativo. Teniendo como principal fundamento el principio de la libertad de proteger al individuo. (Martínez, 2004).

Es conveniente enfatizar que los derechos de primera generación han surgido como consecuencia de la necesidad de lucha contra aquellos abusos de poder, por una parte, considerados de carácter individualizado porque reconocen a cada persona como ser que requiere ser protegido y a la vez se constituyen en derechos fundamentales porque son esenciales para la vida, libertad y dignidad de las personas.

#### **4.2.2.2. Derechos de segunda generación:**

Los derechos de segunda generación surgen como derechos sociales económicos y culturales que se refieren al ser humano como ser social involucran al Estado en la obligación de hacer, por ese motivo se los considera como derechos de prestación puesto que necesitan medidas concretas por parte del Estado para efectivizarlos (Fares, Herta Poquet, & Corral, 2004).

Este tipo de derechos sirven para garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, educación y cultura permitiendo por consiguiente garantizar el desarrollo humano, siendo además fundamentales puesto que permite garantizar una vida digna, como se nota este tipo de derechos asegura el bienestar de la población, promoviendo entonces la equidad social, reduciendo la desigualdad y asegurando a que todos podamos vivir con las mismas oportunidades.

Sin embargo, son el resultado de lucha de trabajadores organizados contra el Estado y contra grandes empresarios, siendo derechos de titularidad individual, es por ello que en el preámbulo del Pacto

Internacional de Derechos económicos sociales y Culturales (1966) se indica que no puede realizarse el ideal del ser humano libre a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales; se afirma que estos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana.

Con el fin de realizar este análisis concretamente los derechos humanos se encuentran enmarcados en un ámbito de igualdad con el fin de satisfacer las necesidades de los hombres. Por consiguiente, son fundamentales para garantizar una vida digna y la satisfacción de necesidades básicas, pues por una parte son derechos colectivos que protegen a minorías, son progresivos, exigibles en virtud de que obedecen a la intervención del estado en la vigilancia de su cumplimiento.

#### **4.2.2.3. Derechos de tercera generación o también conocidos como colectivos:**

Son derechos reconocidos como tales, teniendo en cuenta que esta titularidad recae sobre un pueblo, una nación una comunidad, etc. y que pueden garantizarse mediante la participación solidaria de todos los miembros de la sociedad (Fares, Herta Poquet, & Corral, 2004). Derechos que han surgido frente a situaciones como la degradación ambiental, la desigualdad, etc., tratando de proteger no solo derechos presentes de grupos de personas sino también de las futuras generaciones buscando un desarrollo sostenible.

Añadido a lo anteriormente mencionado, Grijalva (2009) los define como derechos específicos cuyos titulares son ciertos grupos humanos, en el caso de Ecuador son también derechos colectivos reconocidos constitucionalmente los ambientales, étnicos y de los consumidores, sirviendo de complemento a las dos generaciones anteriores, es decir se definen quien concretamente puede reclamarlos o quienes son afectados por su violación, indudablemente otorga la facultad de hacer válido los derechos y reclamar se hagan efectivos ante su transgresión.

Estos derechos, en consecuencia, permiten promover el progreso social, los cuales han surgido como resultado de aquella necesidad inminente en la búsqueda de justicia social en aras de que se reivindiquen los derechos de las personas como son: justicia, paz solidaridad en afán de conseguir un mejor desarrollo humano basado en el respeto de la dignidad humana y cuya finalidad siempre se enfocará en el interés y bienestar colectivo.

### **4.3. Reglamentos**

#### **4.3.1. Definición.**

Con el afán de conceptualizar el término reglamento, es necesario manifestar que los mismos son reglas para la ejecución de una ley y que, según el Diccionario de la Real Academia Española, define al reglamento como aquella colección ordenada de reglas o preceptos, que por la autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio (Asociación de Academias de la Lengua Española, 2023),

Es, por lo tanto, un acto unilateral presente en la administración y que crea normas generales y disposiciones que modifican derechos y obligaciones y que modifican o aclaran otras normas. Aumentar este párrafo

Entre las atribuciones y deberes de la Presidenta o Presidente de la República se encuentra dentro del art 147 literal 13, "el expedir los reglamentos necesarios para la aplicación de las leyes, sin contravenir las ni alterarlas así como los que convengan a la buena marcha de la administración" (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Atribuyéndole a la función ejecutiva esa potestad y responsabilidad en lo que respecta a la administración pública.

Por otro lado, podría ser conceptualizada como un acto administrativo que consiste en toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de la función administrativa y que produce efectos jurídicos individuales de forma directa (Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, 2002, art.65) aporte personal

En relación con la jerarquía se entiende que el reglamento parte desde un paradigma social en relación con la jerarquía se entiende de que el reglamento se encuentra sometido a la Ley de manera absoluta, subordinación que se entiende que éstos no pueden contradecir a lo establecido en la Ley donde los reglamentos se encuentran sometidos a la reserva de la Ley, siendo esta la expresión del principio democrático que sirva como garantía frente a intervenciones en el ámbito de la libertad de los ciudadanos por parte del poder público constituyéndose en una garantía del Estado de derecho (Melero, 2002).

Basándonos, en dicha cita entendemos que la jerarquía de los reglamentos está sometida a la ley, lo cual es fundamental acerca de la prevalencia de las normas y que mediante la misma es posible proporcionar seguridad jurídica y coherencia en el sistema jurídico, limitando además el poder de los órganos

administrativos, puesto que los reglamentos se ajustan a las normas de un rango superior, constituyéndose en una garantía importante que asegura que el sistema jurídico funcione correctamente.

En cuanto a la interpretación conceptual del reglamento, Cordero (2019) hace referencia a su alcance como un tipo de norma administrativa, dictada por órganos que forman parte de la Administración del Estado y por último requiere una habilitación constitucional o legal previa y consecuentemente son de carácter secundario. Siendo por lo tanto una declaración unilateral realizada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos generales de forma directa.

Según Vignolo (2020) manifiesta que es entendida como “norma escrita, secundaria, infra legal y complementaria a una Ley, emitida por una Administración Pública, en ejercicio de una potestad normativa o reglamentaria asignada expresamente por una norma con rango de Ley. El reglamento sólo opera en los ámbitos en que la Ley los habilite, siendo su sumisión total a la norma legal. Cabe mencionar que la potestad reglamentaria es el poder en virtud del cual la Administración Pública dicta reglamentos. Por ello, las entidades pueden emitir reglamentos siempre y cuando exista una norma legal habilitante, es decir necesita estar investida con potestad reglamentaria a través de una norma legal, respetando la Primacía de la Ley.

Dado que al hacer referencia de la conceptualización de reglamento, se trata de una norma secundaria que se encarga de normas situaciones relacionadas con la administración pública y es mediante la Constitución de la República del Ecuador, en adelante CRE, que se le confiere atribuciones al Presidente para que pueda expedir reglamentos lo cual se conoce como potestad reglamentaria, es en pocas palabras aquella facultad que la Constitución confiere a la función ejecutiva para normar su cumplimiento entre la administración pública y los administrados, son normas que emanan de los órganos de administración siendo en tanto norma que emanan de los órganos de administración del Estado Ecuatoriano previa habilitación de la Constitución y que tienen carácter secundario.

#### **4.3.2. Reglamentos externos:**

Los reglamentos externos son considerados como un conjunto de normas para regular las relaciones que se mantiene con entidades externas, se caracterizan por que según Sosa (2007) se dirigen a la generalidad de los habitantes y les imponen sea mandatos, obligaciones o prohibiciones que deben ser acatados.

Después de todo, se trata de aquellas normas jurídicas de carácter personal, abstractas de fácil expedición, modificación y derogación, que regulan las relaciones jurídicas entre la Administración Pública y el administrativo (López, 2013, p.46) y son los siguientes:

➤ **4.3.2.1. Reglamento de ejecución:**

Definido como aquel que dicta el presidente de la República facultado por la Constitución para emitir los reglamentos que sean necesarios para la ejecución de las leyes, es fundamentalmente un reglamento dirigido a los agentes administrativos para que sepan a qué atenerse y cómo proceder en los distintos casos de aplicación de la ley, limitándose a ordenar el funcionamiento y los deberes de los agentes de la administración en lo que respecta a cumplimiento y ejecución de la Ley. (Gordillo, 2003).

En el mismo se detalla sin alterar el texto de ley y simplemente si es necesario aclara o especifica los medios para su cumplimiento. Mejorar este aporte

Se reconoce su potestad reglamentaria en su relación con la Ley, sin poder ir en contra de la ley expresa, es decir queda limitada al desarrollo y detalle de la ley, debiendo hacerla operativa cuando la misma no se baste asimismo para su aplicación efectiva, facilitando con ello la aplicación de las leyes, guardando concordancia con la ley, sin poder modificarla simplemente en caso de ser necesario podría regular detalles, pudiendo en tal caso dictar decretos que fueran necesarios para su aplicación, es decir simplemente el Presidente de la Republica podrá reglamentar conforme la Ley, pero no dictar un reglamento. (Cordero Quinzacara, 2009),

En dicho contexto la potestad reglamentaria faculta especialmente al Poder Ejecutivo que pueda dictar normas de carácter general cuando sea necesario y en casos concretos con lo cual se permite desarrollar reglamentos y complementar a la ley, permitiendo de tal manera desarrollar disposiciones generales contenidas de las leyes y de tal manera poder establecer requisitos para su correcta aplicación.

Como se mencionó anteriormente, el propósito de la aplicación de un reglamento de ejecución es garantizar que las leyes se aprueben e implementen. Siendo el Profesor Romero (1982) quien conceptualiza a éste tipo de reglamentos como aquellos que responden a al principio *secundum legem* (de acuerdo con la Ley) puesto que la desarrollan y ejecutan dentro de ciertas limitaciones, siendo entre los límites que no puede derogar, violar o contradecir la Ley, ni tampoco modificarla, pudiendo tampoco normatizar o regular



lo que la Constitución reservó a la Ley, en tal caso con este tipo de e reglamentos la administración simplemente puede realizar lo que la Ley le autoriza, pudiendo complementar a la Ley sin contrariarla.

Al ser considerados de ejecución hay que tener presente que son elaborados por el poder ejecutivo a través de ministerios correspondiente, se encuentran subordinados a la ley y tienen un carácter general en virtud de que se aplican a todos los casos que puedan ajustarse a su contenido, proporcionando en definitiva un marco normativo claro que contribuyen a que garantizar el principio de seguridad jurídica.

➤ **4.3.2.2. Reglamento autónomo:**

Considerado como una norma jurídica que tiene su fundamento en la Constitución Política, Gordillo (2009) manifiesta que este tipo de reglamento no depende de ley alguna y regulan el servicio administrativo, no se encuentra previsto en las leyes ni constitución, constituidos por dictado para regir una materia en la que no hay normas legales aplicables, es por lo tanto una norma que regula situaciones específicas dentro de determinado competencia y que por ende norma aspectos específicos ,siendo el caso concreto de aquellas que se emiten por parte de una autoridad administrativa que le permite dentro de sus atribuciones cumplir con las funciones que se le asignen.

Además, puede definirse:

Como aquel a través del cual actúa la Administración para el cumplimiento de sus fines constitucionales, sin que en dicha actividad medie la ejecución, interpretación o subordinación a una norma legal en concreto, sino más bien al bloque de legalidad en general. Se trata, en consecuencia, de un tipo de reglamento caracterizado por su materia y su fin, consistentes en la organización y regulación de la actividad propia del autor del reglamento o de su inferior, para un mejor cumplimiento del fin público asignado (Centro de Información Jurídica en Línea, 2003, p.2)

Según la definición de Paredes (2006) Los reglamentos autónomos de modo amplio son típicos reglamentos de organización administrativa, que no rigen ni regulan la actividad de los particulares, ni de tercero extraños a la administración, por tanto, no desarrollan un cuerpo normativo superior, sino más bien regulan materias fuera del ámbito de competencia o reserva de la Ley, aduciendo en su conceptualización además lo siguiente:

Los reglamentos autónomos son reglamentos éter legem, que, en ámbito del poder ejecutivo, dicta el jefe del Gabinete o jefe de Estado bajo la denominación de decisiones administrativas, sin subordinarse a ninguna ley formal, para regir el funcionamiento interno de la administración de modo

general, en razón de ejercer la jefatura de la administración general del Estado. Se los llama reglamentos autónomos o independientes porque su emanación no depende de ley alguna, ya que generalmente regula el servicio administrativo. (González D. P., 2006 p.20)

Sencillamente se puede aducir que los reglamentos autónomos se caracterizan porque permiten una organización administrativa, aplicados en determinada administración en materia organizativa, especificando cierta norma para regular cierto tipo de actividades, no necesita de ley previa para ser dictado, en tal virtud deriva de las facultades discrecionales de la Administración.

#### ➤ **4.3.2.3. Ordenanza**

La ordenanza tiene el mismo régimen jurídico que el reglamento porque es una norma de carácter inferior a la ley, es una disposición o mandato que se utiliza para nombrar al mandato de la norma jurídica que forma parte de un reglamento y que está subordinada a una ley (Pérez J. , 2022),

Mejorar el aporte mínimo 5 líneas. importantes dentro de ciertas administraciones como instrumentos legales que permiten realizar una administración de recursos y servicios de manera efectiva.

Y a través de la Constitución Ecuatoriana que en sus artículos 263, 264 y 266 que faculta a los Gobiernos Regionales, Provinciales, Municipales y Distritos Metropolitanos para que en el ámbito de sus competencias puedan expedir ordenanzas dentro de sus territorios (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Permitiendo dentro de la norma legal mantener una buena administración en el marco de sus competencias.

Considero que al ser una norma jurídica de carácter inferior está subordinada a la Ley dentro de un cierto territorio y que por lo tanto regula situaciones determinadas. Por consiguiente, dentro de las administraciones al ser normas de contenido general permiten regular ciertas situaciones constituyéndose en herramientas importante dentro de donde se apliquen para poder ejercer una mejor administración.

#### ➤ **4.3.3. Reglamentos internos:**

“Se refieren a aquellos que expide la Administración Pública para regular la relación entre la autoridad y los servidores de la institución al interno de la institución” (López, 2013). Por tanto, se dan dentro de una organización o institución para regular actividades específicas de sus miembros como parte de políticas internas, constituyéndose en el camino a seguir por parte de los miembros en el desarrollo de sus actividades, logrando con ello garantizar el correcto funcionamiento de la institución.

Constituyéndose en un documento que hace parte de todo el blindaje jurídico que tiene un empleador, pero que además garantiza al trabajador que sus derechos no vayan a ser vulnerados, esto es mediante el establecimiento de reglas de cómo se va a desarrollar la relación laboral es decir sus deberes y obligaciones y prohibiciones, instrumento dinámico que le permite al empleador desde su poder fijar los comportamiento que deben seguir sus empleados y velando por que se garantice el debido proceso (Valencia Ocampo, 2020).

El reglamento interno se refiere a un instrumento de gestión que permite el ejercicio y cumplimiento de los deberes de sus miembros y el resguardo efectivo de los derechos, regulando de tal manera el funcionamiento de cierta institución y por ende que la relación de trabajo sea más organizada y en margen de la disciplina cuya finalidad se basa en lograr la justicia de las relaciones laborales.

Una vez analizado los puntos de vista de los autores y teniendo claro que un reglamento interno permite establecer las normas internas o los pasos a seguir dentro de una organización, es preciso indicar que tenemos los siguientes:

#### **.4.3.3.1. Reglamentos organizativos:**

Son consideradas normas internas que permiten regular la relación de la máxima autoridad de una institución con su personal, de esta forma tenemos los reglamentos orgánicos funcionales, instructivos y las circulares. Mediante las mismas es posible regular el funcionamiento interno de una organización, mediante los mismos permite fijar funciones relacionadas con la estructura organizativa de áreas o departamentos para su correcto funcionamiento. (López, 2013).

Es preciso además indicar que los reglamentos internos son aquellos que regulan la relación interna dentro de una institución, mientras que los externos en cambio regulan la relación entre la administración pública y el gobernado, por tal razón son importantes puesto que se aplican para el correcto funcionamiento, gestión y administración de una manera más efectiva

Los reglamentos organizativos son independientes por antonomasia y por lo tanto no requieren dictamen del Consejo de Estado, constituyéndose en normas cuyo objetivo es fijar tanto la estructura y competencia de los órganos administrativos como parte de una regulación interna, por lo tanto, no tienen efectos por ello no afecta a los derechos y deberes de los ciudadanos. (Quereda Sabater, 2021)

Frente a la bibliografía citada, encontramos dos tipos de reglamentos tanto externos e internos cada uno con sus respectivas especificaciones. Por ello al referirnos a los externos como los ejecutivos estos

desarrollan la reglamentación de leyes y los autónomos tiene calidad de regular lo que se encuentra establecido en la Constitución, mientras que los internos como bien lo dice su nombre se encuentran dentro de una institución y permiten internamente regular los procedimientos, por ello además es fundamental indicar que los reglamentos organizacionales como bien lo dice su nombre permute a la organización interna en las relaciones de la administración con los ciudadanos..

#### **4.4. Potestad reglamentaria:**

El término potestad hace alusión a la capacidad o poder que permiten mediante el establecimiento de una jerarquía actuar como directriz para identificar las normas y su validez, teniendo claro que de acuerdo a la Pirámide de Kelsen en el punto más alto se encuentra la Constitución, y de manera subordinada encontramos la Ley y posteriormente las normas de ejecución de carácter general como es el caso de reglamentos expedidos por la administración. (Montalvo, 2014)

Se trata de un instrumento que se utiliza dentro de la administración pública que permite un verdadero ordenamiento jurídico mediante el cual es posible ejercer el control y poner límites entre la relación administración y el administrado permitiendo con ello conseguir que exista el respeto a la ley y que exista el debido respeto por los derechos como el de legalidad, igualdad y seguridad jurídica.

Cordero (2009) en lo que respecta a potestad reglamentaria hace alusión a aquel poder de dictar normas por parte de la administración, dentro de sus ámbitos de competencia, otorgando por tanto al presidente de la República la potestad de contar con autosuficiencia normativa para ejecutar las leyes y administrar el Estado las mismas que están destinadas al gobierno y administración o a la ejecución de las leyes (Cordero, 2009).

En base a lo anteriormente mencionado es preciso indicar que esta potestad se ejerce como un mecanismo que se lo utiliza en los sistemas jurídicos y mediante el cual permite principalmente al poder Ejecutivo que pueda dictar normas de carácter general, como una forma de complementar a la ley cuando se necesite precisar leyes, dando por lo tanto al sistema jurídico esta flexibilidad de adaptarse a las necesidades que se puedan presentar.

Se refiere a la esencia de la función administrativa y deriva su capacidad para ejecutar la ley y que faculta a la administración pública de dictar reglamentos para de este modo hacer ejecutable la ley, es decir es aquel poder que tiene la administración de expedir norma secundaria, subalterna, inferior y complementaria a la ley (García & Fernández, 2008) .

Mediante las mismas los órganos administrativos pueden desarrollar y por ende ejecutar las leyes, permitiéndole a la administración pública llevar a efectos su función facilitando la adaptación de la normativa conforme la realidad y que puedan ajustarse a circunstancias específicas, simplemente con ello se le permite a la administración pública que se puedan crear normas reglamentarias cuando sea necesario.

Esta potestad es esencial en materia de gobierno y administración, dado que no hay posibilidad de gobernar una sociedad sin una administración que asegure el mantenimiento de sus supuestos básicos comunes (López, 2013) constituida como aquella potestad de una administración para poder expedir una norma secundaria, como una atribución especial concedida para que se pueda dictar normas en el ámbito de sus competencias.

#### **4.5. Relevancia de Reglamentos**

Los reglamentos son importantes en vista de que al incorporarse dentro de una administración tiene efectos legales, siendo entendible porque a través de los reglamentos se crean objetivos jurídicos generales objetivos y directos y esencial para el adecuado desarrollo y cumplimiento de principios constitucionales (Montalvo, 2014).

Esencialmente los reglamentos contribuyen a especificar una norma jurídica y que, dentro del marco de su competencia, le concede a la administración pública ese poder, para que el mantenimiento de la organización normando su conducta, derechos y obligaciones.

Consecuentemente, al ser normas que integran el ordenamiento jurídico de cierto territorio, rige el actuar de órganos públicos, teniendo importancia cualitativa, por su validez y que para entrada de su vigencia exige su publicación. El carácter normativo de los reglamentos nos plantea el tema de los efectos de los mismos y su fuerza obligatoria y los órganos del Estado debe someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas y conforme a la Constitución no se dictan solo leyes sino reglamentos cuya fuerza es obligatoria y de carácter vinculante. Y en la administración pública en base al principio de competencia constituyéndose en una norma intangible que debe ser respetada y cumplida (Quinzacara, 2019).

Con lo que se establece que el reglamento tiene una importante función en el desarrollo y aplicación de los preceptos tanto legales y constitucionales donde se apliquen, pues al tener reglas claras permiten mejorar los resultados, de una organización y en la obtención de una mayor satisfacción laboral. Garantiza

por otro lado un ambiente de trabajo más seguro y estable puesto que al tener un reglamento se establecerían las normas internas de la institución, fortaleciendo con ello la institucionalidad.

De este modo, mediante los conceptos señalados considero que la facultad reglamentaria se refiere aquella facultad que tiene la función ejecutiva para expedir normas secundarias complementarias a la ley cuando se trata de un reglamento ejecutivo o bien que regulan el ejercicio de la administración pública cuando se trata de reglamento autónomo. Atribución jurídica que permiten a las autoridades dictar normas de carácter secundario que complementen las leyes, es mediante esta capacidad que el Estado a través de la Constitución da a las autoridades administrativas la facultad para que pueda emitir reglamentos, ordenanzas que permitan regular situaciones de índole administrativo y que además siempre deben guardar el debido respeto por los preceptos constitucionales.

#### **4.5.1. Consecuencias de no tener un reglamento.**

Al ser normas jurídicas, el reglamento cuenta con validez y eficacia, entonces si una empresa carece del mismas, es difícil establecer causales haciéndose difícil identificar y sancionar aquello que no está definido y en caso de aplicarse una sanción esta no tendrá validez.

En el contexto de la administración pública el reglamento al tener un carácter vinculante cualquier inaplicación del mismo implica vulneración a principio como el de igualdad y legalidad en virtud que el reglamento forma parte del marco de validez dentro del cual debe actuar la autoridad administrativa. (Quinzacara, 2019),

Cabe destacar que para tener validez y vigencia deben someterse a la Constitución y ley para tener presunción de legalidad. Aumentar su aporte personal a 5 líneas

Pudiendo incluso abrir la puerta para que el trabajador interponga acciones contra su empleador, pues en ocasiones se realizan despidos definidos como justa causa por parte de las empresas, pero que a la luz de la ausencia del Reglamento Interno de Trabajo se convierten en despidos sin justa causa, o sin el debido proceso, y en el desarrollo de los procesos legales las empresas deben asumir el reintegro del colaborador porque al no existir una escala de faltas o sanciones no se puede aplicar a quien está obligado. (Valencia Ocampo, 2020).

Finalmente, el reglamento al ser un acto revestido de legalidad debe carecer de vicios sea de poder o en tal caso de violación a la ley el mismo que se reviste de igualdad, no discriminación arbitraria, proporcionalidad y buena fe y al no tener un reglamento claro simplemente el servidor no tiene una norma a

la cual regirse para hacer válidos sus derechos, debido a que su ausencia produce incertidumbre dentro de la eficiencia en cualquier ámbito.

#### **4.6. Administración pública.**

La administración pública regula la relación entre administrados y la administración revestida de autonomía y coordinación de sus actuaciones para que se respete el ordenamiento jurídico, de tal manera que al existir dentro de una organización procesos claros se puede asegurar que se cuenta con verdadera seguridad jurídica en aplicación de las normas, siendo los gobiernos los encargados de buscar y establecer que exista un equilibrio lógico en la aplicación de las leyes asegurándole al administrado que los preceptos normativos que lo amparan se están cumpliendo. Para tal efecto las administraciones públicas son las encargadas de que se cumplan los objetivos del Estado (Merizalde, 2023).

De tal manera Merizalde 2023, acota que es importante dentro de la seguridad jurídica pues a más de que regula esa importante relación administrado y administración, asegura ese equilibrio de cumplimiento en los preceptos normativos, permitiendo que exista coordinación dentro de las actuaciones en una determinada organización.

Según Camacho (2000) manifiesta que:

La Administración Pública es una ciencia que se va consolidando firmemente pero que siempre estará relacionada estrechamente ligada con la Ciencia Política, y en términos de expresión normal se hablará siempre de la relación existente entre la política y la administración, aceptando la mayoría de autores que la política es la ciencia que se refiere a toda la actividad estatal con sentido deontológico, en tanto que, la Administración Pública se refiere solamente a una parte de la actividad estatal enmarcada fundamentalmente en la prestación de los servicios públicos(p.7).

Es importante acotar que Camacho (2000) considera a la administración pública como una ciencia, en virtud de que gracias a la misma es posible la gestión y dirección de los servicios públicos, en relación a que esta se refiere a la actividad estatal relacionada con los servicios públicos que se prestan hacia la sociedad.

Siendo pertinente aducir que la administración pública permite a través de la misma, que el Estado cumpla con sus funciones en servicio de la comunidad da través de los servicios públicos, por ello es fundamental su rol en el cumplimiento de sus fines, constituyéndose en un servicio a la colectividad.

En otro contexto la administración pública a través de sus principios como principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación trata de “ mantener el orden público, satisfacer las necesidades de la población y conducir el desarrollo socioeconómico, partiendo o siempre de lavase jurídica de que el acto administrativo se realiza bajo un orden jurídico, que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas particulares y concretas, y que en un Estado de derecho toda la actividad administrativa está determinada por el principio de legalidad (Camacho, 2000, p.6).

En definitiva, la administración pública juega un papel fundamental en una buena gestion y funcionamiento organizacional, que debería enfocarse en el bien común basada en el sentido de protección y motivación al talento humano, que debería ser la prioridad para en base a ello conseguir un cambio positivo en el sector público, pues simplemente frente a un buen desempeño de la administración es posible lograr a más de una adecuada motivación; mejores resultados en la eficiencia, productividad y calidad de los servicios brindados a la sociedad.

#### **4.6.1. Servidores públicos.**

##### **Conceptualización**

Se trata de aquella persona legalmente delegada para ofrecer actividades laborales, a cambio de remuneraciones, servicio que realiza en las instituciones de derecho público o privado con fin social. Por ende, son funcionarios públicos quienes ejercen funciones de mando y coerción, así como la protección ciudadana y civil, previsión social o educación, por lo tanto, son agentes públicos que gozan del régimen particular de la función pública, caracterizado por la ocupación de un cargo en la administración pública y la titularización que le confiere calidad de funcionario (Martínez Cárdenas & Ramírez Mora, 2008).

Con dicha conceptualización, notamos como un servidor público a través del ejercicio de sus actividades en la función pública, es la persona encargada de brindar un servicio de utilidad hacia los demás, es por ello que su fin es meramente social enfocado en prestar sus servicios con eficiencia y calidad hacia la colectividad.

Por lo general, desempeñan algún cargo o función dentro del sector público, para tal efecto la norma expresa que: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”



(Constitución de la República del Ecuador, [ 2008, Art.- 229), lo cual obliga a demás a que éstos laboren apegados a los principios y apegados a las obligaciones derivadas de su función.

De acuerdo a lo establecido por la Convención de Naciones Unidas Contra la Corrupción menciona que por funcionario público se entenderá: i) toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial de un Estado Parte, ya sea designado o elegido, permanente o temporal, remunerado u honorario, sea cual sea la antigüedad de esa persona en el cargo; ii) toda otra persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público o una empresa pública, o que preste un servicio público, según se defina en el derecho interno del Estado Parte y se aplique en la esfera pertinente del ordenamiento jurídico de ese Estado Parte. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.2).

Por ello un servidor público es considerado aquel que tiene a cargo funciones o realiza algún trabajo relacionadas con el sector público y representa al estado o a un sector de la población y que dicha actividad se encuentra normada de conformidad con la ley, el mismo que por tales razones se debe a la administración pública y es sujeto de obligaciones y derechos acreditados por la Ley, el mismo que debe velar por el bien público y realizar un buen desempeño de sus funciones asignadas.

Con respecto a los servidores públicos Bautista (2001) menciona que todo servidor por el hecho de que se desenvuelve o ejerce sus funciones dentro de una institución se verá inmerso en la esfera del gobierno que a la vez responde a los intereses del Estado, cuyo actuar debe ser ético como ciudadanos y cuya prioridad necesariamente sería garantizar el bien común. Por ello es importante enfatizar en la importancia de un servidor público frente al servicio público y que como tal esta encaminadas a la satisfacción de necesidades básicas de la sociedad, siendo de interés general y que regula el derecho público, garantizando de manera constante la satisfacción adecuada de las necesidades de interés general.

Por lo tanto, un médico es un servidor público. al servicio de la persona enferma y también de la comunidad, por lo tanto, el ejercicio de la medicina se fundamenta en atender de una manera directa las necesidades en salud de las personas, sustentándose bajo los principios del servicio al ser humano en función de la salud (Carrasco, 2021).

Si bien es cierto el servidor público al ocupar un cargo público y como lo menciona Bautista, 2001, este deberá responder a los intereses del Estado, su principal finalidad será el de garantizar el fin común, independientemente de la asignación que tenga y al tener que prestar un servicio público, desempeña un

papel crucial como servidor público pues su compromiso social y ético se enfoca en el bienestar enfocado en la construcción de sociedades saludables y en concordancia con el resguardo del derecho a la salud como lo aduce Carrasco, 2021. Siendo importante destacar que la actuación de los funcionarios públicos juega un papel importante pues gracias a sus funciones es posible llevar a cabo varias actividades del Estado.

#### **4.6.2. Derechos de funcionarios públicos**

El derecho de los trabajadores se remite a que se trata de aquello que está conforme a la norma, es decir es la facultad que tienen las personas de hacer efectivo aquello que está reconocido en un ordenamiento jurídico garantizando que el actuar de los servidores se ajuste a lo que establece la ley.

Aparte es necesario precisar que los derechos son irrenunciables, manifestándolo en el

Art 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público y que le permiten al servidor:

b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables; 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; 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) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016).

La administración pública, debe propender en hacer efectivos los medios para cumplir el fin superior del ser humano y cuya satisfacción de interés colectivo es posible a través de los servicios que brinda la administración pública, en tal virtud dentro de su campo de responsabilidad está reservada al poder de configuración y procedimientos mediante reglamentos internos que por consiguiente imponen la dignidad humana del trabajador, fundamentos constitucionales y principios de los derechos laborales según La Ley Orgánica del Servicio Público, establece, con aquello que deben cumplir los servidores públicos como los siguientes:

- 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;
- h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;
- j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización. (Asamblea General del Ecuador, 2016 art 22).

Cabe destacar que los servidores públicos al ejercer una función en el sector público, tienen derechos facultados dentro del ordenamiento jurídico que les permite el respeto a su dignidad humana y que a través del ejercicio de la administración pública se hacen efectivos impidiendo cualquier tipo de arbitrariedad que pueda menoscabar el ejercicio de sus derechos.

Arroyo (1994) define como “conjunto de derechos, expectativas e intereses que, por tener una incidencia real sobre el instituto de la carrera profesional del funcionario, condicional todo el desarrollo ulterior del mismo a nivel administrativo” (p.67) con ello es posible determinar que los funcionarios gozan de privilegios en base a derechos reconocidos constitucionalmente, los mismos que también tiene responsabilidades frente a la administración pública.

Al respecto mediante sentencia NRO. 170-17-SEP-CC, la Corte Constitucional, habilita a que la acción de protección pueda ser interpuesta en materia laboral, limitada al trabajador cuando sus derechos se vean vulnerados.

En el caso de la presente resolución se alega vulneración del principio a la seguridad jurídica, frente a la omisión de los jueces de reconocer a los médicos la calidad de servidores públicos aduciendo que en dicha la sentencia impugnada no solo niega las pretensiones de fondo sino también el derecho procesal a reclamar dichas pretensiones por medio de la acción de protección constitucional.

Por otro lado, El Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador, en su sentencia N.º 006-15-SEP-CC dictada dentro del caso N.º 0377-12-EP señaló:

La Norma Suprema consagra el derecho a la seguridad jurídica, en función del cual se pretende garantizar la sujeción de todos los poderes del Estado a la Constitución y a la ley, a través de la existencia de normas jurídicas previas, claras y públicas, las mismas que deben ser debidamente aplicadas por las autoridades competentes. La seguridad jurídica tiene como fundamento esencial la existencia de un ordenamiento jurídico previamente establecido, cuya observancia y correcta aplicación debe darse en los casos concretos por parte de los poderes públicos. (Corte Constitucional del Ecuador, 2017).

Deduciéndose mediante la revisión del extracto de dicha sentencia que toda autoridad en el marco de su jurisdicción tiene la obligación de garantizar la observancia de las normas en relación con la estabilidad al trabajo y sus decisiones siempre se encuentran en el justo apego al respeto de derechos laborales, declarando la vulneración al principio de seguridad jurídica.

En definitiva, mediante el análisis de la doctrina y jurisprudencia citada es necesario manifestar que los derechos laborales son fundamentales para garantizar las condiciones justas y equitativas de la parte laboral evitando se comentan arbitrariedades en su contra, y que la justicia da la opción de acudir por la vía constitucional ante la existencia de hechos donde se requiera la tutela legal.

#### **4.6.3. Deberes y Obligaciones de los servidores públicos**

Partiendo desde la perspectiva de cumplir sus deberes como servidor público, Bautista (2001) argumenta que el buen servicio comienza siempre de dar mérito a dicho acto y reconocer a quien lo da, situación que debe darse con el mayor compromiso a la sociedad y que por las razones antes mencionadas implica la responsabilidad del servidor teniendo presente los siguientes principios:

- Continuidad. Los servicios públicos deben mantenerse constantes, de manera uniforme y permanente.
- Suficiencia. Consiste en que debe existir la capacidad o cantidad necesaria (suficiente) para la prestación del servicio.
- Rapidez. Es la dinámica con que se presta un servicio, con el propósito de evitar pérdida de tiempo.

- Seguridad. Consiste en brindar confianza y credibilidad al brindar de manera regular el servicio deseado.
- Economía. Los servicios públicos no están destinados necesariamente a ser objeto de lucro para obtener utilidades como en la iniciativa privada, pero es necesario recuperar lo otorgado para mantener la continuidad en el servicio.
- Calidad. Consiste en desarrollar las actividades con exactitud, precisión, amabilidad y esmero, logrando que el usuario del servicio quede satisfecho.
- Eficiencia. Consiste en alcanzar el máximo resultado con el mínimo de esfuerzos y recursos, es hacer más con menos. Frente a la escasez de recursos es necesaria una mayor preparación, buscando siempre mejores alternativas.
- Innovación. Son las iniciativas para brindar de la mejor manera posible los servicios. Consiste en incorporar los nuevos métodos, técnicas e innovaciones tecnológicas, dejando atrás elementos obsoletos.

Elementos anteriormente mencionados que en conjunto permiten satisfacer necesidades de la sociedad, destacando con ello la importancia de la ética y con ello la responsabilidad que deben tener quienes ejercen el servicio público con respecto a sus actos, los mismos que son acreedores de derechos y a la vez son responsables de actos u omisiones dentro del ejercicio de sus funciones (Bautista, 2001).

Los servidores públicos al desempeñar una función relacionada con el Estado además de tener derechos que deben ser respetados, también tienen derechos y obligaciones, lo cual obliga a apegar su conducta a principios como continuidad, suficiencia, rapidez, economía, calidad eficiencia, que permitan cumplir con su cargo a cabalidad y que necesariamente cuando su aptitud no se vea apegada a dichos principios ni a cumplir con la función de servicio público, puedan ser responsabilizados por la omisión o cometimiento de sus actos.

En el sistema jurídico ecuatoriano como parte del régimen de administración del servicio público se encuentra la Ley Orgánica del Servicio Público, que incorpora deberes de los funcionarios del sector público y que se enlistan dentro del art. 22 como deberes de los servidores públicos y en el art. 23 se encuentran los derechos los mismos que son irrenunciables, que propician la legalidad en los actos administrativos y posibilitan una buena gestión pública (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010) con la ayuda de su

establecimiento se puede dar lugar a fortalecer el respeto, protección y amparo de las partes que conforman la relación laboral.

Las obligaciones sencillamente tienen una importante relevancia en el contexto de la potestad disciplinaria a través del ámbito organizativo debido al impacto que tiene el ejercicio de las funciones del servidor público dentro del ámbito del servicio público, debiendo existir equilibrio entre los derechos y las obligaciones, para de esta manera resguardar los intereses del sector público. En ese contexto la Real Academia Española define a la obligación como aquello que alguien está obligado a hacer, por lo tanto, al hacer alusión a los servidores públicos, sus obligaciones estas destinadas al cumplimiento de sus funciones o atribuciones a cargo.

Concretamente la idea de tener una obligación implica que se tiene un deber y por ende existe una responsabilidad de por medio de cumplirla a cabalidad, entendiéndose explícitamente que el tener un deber va de la mano con el tener el deber de dar razones ante las personas a quienes estamos sujetas y que tiene el derecho a pedir las, considerando que los mismos se ajustan tanto a principios, normas y situación de moral que nos limita hasta qué punto estamos sujetos a cumplir, esperando por parte de los profesionales el compromiso con el bien de las personas donde se atiende a sus interés de una manera legítima (Salcedo Megales , 2010).

En consecuencia, las obligaciones del trabajador de manera general se basan en los deberes que se deben cumplir frente aquella relación contractual, como es deber de autoprotección, obediencia, colaboración, ajustándose como deber básico para lograr el buen desarrollo y cumplimiento de sus funciones, es decir reconociendo frente al encargo que se tiene debe existir el total sentido de responsabilidad frente al cumplimiento de un deber.

#### **4.6.4. Régimen disciplinario.**

Conceptualizado como el conjunto de normas o procedimientos que en conjunto permiten determinar si hubo o no el cometimiento de alguna falta, se refiere al modo en que se regula la imposición de una sanción en base a la normativa amparada en derechos y obligaciones de las partes, instaurándose cuando se ha determinado que existe responsabilidad profesional sea por práctica ilegal, negligencia, impericia o inobservancia en el ejercicio de la profesión (Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, 2022).

El régimen disciplinario es un sistema o conjunto de normas que en conjunto permiten determinar en base a un debido proceso si hubo o no cometimiento de un acto u omisión por parte de un servidor público y que

deba ser observado y sancionado por parte de la autoridad competente, simplemente con el mismo, se busca garantizar el debido cumplimiento de las normas establecidas en el ordenamiento interno de una organización, garantizando con ello no solo el respeto a las normas, sino también el orden y disciplina de sus miembros.

Para complementar el presente estudio me permito hacer referencia acerca del régimen disciplinario que hace alusión a la responsabilidad administrativa cuando el servidor público incumple las disposiciones de Ley, lo cual le genera responsabilidad administrativa, que es objeto de sanción disciplinaria (Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, 2005, art 42).

Simplemente hay que tener presente que el hecho de ejercer una función en el servicio público, somos responsables en caso de incumplimiento de alguna disposición establecida por Ley y que mediante este régimen se permite a la autoridad a cargo utilizar el mecanismo adecuado para sancionar una falta.

” Teniendo en cuenta que el poder disciplinario es aquel que se lo aplica en última instancia y tiene como objetivo mantener la organización administrativa como parte de un órgano regulador bajo el precepto de la exigencia de responsabilidad disciplinaria”. (Jalvo, 2006). Constituyéndose en aquella facultad mediante la cual se otorga el poder a la administración pública para que el ámbito de sus competencias pueda realizar investigaciones o bien sancionar incumplimiento de deberes.

Es importante destacar que con la existencia de una norma clara es posible establecer el procedimiento a seguir e informar sobre las faltas y sobre las acciones y sanciones de las cuales pueden ser objeto los servidores públicos, de esta manera, mediante el régimen disciplinario es posible establecer normas que permitan definir una falta y sancionarla en caso de que se determine su existencia, puesto que además mediante dicho régimen es posible asegurar el orden y el funcionamiento adecuado de la administración pública.

#### **4.7. Principios del derecho laboral**

##### **4.7.1. Conceptualización de principios**

Según Barroso (2023) con respecto a la estipulación de un principio acota lo siguiente:

Los principios gravitan y cimientan toda actuación entorno a Derecho por parte de los aplicadores de justicia con la finalidad de evitar todo o en parte las extralimitaciones que puedan existir, como también juicios y concepciones de cualidad personal al momento de que los mismos emanen justicia,

la administren o lleguen a ejercerla por medio de los diferentes órganos que conforman el aparato judicial dentro de un cierto Estado o Nación. (Naranjo, 2013 p.2).

En toda actuación pública es menester tener en cuenta los principios en base a derecho, para ejercer la justicia con transparencia y evitar vulneración de derechos de cualquier tipo, puesto que los mismos orientan el actuar de las personas, dando ese sentido de respeto en el sistema normativo de un país, permitiendo a todos gozar de aquel respaldo que nos brinda la ley en un sistema democrático donde se reconoce los derechos de todos por igual.

Por otra parte, Fazio (2018) reúne conceptualizaciones de varios autores correlacionándolas para establecer según su punto de vista como normas que correlacionan un supuesto con una solución, por ello se considera que los principios tienen dimensión de peso y que al tratarse de normas pueden ser utilizadas como argumentos normativos para determinar la validez de algo, teniendo un papel primordial para la resolución de controversias de origen normativos. Por tal razón cuando entre en contradicción de principios y quien tenga que resolver debe decidir cuál es la importancia de cada uno de ellos en relación a las circunstancias del caso.

Finalmente, los principios fundamentan las normas, permiten en base a su importancia orientar el momento de tomar decisiones en el ámbito legal, puesto que al ser enunciados normativos orientan por un lado y además exigen el respeto por la dignidad humana y dentro de un ordenamiento jurídico permiten la aplicación de las normas jurídicas, sentando aquellas bases para la toma de decisiones.

#### **4.7.2. Principios del derecho laboral.**

Considerados de gran relevancia debido a que amparan razonamientos jurídicos, como presupuesto de una teoría de argumentación jurídica coherente, mismos que según González, (2022), han de estar incorporados en el aparato categorial de razonamiento jurídico de quienes están facultados para aplicar en derecho para enriquecer y brindar coherencia (racionalidad) al sistema jurídico insuflándole un contenido más profundo, flexible y axiológicamente satisfactorio, que permita al jurista ver más allá de lo regulado en las leyes (p.247) que permiten por lo tanto regular la relación social evitando una mala interpretación y aplicación de la norma tanto de manera informativa, normativa e interpretativa.

➤ **Principios protectores:** es aquella proyección o una prolongación del principio protector, siendo complementarios, dándole eficacia por ello son aquellos principios del derecho como normas que pueden servir para promover la aprobación de nuevas u orientar las que ya existen, es por tal situación que



éstos le da la razón de ser al derecho laboral , mediante el otorgamiento de derechos siendo necesario en la búsqueda de la protección y justicia en el ámbito de derecho individual del trabajo (Rosso, 2022).

Es preciso puntualizar que el derecho al trabajo se creó para la protección del trabajador fundamentándose en la justicia y que precisamente el principio protector consiste en brindar aquella tutela preferencial a favor de la parte trabajadora tratando de evitar aquellas desigualdades de aquella relación laboral donde el trabajador mantiene su situación de inferioridad (Podetti, 2016) principios que dentro del derecho laboral permiten equilibrar las desigualdad entre el empleador y trabajador.

Arias & Alban, 2012 (2012) por su lado puntualiza que se inspiran en la necesidad de nivelar desigualdades en la relación laboral integrado por tres reglas como son: in dubio pro operario(aplicación de la norma más beneficiosa y por tanto en caso de duda deberá optarse por la más conveniente para el empleado) en un segundo lugar nos encontramos frente a la manifestación de que impera la norma concedente de los derechos al obrero(cuando una norma inferior pero más favorable se puede imponer a una norma superior) y en un tercer lugar es al estar en presencia de una condición específica que como tal debe ser respetada(teniendo relación con derechos adquiridos).

Este tipo de principio tiene un carácter de protección de derechos en cierta relación jurídica y que justamente se orienta hacia la parte más vulnerable, con ello permite que dicha relación se equilibrada en condiciones justas, asegurando el respeto por derechos de los trabajadores y que están establecidos en la Constitución, gracias al mismo es posible que los empleados puedan hacer válido sus derechos frente al abuso de los empleadores.

➤ **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** La naturaleza protectora del principio es que permite la tutela del trabajador, la misma que es aplicable con respecto al trabajador y no del empleador, basada en la imperatividad de la norma de orden público, restringiendo la autonomía de la voluntad y previene al trabajador e incluso contra sus propios actos, la misma que prevalece en tanto y en cuanto aporte una ventaja al trabajador, teniendo en consideración que los derechos laborales tengan la particularidad de ser irrenunciables, entendiéndose bien por irrenunciabilidad como la privación voluntaria de derechos concedidos o adquiridos por los trabajadores y que a su vez se encentren establecidos en la ley. (Quilca, 2023).

Este principio permite la prevalencia de la norma, constituyéndose en aquella posibilidad de hacer valer a los trabajadores sus ventajas concedidas por el derecho laboral, teniendo su fundamento en la

imperatividad de la norma, como expresión de su carácter de orden público y se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral, pudiendo ser definido como aquella imposibilidad del trabajador para abandonar de forma unilateral o irrevocablemente un derecho que este contenido en una norma imperativa que aparece para controlar aquella desigualdad de las partes y la necesidad de proteger al trabajador (Miyagusuku, 2001).

De hecho, es un principio fuerte en el orden público laboral, tomando en cuenta que existen normas que son imperativas, pero en este caso siempre se trata de aplicar las normas más favorables al trabajador, siendo sencillamente las menos favorables las que no se aplicarían (Rosso, 2022).

Es decir, se refiere precisamente a aquello que no se puede renunciar, siendo Arias (2012) quien precisa en manifiesta que son principios sobre los que no se puede disponer y que por lo tanto tienen carácter de imperativo, teniendo esa cualidad de imponer un deber o exigencia por lo tanto inexcusable.

En otras palabras, al analizar las consideraciones de los autores, se deduce que ser irrenunciable determina que a este tipo de derechos no se puede renunciar y mediante su vigencia, la ley pueda proteger a los trabajadores, siendo esenciales para garantizar condiciones dignas de trabajo y a los cuales no se puede renunciar voluntariamente un ejemplo claro es acceder a un salario, vacaciones, etc.,

➤ **Principio de continuidad en la relación laboral:** La continuidad laboral hace alusión a la permanencia del trabajador en base a la protección del derecho al trabajo, estableciendo una relación de duración prolongada en la relación laboral. En tal virtud Barroso (2023) indica que:

Se puede entender el mismo como aquel donde explícitamente la relación laboral llega a extenderse hasta que una de las partes por finiquitado o consume el contrato por cualquiera de las causales establecidas dentro de la codificación laboral de cada país, razón por la cual, así como evolucionan las normas, el derecho y la realidad mundial, también debería evolucionar el contrato generando protección de deberes, derechos y obligaciones que todas las personas tienen por el simple hecho de formar parte de una nación, considerando día a día las nuevas necesidades que aparecen para trabajadores y empleadores(p.7)

Por lo detallado, se puede entender que este principio nos lleva hacia aquel vínculo de la relación laboral el cual según Arias (2012), es fundamental por tanto asignarle la más larga duración posible, siendo en lo posible deseable mantener la actividad continua, tratando de evitar aquellas rupturas injustificadas del empleador y con el afán de dar estabilidad al trabajador. Este principio por lo tanto permite brindar condiciones de permanencia laboral frente a despidos de forma arbitraria.

Con este principio se asegura la estabilidad laboral y por ende el derecho al trabajo, para que mediante dicha continuidad se pueda garantizar condiciones de trabajo seguras traducido en seguridad económica contribuyendo a hacer efectivos los derechos del buen vivir, evitando de tal manera que se vulnere el derecho al trabajo de manera inadecuada o lesiva.

➤ **Principio de razonabilidad:** El principio en mención, permite en base a criterios razonables interpretar el sentido de las normas y que respecto a las relaciones laborales supone no usar un uso irrazonable del poder o que en virtud de la potestad disciplinaria sea razonable en virtud de las faltas con ello evitando el abuso del derecho en el ejercicio de las facultades tanto en la dirección u organización de las administraciones (Rosso, 2022).

Se refiere básicamente a que dentro de un sistema constitucional se excluye todo acto de arbitrariedad o irracionalidad, ello quiere decir que la norma jurídica debe ser justa tanto en el aspecto material, para tener fuerza ordenadora y ejemplificadora y por lo tanto deba ser cumplida por todos, y que siempre bajo el amparo de los derechos utilicen una razonable adecuación con ellos. (Maraniello, 2005).

En síntesis, podemos deducir como el principio de razonabilidad permite favorecer a la razonabilidad en la aplicación de una norma jurídica, para que cuando se trate de tomar una decisión por parte del Estado, esta no sea arbitraria en contra de los derechos, pues este principio involucra otros como el de legalidad, legitimidad y proporcionalidad como una forma de precautelar los derechos constitucionalmente reconocidos.

➤ **Principio de buena fe:** el mismo que es aplicado a ambos sujetos de la relación laboral (empleador y trabajador) evitando por una parte el abuso del derecho y por otro lugar cuida los valores protegidos legalmente (Rosso, 2022). Se basa en la honestidad de las partes, de actuar de forma leal y sincera donde las partes deben actuar con ética transparencia y respeto mutuo, cumpliendo con lo que a cada parte le corresponde, exigiendo a las partes que su actuar sea diligente y cuidados en base al respeto de los derechos.

Este principio dentro de la sociedad “actúa como principio general para regular la armónica convivencia entre los hombres, funciona como control de la sociabilidad en el ejercicio de los derechos subjetivos” (Assaad & Feliciotti, 2019), siendo un punto importante de conexión entre lo ético y también lo jurídico, se refiere a la colaboración activa, evitar causar daño, se refiere al deber de lealtad, honradez y de convicción de actuar de manera correcta.

La buena fe es un principio general del derecho, reconocido también en el derecho internacional y está respaldado por diversos convenios internacionales. Es el caso de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969, en cuyo artículo 26 se consagra la obligación por parte de los Estados Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe (Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, 1969).

Después de todo este es un principio de relevancia jurídica reconocido no solo en la legislación nacional sino internacional, que se hace efectivo gracias a la moral, en el que las partes deben actuar con lealtad, enmarcado en la exigencia del saber actuar de manera correcta, transparente y leal.

➤ **Principio de no discriminación** cuyo reconocimiento cada vez tiene mayor aceptación y que el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) 111, es su art 1 define a la discriminación como “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”. y es este principio que da la posibilidad de reconocer un trato igualitario y establecer sanciones cuando se den conductas discriminatorias.

Contemplado como el derecho que tiene toda persona a ser tratada por igual, sin exclusión, distinción o restricción y que por lo tanto pueda hacer efectivo el uso de sus derechos y libertades fundamentales y constitucionalmente reconocidas y que deja abierta la puerta para que el Estado genere bajo el concepto de proteger aquellas políticas enfocadas en medidas que hagan posible dicha protección de tratar a todos de mala misma manera (Rodríguez Zepeda, 2005).

**Principio de progresividad** conceptualizado como el principio mediante el cual es posible o se deben mejorar aquellas condiciones del entorno laboral, que permitan otorgar condiciones de trabajo dignas, remuneración o capacitación para que el empleado aspire y concrete por lo tanto su ascenso en el trabajo, principio que puede ser modificado o suprimido en sentido de mejorar y nunca de carácter regresivo.

Principio que tiene su sustento en el derecho protector, mediante el cual no se debe limitar en ningún momento del ejercicio de los derechos o rebajar la dignidad del trabajador, como característica de los derechos humanos que se aplican a los laborales, en el sentido de mayor extensión y protección de los derechos sociales, integrándose al principio de primacía para de esta forma favorecer al trabajador, evitando por consiguiente que cualquier norma pueda retroceder o menoscabar un derecho ya reconocido (Toledo, 2010).

Por otra parte, la Corte Constitucional del Ecuador con respecto a este principio ha mencionado lo siguiente:

Según el principio de progresividad, los derechos constitucionales tienen tal importancia que una vez que han sido establecidos o consagrados en la Constitución o los Instrumentos Internacionales, no podrán ser disminuidos, desmejorados ni eliminados.

De este modo, la progresividad de los derechos constituye un mandato para los poderes públicos, en virtud del cual, ninguna ley, política pública, ni la jurisprudencia, podrán menoscabar un derecho previamente reconocido, ni privar a las personas de condiciones de protección adquiridas o colocarlas en condiciones de marginalidad y/o vulnerabilidad. (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

Con dicho análisis es preciso manifestar que las garantías no pueden retroceder en materia de derechos laborales, por tal razón normas que supriman o modifiquen derechos laborales ya establecidas, estarían vulnerando este importante principio, donde las autoridades estatales se ven en la obligación de velar por la protección y tutela de derechos.

**Principio pro homine:** tanto el de proporcionalidad y pro homine deben interpretar la norma en el sentido en que proteja en mayor medida a la persona, con una doble función tanto de protección o de limitación de derechos humanos, siendo amplia y a la vez restringida (Toledo, 2010).

Se observa como el principio protector impone al Estado Ecuatoriano, normas que regulan la relación laboral entre trabajadores y empleados, siendo los principios protectores aquellos que protegen la dignidad del empleado protegiendo desde la perspectiva de individuo y desde la perspectiva del derecho al trabajo con la finalidad de garantizar sus derechos (Rosso, 2022).

En definitiva, este principio se enfoca en que el momento de interpretación jurídica debe buscarse el beneficio del ser humano, permitiendo que el juzgador en caso de duda ante dos normas, se aplique la norma más favorable, favoreciendo a las personas en el sentido más amplio, evitando la limitación de los derechos humanos.

#### **4.7.3. Posibles causas porque los trabajadores no pueden hacer efectivos derechos laborales.**

En la actualidad la vulneración de los derechos de los trabajadores frente a los hechos son varias las causas que impiden que los trabajadores se pronuncien con respecto a hacer efectivos sus derechos, los mismos que contribuyen a salvaguardar la dignidad de la clase obrera.

➤ El miedo pertenece a un sistema defensivo de la naturaleza, considerado como la ansiedad provocada por la anticipación de peligro, ocasionando disminución del sentido de seguridad, considerado como una emoción normal, pero se puede decir que;

El miedo deja de ser normal cuando altera o bloquea la conducta normal del individuo, su estabilidad psicológica o sus relaciones con el ambiente y las personas que lo rodean. Esta alteración o bloqueo se manifiesta en dos modos: la evitación y la huida (Millán, 2012 p.18).

En tal virtud Millán (2012) distingue entre el miedo que radica en quien ejerce la potestad de dirección y aquel que recae sobre el trabajador, porque quien ostenta el poder puede amedrentar en base a su poder, alterando por lo tanto las relaciones laborales, donde el valor del miedo puede ser r generados de temor. En aquella relación laboral el inferior jerárquico, tendrá miedo de perder el puesto de trabajo o no ser valorado o ser injustamente tratado o perseguido por el hecho de reclamar lo que le corresponda, de que trascorra el tiempo y permanecer en un mismo nivel y carecer de cualquier tipo de promoción, siendo olvidado para cualquier tipo de estímulo profesional.

➤ El temor a ser hostigados laboralmente: el cual puede ser entendido como aquel menoscabo dentro del ámbito laboral al empleado, comprendido de otra manera, como aquella conducta de maltrato mediante la cual el empleador persigue al trabajador, el hecho de no valorar el esfuerzo de un trabajador, bloqueando el desarrollo a la carrera profesional, limitando el acceso a promociones, cursos, capacitaciones es también acoso. Y son estos efectos del acoso laboral quienes limitan que las personas puedan reclamar sus derechos, pues el acoso laboral disminuye lentamente la fortaleza física de la víctima, pudiendo producirle, miedo, evitación, depresión, sentimientos de culpa, entre otros (Pérez L. F., 2022).

Álvarez (2024) por su parte indica que se entiende al hostigamiento como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas” (Álvarez, 2024, p.10)

➤ Además, el favoritismo es un factor crítico ausente de todo sentido de imparcialidad siendo dañino y dificultando el desarrollo y orden y establecimiento de normas y que significa brindar privilegios a colegas, amigos, concedo en aspectos Laborales, por ejemplo, en selección plan de carrera y decisiones personales Sin embargo el conflicto surge cuando estos intereses compartidos y compatibilidad generan percepciones de tratos preferenciales a algunas personas. Estas situaciones resultan dañinas y perjudiciales para el ambiente laboral. Además, en dicho estudio en relación los ascensos como una manera de disminuir

el favoritismo han adoptado herramientas en talento humano con mecanismos imparciales Permitiéndole tener al empleado nuevas oportunidades, a través de la creación de programas para identificar y permitir el control del desarrollo profesional de acuerdo a experiencia. (Ferrari & Amozorrutia, s.f.).

La Real Academia de la Lengua la define como “Preferencia dada al favor sobre el mérito o la equidad, especialmente cuando aquella es habitual o predominante” (Española, s.f.), situación que puede basarse en razones personales, favoreciendo simplemente a cierta persona, dejando de lado el mérito de otro u otros

➤ La falta de estabilidad, mediante la cual se protege principios como continuidad y protección, pero frente a la su falta, contribuye a que prime el derecho de poder del empleador, y ante la falta de la misma la garantía del empleo dificulta que el empleado pueda tener las ventajas legales por medio de un contrato. (Jaramillo, 2022), produciendo insatisfacción laboral.

➤ Inseguridad laboral, esto es ante la falta de un marco normativo claro genera incertidumbre en los funcionarios públicos que por otra parte afecta la previsibilidad de las normas, debido a que la ausencia de un marco regulatorio produce inseguridad, percibido por el trabajador como aquella incertidumbre que tiene el empleado con relación de la continuidad de su actual trabajo, interpretación que puede ser modificada por factores como personalidad, características de trabajo, que en definitiva pueden producir frustración , produciendo peores niveles de desempeño (Arias & Peñalver, 2022).

➤ Indefensión: Si bien, se recuperan las experiencias de los colaboradores en torno a la violencia laboral que enfrentan en sus centros de trabajo, aún muchas personas callan por temor Si bien, existe una legislación e instancias que regulan los derechos laborales, no recurren a ellos debido a que no creen en las posibilidades de confrontación (Álvarez, 2024).

➤ Discriminación: El Diccionario de la Real Academia Española nos dice que Indiscriminación es “Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social. (Diccionario de la lengua española, s.f.).En el ámbito laboral puede darse con la situación de preferencia a cierta persona o grupo en particular y el menosprecio hacia otra u otras.

En el Código Integral Penal en el art 176, reconoce a la discriminación como aquel acto que realice la persona y que propague incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia con la intención de

menoscabar, anular o anular el reconocimiento de derechos en condiciones de igualdad y garantiza la reparación integral de las víctimas de discriminación (Código Orgánico Integral Penal, 2014).

A pesar de que existe la preocupación por parte del Estado en el tema de discriminación laboral a nivel de leyes, códigos y reglamentos, se presenta el no acatamiento de los mismos; que por más que se encuentren establecidas sanciones por el hecho de actos discriminatorios, se dan vacíos legales que han provocado que las personas no gocen de los derechos ciudadanos de forma equitativa.

## **4.8. Escalafón**

### **4.8.1. Definición**

Dentro del desarrollo de la parte trabajadora es importante mencionar la importancia del sistema escalafonario en la institución donde a través de mecanismos adecuados se pueda establecer v beneficios e incentivos al personal con lo cual conlleva además a lograr un mayor grado de satisfacción laboral, por ello se define como “lista de los individuos de una corporación, clasificados según su grado, antigüedad, méritos, etc.” (Asociación de Academias de la Lengua Española, 2023) el mismo que permite definir funciones en función de rangos o como elemento honorario.

Y según el Capítulo VIII en el régimen escalafonario de la Carrera Sanitaria, se lo considera como mecanismo de categorización del talento humanos en salud basado en las funciones, nivel de responsabilidad, formación, tiempo de servicio, lo que determinara su remuneración (Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, 2022).

Siendo por lo tanto el escalafón que permite a los profesionales garantizar un adecuado régimen de compensación económica por ello en su art 3 se considera como “el reconocimiento que la Ley hace a los méritos profesionales” (Ley 132 Ley de escalafón y sueldos de administradores profesionales) que por su parte garantiza a los empleados una remuneración más justa y a la vez equitativa.

### **4.8.2. Política salarial:**

Es el conjunto de lineamientos que manifiestan la orientación de la empresa referente a remuneraciones que perciben los empleados. De esta manera la normativa y sus disposiciones deben ser orientadas por directrices y principios. Esta política no puede ser estática y en constante mejora la misma que de manera adecuada debe contener: cargos, salarios, previsión de reajustes salariales, los cuales están encaminados a la promoción, adecuación y méritos y que crean indudablemente beneficios sociales. (Adrian, 2023). Constituyéndose en una herramienta mediante la cual se especifica de manera clara las normas y



criterios bajo los cuales regirse para determinar los salarios, como una manera de garantizar la equidad y la competitividad.

Downey (1999) menciona que “Una política salarial es una política institucional que proporciona un marco conceptual común en base a la cual se determinan todos los salarios del personal de la organización” (Downey, 1999, p.1) cuyos objetivos permiten establecer la equidad y una organización, permitiendo además una remuneración equitativa, estructurada y comprendida en base a las funciones o responsabilidades que cumplan los empleados, permitiendo adicionalmente motivarlos en su desempeño.

Con respecto a la misma me permito traer a consideración lo que se establece mediante la Sentencia N.º 061-15-SEP-CC:

" Con respecto a la remuneración en el sector público de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia". Es decir, por un lado, las remuneraciones en el sector público deben ser justas y equitativas en la medida que su monto sea fijado acorde al desempeño o actividad que realiza el servidor o trabajador, y acorde a la realidad económica que viva el país. Asimismo, señala el artículo, la remuneración será fijada conforme a una serie de parámetros en donde la fijación de un monto salarial podrá variar conforme el servidor cumpla o no con dichos elementos. Ahora bien, resulta fundamental comprender que estos parámetros previstos en la propia norma constitucional no dan pie a que se cometa una desigualdad o discriminación, sino todo lo contrario, ya que si el sistema diseñado para el establecimiento de remuneraciones, sus escalas y aumentos de grado, no consideran estos estándares, se podría estar frente a un esquema injusto e inequitativo y, por tanto, discriminatorio. (Corte Constitucional del Ecuador [CCE], 2015).

En definitiva, la política salarial, es un marco de referencia de decisiones de una organización, permite definir los principios y metodología para poder distribuir de una manera equilibrada los salarios del personal, permitiendo con ello garantizar tanto la equidad y transparencia de la organización seguido permite mejorar la satisfacción de los empleados, lo cual será visible en un mejor desempeño.

#### **4.8.3. Objetivos del escalafón**

Los procedimientos escalafonarios constituyen una necesidad para lograr mejoras en la percepción de la satisfacción laboral, permitiendo incentivar a las personas para que en base a merito puedan obtener beneficios que les permita satisfacer las necesidades individuales. Por tanto, el escalafón médico es el

reconocimiento a una actividad laboral, realizada en tiempo determinado y que permita avalar su eficiencia y competitividad (Flores, 2008), permite el fomento profesional y que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos.

El escalafón salarial permite establecer rangos de sueldo a través de un proceso que propicia la incorporación de personal profesional idóneo, garantizando su estabilidad y por otro lado dándole oportunidades de desarrollo y progresión mediante méritos, por tal razón los ascensos se dan en función de calificación personal evaluación experiencia y tiempo de servicio en el nivel de carrera (Reglamento de Escalafón de la Secretaria de Salud, 2019). De esta manera permite tener una estructura salarial definida.

El sistema de escalafón promueve la excelencia académica mediante el reconocimiento y estímulo de los méritos del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas fijando las categorías, niveles y grados escalafonarios de la carrera académica. (Consejo de Educación Superior, 2022, art 58) y mediante este sistema es posible determinar el grado escalafonario de acuerdo a una función de categoría que ocupe el servidor y donde se determinan su remuneración.

Este proceso de escalafón es importante porque permite reflejar políticas básicas como son la equidad interna y competitividad externa mejorando por un lado el desempeño y por otro fomentando expectativas relacionadas con el ascenso, constituyéndose en una herramienta fundamental para garantizar equidad, transparencia y desarrollo profesional a través de criterios claramente establecidos, a través de cual se genera mayor confianza en la institución y por consiguiente aumenta la satisfacción laboral, logrando asimismo mejorar la eficiencia, eficacia y productividad en el servicio público.

#### **4.8.4. Factores escalafonarios**

Son varios los factores que contribuyen a que los servidores públicos puedan obtener un beneficio de escala salarial, de acuerdo a su formación, experiencia, competencias. Motivo por el cual con la Ley de Carrera Sanitaria en la promoción del personal en salud en el art 31 se consideran criterios de experiencia, formación, educación continua a nivel nacional e internacional, años de servicio prestados en establecimientos de salud, docencia e investigación y evaluación de desempeño., los cuales deben cumplirse de acuerdo a requisitos establecidos en la Ley.

La Ley Federal de México hace alusión a los parámetros de escalafón considerándose entre ellos:

- Conocimiento. dado por el nivel de escolaridad y de capacitación del trabajador y la Ley Federal de México en su art 50 menciona que se trata de la posesión de los principios teóricos y prácticos para el desarrollo de una plaza. (Ley Federal del Trabajo, 2015).
- Aptitud: determinado por la suficiencia, capacidad, disposición como parte del desempeño de un puesto. (Ley Federal del Trabajo, 2015)
- Disciplina: determinado por el acatamiento y cumplimiento de órdenes, leyes y disposiciones
- Puntualidad y asistencia: entendido como el cumplimiento de las jornadas y horarios de trabajo
- Antigüedad: determinado por la suma de años y meses y días prestados a la institución en el ejercicio de un cargo (Reglamento de Escalafón de la Secretaria de Salud, 2019) determinado por el tiempo de servicios prestados ante cierta dependencia.

Simultáneamente es importante desatacar que “Para los ascensos se tomarán en cuenta obligatoriamente el resultado del concurso de merecimientos y oposición, la eficiencia de los servidores medida a través de la evaluación del desempeño y, complementariamente, los años de servicio.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2005, art 75).

En definitiva, los factores escalafonarios son aquellos elementos que permiten influir en el momento de obtener un resultado enfocado en que se mejore la escala remunerativa de los trabajadores de una manera justa y a la vez transparente, en relación con factores asociados sea experiencia, antigüedad, capacitación, etc. y que permitan reconocer el mérito de un trabajador y hacer posible su reconocimiento ofreciéndole mejores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

#### **4.8.5. Beneficios del escalafón**

En este contexto, por ejemplo, las escalas salariales docentes, son definidas de manera centralizada y entre sus ventajas podemos indicar que: Permiten dar objetividad, el salario es predecible, en virtud que desde el ingreso a la carrera se puede conocer lo que se va a percibir a futuro. Posibilita tener una comprensión sencilla de las normas y además reducen la competencia. En consecuencia, al tener una escala salarial es posible una mejor administración del personal y lograr un nivel de satisfacción a nivel individual de los profesionales y bajo estándares que permitan medir (Morduchowicz, 2011).

Al tener conocimiento suficiente, las personas son más capaces de evitar el abuso de los empleadores con lo que se permite un equilibrio y justicia social, propiciando por consiguiente un trabajo digno. La premisa de ello, es garantizar los derechos fundamentales enmarcados en la dignidad humana, sin embargo, los esquemas de asensos no son comunes en la promoción a pesar de contar con los requisitos establecidos en la normativa lo cual produce desconfianza en el sistema de justicia. (Alvarez, 2014). Ayudando a mejorar la asignación de puestos sin que prive el favoritismo de las autoridades por relaciones políticas, logrando con ello dar la oportunidad de crecimiento a las personas en base al mérito, aunque no hay que dejar de lado que la burocratización y la designación de puestos por relaciones personales aún sigue siendo un problema.

Si bien es cierto la satisfacción personal depende de muchos factores y que entre ellos podría mencionarse el ambiente físico, el sentido de logro o realización entre otros que también influyen en la satisfacción laboral, la estabilidad emocional por su impacto en la condición socioeconómica. Constituyéndose un incentivo fundamental en la satisfacción laboral, un trabajo estimulante, recompensas equitativas, condiciones de trabajo favorables que inciden en mejoran dicha satisfacción, considerando además que con un mejor salario es posible un mejor nivel de vida (Atalaya, 1999). Factores que contribuyen a que las condiciones de trabajo sean percibidas de una manera estimulante en el ejercicio de las funciones.

Es además pertinente manifestar que el clima laboral es un factor determinante que influye positivamente o de manera negativa en la productividad de empleados y empresa, por lo tanto se puede indicar que las organizaciones persiguen objetivos generales , un buen clima por tanto mejora y ayuda a alcanzarlos, mientras que un mal clima laboral ocasiona situaciones de conflicto y bajo rendimiento (Galicia, García, & Hernández, 2023), simplemente al contar con un buen ambiente de trabajo y un liderazgo efectivo será mejor el cumplimiento de metas de una organización.

Por lo tanto es escalafón sirve para otorgar beneficios en favor de un servidor público, determinando su asignación mediante la calificación de factores escalafonarios como: conocimientos aptitud, disciplina, antigüedad señalados por un reglamento vigente de escalafón en donde se contenga las normas y procedimientos que regulen el procedimiento escalonarío, contribuyendo con ello al ascenso de los trabajadores mediante la calificación de factores escalafonarios determinados. (Reglamento de Escalafón de la Comisión de los Salarios Básicos, 1987).

Reconocimiento del mérito, en base al precepto de que los servidores públicos tiene un papel trascendental en la gestión del potencial humano de la administración pública, para ello se requiere un

cuerpo normativo sólido en el que se establezca el vínculo entre servidor público y Estado y políticas de gestión y líneas de carrera, por ello al privilegiar el talento humano, reconociendo su profesionalización y la importancia de su potencial humano, favoreciendo la igualdad, inclusión, protección de minorías. (Castro Pérez, Rivera, & Serna, 2018).

Condiciones de trabajo más justas. Haciendo referencia al mismo en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea(2000) en lo que respecta a condiciones de trabajo justas y equitativas , se refiere en el art 31 a que “Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad” (Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000, art 31), debido a que al tener un sistema escalafonario, todos deberían apegarse a lo que se estipule en el mismo, garantizando de tal manera un entorno laboral digno y en condiciones de igualdad, permitiendo promover el desarrollo de los integrantes de la organización.

Motiva el desempeño y la calidad de atención a usuarios: en virtud de que la Administración pública como carrera administrativa permita a más de fijar deberes, obligaciones, derechos, ofrezca la posibilidad de la realización laboral, porque cuando no se motiva el desempeño se produce en los servidores una aptitud de conformismo y se mantendrá la ineficacia estatal. Considerándose que la mejora del estado debe basarse en la profesionalización de la función pública en base a atributos como mérito, servicio, eficacia y adhesión a principios y valores (Castro Pérez, Rivera, & Serna, 2018).

Se mejora la calidad de atención a los usuarios en virtud de que en el proceso administrativo existe una relación entre la motivación del personas a través de mecanismos de remuneraciones y el desempeño, teniendo en cuenta el precepto que a mayor estímulo existe mayor productividad, como un factor de reciprocidad al que se ve sometido el empleado generando un mejor rendimiento laboral y empezando a presentar un mayor estímulo por cuidar la entidad como si fueses suya, teniendo una importante influencia en la calidad laboral, reflejado en el desempeño (Gil & Gómez, 2020).

En conclusión, el escalafón es un mecanismo que permite al empleado de carrera ascender y crecer frente a un sistema protector que incentiva a los servidores públicos devolviéndoles la fe en el cumplimiento de las normas dentro de la administración pública y permitiendo crear un mejor ambiente laboral. Lamentablemente, la equivocada concepción de la motivación e incentivos, no ha sido una prioridad por parte de la gestión de recursos humanos del sector público y el Estado, dejando de lado la relevancia que la función pública en el cumplimiento de los objetivos estatales en relación al bienestar general.

#### **4.9. Marco jurídico**

##### **4.9.1. Constitución de la República del Ecuador.**

La CRE confiere una finalidad a la administración pública como un servicio a la colectividad y da la definición a las personas que la integran como servidoras públicas y que ejerzan algún cargo, es decir que prestan sus servicios dentro de dicha administración al aplicar normas, reglas y principios que para desempeñar dicho puesto deben ser aplicados con objetividad u oportunidad en beneficio de un particular y sin hacer daño el interés público debe tener contrato o nombramiento legal ante la ley. Siendo la Ley Orgánica del servicio público a través de sus principios:

Calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.1).

En ese sentido se detalla además en el artículo 11 en el numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador que señala:

El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos (Asamblea General del Ecuador, 2008, art 11)

La norma suprema ecuatoriana, establece en el art. 33 que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Por otro lado, es importante hacer alusión a derechos de libertad entre ellos el derecho a la libertad de contratación y a libertad de trabajo, según las necesidades que existan en las instituciones o empresas y de acuerdo al perfil profesional que se requiera. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 66).

La Constitución de la República del Ecuador señala en el art 82: El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Así mismo el estado ecuatoriano, garantiza los derechos y obligaciones de los servidores públicos, regulará el ingreso, estabilidad, evaluación, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, cesación y sistema de remuneración que será justa y equitativa con relación a sus funciones y valorará profesionalización, capacitación, responsabilidad u experiencia (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 124-129).

Por otro lado, el Art 227, menciona que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación. (Constitución de la República del Ecuador, art. 227).

No obstante, en el art 228 de la misma norma se establece el ingreso al servicio público y la promoción en la carrera administrativa que se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, generando las debidas garantías en la administración pública. Además, en el art 228 de la norma *ibidem*, se establece que el ascenso y la promoción de la carrera administrativa se realizara mediante concurso de méritos y oposición.

En lo que respecta a servidores y servidoras públicas en el art 229, se considera como las personas que en cualquier forma o título trabajen o bien presten servicios dentro del sector público. Mencionando además que los derechos son irrenunciables y especifica que la Ley definirá el organismo rector en materia de recurso humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, entre otros. Siendo la norma además enfática en que las remuneraciones de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

En el art 326 menciona acerca de los principios en los que sustenta el derecho al trabajo y que son los siguientes:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Por consiguiente, se especifica en el art 328 de la misma norma, que la remuneración será justa, con un salario digno para cubrir al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como de

su familia (Constitución de la República del Ecuador, 2008) el mismo que debe ser acorde a la actividad realizada procurando lo dispuesto a la ley.

#### **4.9.2. Ley Orgánica de Empresas Públicas**

En la misma se establece principios que orientan la administración de talento humano de las empresas públicas, basadas en los siguientes principios:

1. Profesionalización y capacitación permanente del personal, mediante el manejo de un plan de capacitación y fomento de la investigación científica y tecnológica acorde a los requerimientos y consecución de objetivos de la empresa;

2. Definición de estructuras ocupacionales, que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, etc.;

3. Equidad remunerativa, que permita el establecimiento de remuneraciones equitativas para el talento humano de la misma escala o tipo de trabajo, fijadas sobre la base de los siguientes parámetros: funciones, profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

4. Sistemas de remuneración variable, que se orientan a bonificar económicamente el cumplimiento individual, grupal y colectivo de índices de eficiencia y eficacia, establecidos en los reglamentos pertinentes, cuyos incentivos económicos se reconocerán proporcionalmente al cumplimiento de tales índices, mientras éstos se conserven o mejoren, mantendrán su variabilidad de acuerdo al cumplimiento de las metas empresariales.

5. Evaluación periódica del desempeño de su personal, para garantizar que éste responda al cumplimiento de las metas de la empresa pública y las responsabilidades del evaluado en la misma y estructurar sistemas de capacitación y profesionalización del talento humano de las empresas públicas; (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009, art 20).

#### **4.9.3. Ley Orgánica de Servicio Público.**

La Ley Orgánica de Servicio público, regula derechos y obligaciones de los servicios públicos y de tal manera garantiza la transparencia dentro de la administración pública. La misma que señala en su art 51 como competencia del Ministerio de Trabajo ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta Ley.



En el art 52 se menciona como atribuciones y responsabilidades de las unidades de talento humano el elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión de competencias laborales.

En la norma ibidem en el inciso primero indica que:

El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley (art 61).

Y es a través del Ministerio de Trabajo que mediante la Ley citada en su art 62, dispone que el mismo es quien diseñara el subsistema de clasificación de puestos de servicio público, reforma y la vigilancia de que se cumpla. Y a través del literal c) del art 132 que se establece que como competencia del Ministerio de Economía y Finanzas. el mismo pueda emitir el dictamen presupuestario relacionados con gastos de personal de la institución del Estado. (Ley Orgánica de Servivio Público, 2016).

También mediante Resolución Nro. SENRES-RH-2005-000042, de 02 de septiembre de 2005, publicada en Registro Oficial Nro. 103, de 14 de septiembre de 2005, el Ministerio del Trabajo emite la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil,estbaleciendo los lineamientos para realizar el análisis descripción , valoración y estructura de puesto de las instituciones del Servicio Público, contemplándose dentro del art 6 ,16, 17,18 los roles atribuciones y responsabilidades de los puestos donde se valora situaciones de:

- Competencias que se trata de aquellos conocimientos, destrezas, habilidades requeridas para el puesto (instrucción formal relacionada con los conocimientos, experiencia relacionada con la experticia para el rol, habilidades de gestión relacionado con las competencias para administrar, organizar, planificar y comunicación relacionada con la transferencia de comunicación, persuasión trabajo en equipo).
- Complejidad del puesto determinada por el grado de dificultad que existe en el mismo (condiciones de trabajo relacionado con condiciones físicas, ambientales, riesgos de trabajo, toma de decisiones).
- Responsabilidad (rol del puesto, control de resultados) mediante la evaluación de como ejerce si trabajo en relación al logro mediante la obtención de resultados orientados en la

satisfacción del cliente (Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, 2005).

Concretamente esta norma es importante porque permite estandarizar la clasificación de puestos en base a criterios establecidos por categorías, experiencia, garantizando con ello la equidad en la asignación de categorías y niveles en los cargos, permitiendo asimismo una eficiente clasificación de puestos, fomentando en el sector público la profesionalización para en base a ello establecer preceptos que permitan garantizar una evaluación equitativa entre los diferentes puestos y que por consiguiente talento humano asigne el presupuesto de manera transparente.

#### **4.9.4. Ley Orgánica de Salud**

En el sistema normativo ecuatoriano la Ley orgánica de Salud, permite establecer disposiciones que regulan el sistema de salud en el país, con ello se garantiza el acceso a los servicios sanitarios con calidad y que exista calidad y calidez al brindarlos por parte del profesional de salud.

La creación de la Ley Orgánica de Salud, se basa en criterios por niveles de formación y estructura ocupacional y que dentro del ámbito público se considerara los aspectos de calidad del empleo, régimen laboral y salarial para mejorar el desempeño laboral y la productividad (Ley Orgánica de Salud, 2006, art 205).

En la Ley Orgánica de salud se determina incentivos para garantizar la equidad calidad en la atención y el servicio.

“La autoridad sanitaria nacional promoverá y desarrollará, dentro de la carrera sanitaria, un plan nacional de educación permanente con enfoque de género y pluricultural, para mejorar la productividad, calidad del desempeño laboral y promoción de sus recursos humanos”. (Ley Orgánica de Salud, 2022, art 205)

Artículo de la Ley Orgánica, en el que como se mencionó anteriormente se considerará los aspectos de calidad del empleo, régimen laboral y salarial, productividad calidad, gestión e incentivos basados en la evaluación del desempeño, ubicación geográfica y riesgos, para los servidores en salud.

Por otro lado, se determina que la autoridad sanitaria “establecerá planes de capacitación y evaluación permanente implementando promociones e incentivos” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022, art 206).

La organización del sistema de salud es uno de los muchos aspectos que regula esta Ley definiendo la estructura, roles y responsabilidades, asimismo el acceso a los servicios de salud, el ingreso competencias y responsabilidades del ejercicio profesional, contribuyendo a la promoción de la salud y prevención de enfermedades a través de políticas públicas encaminadas a mejorar los hábitos de vida de la población haciendo válidos los derechos de las personas en lo que se relaciona con el acceso a derecho a la salud.

#### **4.9.5. Ley de Carrera Sanitaria**

En el Estado Ecuatoriano le Ley de Carrera Sanitaria, tiene por objeto “crear, reconocer y garantizar la carrera sanitaria pública como un régimen especial dentro del servicio público, estableciendo la disposiciones jurídicas y aplicables al talento humano en salud” con ello establece un importante precedente en derechos laborales en el ámbito de la salud. (Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, 2022, art1).

La presente Ley tiene además tiene la finalidad como lo indica en su art 3 y 4 de promover el desarrollo integral del talento humano en salud que permite por un lado regular las jornadas de trabajo, la remuneración, la promoción ascenso, entre otras basada en principios como: la estabilidad laboral , mérito y progresión, desarrollo y capacitación profesional, igualdad de oportunidades y la protección de la salud del talento humano, siendo importantes los principios antes mencionados debido a que permiten garantizar que se apliquen y la permanencia e incentivos del personal de salud , otorgando la oportunidad de que se respete los derechos de acuerdo a lo establecido en las leyes vigentes.

Entre los componentes descritos en la presente ley se hace alusión acerca de la remuneración encontramos la: fija(unificada) y variable (variable y complementaria a la remuneración mensual unificada) producto del rendimiento y desempeño individual. (Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, 2022).

Siendo importante además mencionar los incentivos que la norma ibidem serán de carácter económico, formativo de investigación y honoríficos. Con lo cual trata de beneficiar y motivar a los profesionales en salud.

Acerca del régimen escalafonario de la Carrera Sanitaria dentro del presente marco normativo se establece en su art 30:

Se instituye el escalafón de la carrera sanitaria, como un mecanismo de categorización del talento humano en salud, perteneciente a dicha carrera, según sus funciones, nivel de responsabilidad, formación, capacitación, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación y

desempeño, lo que determinará su remuneración. El ente rector del trabajo en coordinación con la autoridad sanitaria nacional, emitirá la escala en la que conste la remuneración correspondiente a cada categoría de este escalafón, misma que se considerará en el manual de puestos, expedido por dicha autoridad, que deberá encontrarse debidamente financiada, indicando su fuente de financiamiento e impacto presupuestario. Para entrar en vigencia, la aprobación del escalafón requerirá el dictamen favorable del ente rector de las finanzas públicas.

Con respecto a la Ley de Carrera Sanitaria, considera el factor promoción que es un derecho a ascenso laboral y de ser promovidos mediante un concurso de méritos y oposición siempre y cuando se considere, experiencia, formación educación continua y años de servicios. Teniendo derecho a escalafonar el servidor siempre y cuando cumpla los requisitos estipulados en la norma. Situación que en base a la norma debería ser considerada con la finalidad de que exista promoción de los profesionales y pueda además aducirse que existe verdadera seguridad jurídica al realizarse procesos escalafonarios.

#### **4.10. Derecho comparado**

Con la premisa de un trabajo digno es menester indicar el reconocimiento que tiene dicho término a la luz de los derechos humanos y permite hacer alusión al Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales (1966) en el mismo existe el reconocimiento del derecho a trabajar garantizando entre otros derechos a una formación profesional, a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor y en este estudio me interesa hacer alusión a lo que se menciona en el mismo y que es la oportunidad de ser promovidos, dentro del trabajo, a una categoría superior, sin más que considerar el tiempo de servicio y la capacidad del trabajador, situación que nos coloca frente a la importancia que tiene como parte de la dignidad del trabajador el percibir un salario en el que exista ese reconocimiento justo a sus servicios, por tal motivo puedo poner como ejemplo los siguientes países en los cuales sus leyes se ajustan a dicho reconocimiento y a enfatizar el escalafón salarial como una forma de garantizar la dignidad humana y de los derechos laborales

##### **4.10.1. Legislación peruana**

En Perú la ley de Carrera Sanitaria “el complejo conformado por el itinerario laboral de los trabajadores de la salud y sus condiciones de trabajo, definidos por las normas legales y administrativas, y orientados a la satisfacción de las necesidades de salud de la población y de los derechos humanos y laborales de los propios trabajadores”. (Carrera Sanitaria en el Perú, 2011).

Refiriéndonos a incentivos es necesario mencionar el Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-90-PCM. De tal manera en El Artículo 10º del Reglamento de la ley, se reconoce el mérito laboral como un elemento vinculado a reconocimiento interpretado en base al grado de eficiencia y responsabilidad con que desempeña el servidor público sus acciones

El Artículo 140º del Reglamento menciona

La Administración Pública a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas. Se programan y ejecutan con la participación directa de representantes elegidos por los trabajadores (Presidente de la República del Perú, s.f.).

De esa manera permite establece la obligación de las entidades públicas de garantizar en base a gestión, programas encaminados al bienestar e incentivos de los servidores públicos.

Ley que a criterio personal busca promover el desarrollo profesional, aspiraciones, promociones en el personal de salud, y marcando un importante precedente en la búsqueda de reenviar derechos de los servidores en salud que, permitiéndoles accede a beneficios derivados en base a mérito y no a simple interés de ciertas partes.

En la práctica, tales incentivos nunca fueron puestos en práctica, porque al haberse dado el Reglamento el año 1990, con el shock económico de 1992, la carrera pública quedó congelada y, con ello, todas las disposiciones referidas a la gestión del potencial humano que significaran gasto público. (Castro Pérez, Rivera, & Serna, 2018)

Siendo importante además enfatizar que con fecha 5 de junio del 2024, se expidió la Ley Nro. 32045 denominada Ley que Regula La Movilidad Interna de Ascenso y Cambio de Grupo ocupacional para el personal profesional, técnico y auxiliar del seguro Social de Salud (ESSALUD), la misma que como objeto pretende en su artículo 1 lo siguiente;

Regular la movilidad interna del personal profesional, técnico y auxiliar del Seguro Social de Salud (ESSALUD) mediante ascenso (movilidad vertical), salarios (movilidad horizontal) y desplazamiento (movilidad espacial), con la finalidad de promover el desarrollo integral, las aspiraciones, la promoción de

puestos de mayor nivel y responsabilidad, así como cerrar la brecha existente de falta de personal de atención en las diferentes redes asistenciales de dicha institución (Congreso de la República del Perú, 2024).

Adicionalmente encontramos La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil,

Actualmente en proceso de implementación para las entidades que se han adecuado a ella, precisa en su Artículo 24, referido a los factores de evaluación del desempeño que esta "...se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor. Adicionalmente, se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánica" (Castro Pérez, Rivera, & Serna, 2018)

Ley en la que se valora el potencial humano para su reconocimiento en base a cierta compensación como una forma de retribuir al servidor civil sus servicios de una manera justa y en base a la prestación de sus servicios, tratando con ello lograr cumplir objetivos institucionales.

#### **4.10.2. Legislación de México**

En México se crea la Ley Federal del Trabajo creada con el propósito de propiciar un trabajo digno y decente en las relaciones laborales, con énfasis en el respeto a la dignidad del trabajador con acceso a la seguridad social, salarios remunerados, capacitación continua. En este marco normativo en el título tercero en el art 47 define al escalafón como el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas, para efectuar promociones de ascenso de los trabajadores, el mismo que es un sistema organizado para efectuar las promociones de ascenso y para lo cual se toma en cuenta los conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad y de manera preferencial se otorgaran las vacantes a los trabajadores de nivel inmediato anterior que tengan una mejor característica escalafonario.

Además, en el art 49 de la Ley Federal de México, se menciona que se expedirá en cada dependencia un Reglamento de Escalafón conforme a lo establecido en la Ley en el capítulo IV menciona acerca de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, en tal virtud en el art 162 menciona que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad (Ley Federal del Trabajo, 2015).

En dicho país además se establece la Ley de Servicio Profesional de Carrera aprobada el 10 de abril del 2003 y la misma que regula a los servidores públicos de carrera, los mismos que podrán ingresar a través de un concurso de selección y que por ende podrá ser nombrado o removido en los procedimientos establecidos en la Ley, y que dentro del título cuarto se contempla el subtema de desarrollo profesional, y que por medio del mismo los servidores en base al mérito podrán ocupar plazas de igual o mayor jerarquía.

Asimismo, se hace alusión al Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de carrera, donde se establecen disposiciones generales, clasificación de los servidores, siendo mencionado dentro del mismo lo relacionado con el subsistema de desarrollo profesional

Consecuentemente, los servidores públicos definirán sus planes de carrera, trayectorias de ascenso para poder ocupar plazas de igual o mayor jerarquía en la misma dependencia o en otras donde exista convenio, con el fin de fortalecer su desarrollo profesional y ampliar sus experiencias; este apoyo a los servidores públicos está a cargo del comité de profesionalización, quien deberá registrar un puntaje a cada actividad de desarrollo registrada en el sistema por el servidor público, para que sea tomada en cuenta para su promoción (Alvarez, 2014).

En tal virtud, con fundamento al título tercero de la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y de las disposiciones relativas de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en la Secretaría de Salud, encontramos con el reglamento de Escalafón de la Secretaría de Salud, donde en el art 12 se alude a movimiento escalafonario a la promoción de un nivel a otro, donde en el capítulo X se hace referencia al escalafón de la rama médica y cuya finalidad es que bajo una justa competencia puedan acceder a otros puestos, donde también se especifica como factores escalafonarios en la rama médica los conocimientos, aptitud, disciplina laboral y sindical, puntualidad antigüedad (Alvarez, 2014).

Por otro lado, en México consta el Reglamento de Escalafón del Instituto nacional de Perinatología, Isidro Espinosa de los Reyes como un referente de que en otros países si existen reglamentos escalafonarios, el mismo que de acuerdo a lo previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se formula y actualiza el Reglamento de Escalafón para los trabajadores de Base del Instituto antes mencionado con la intención de vigilar con transparencia lo que respecta a el procedimiento escalafonario, cuya finalidad es la de garantizar y mejorar el nivel de vida de los trabajadores, basada en obligaciones atribuciones y derechos, basado en parámetros de evaluación escalafonario (Reglamento de Escalafón para los Trabajadores de Base del Instituto Nacional de Perinatología, 2021).

En síntesis el Reglamento de Escalafón en México al ser un instrumento normativo establece los procedimientos de promoción ascenso, cuya principal pretensión es la transparencia en los procesos de selección y promoción de los trabajadores, tratando con ello de garantizar igualdad de oportunidades e imparcialidad el momento de ocupar puestos, brindando la oportunidad de que las personas además sean ascendidas en base a mérito, permitiendo que la administración pública obtenga mejores resultados en su gestión.

## 5. Metodología.

En el presente apartado se procederá a describir aquellos métodos utilizados en el trabajo de integración curricular y establecido de la siguiente manera

El objetivo general de la investigación fue realizado mediante la aplicación de un procedimiento metódico y sistemático y fue mediante esta metodología que permitió realizar una investigación sobre la problemática en estudio y a su vez obtener los resultados que contribuyan a mejorar la situación laboral de los funcionarios médicos que labora en el Seguro Social Campesino de Loja, por ello se propone la siguiente metodología:

### 5.1. Ejecución de objetivos

Para verificar si los objetivos propuestos en el tema **“Vulneración del principio de seguridad jurídica en funcionarios públicos médicos del seguro social campesino de Loja, ante la ausencia de reglamento de escalafón salarial institucional”** para su respectiva comprobación me propuse los siguientes objetivos que los enuncio a continuación

El objetivo general fue Analizar la vulneración del principio de seguridad jurídica ante la ausencia de un Reglamento de Escalafón institucional en los médicos del Seguro Social Campesino de Loja

He llegado a cumplir con el mismo en virtud que he analizado conceptualizaciones fundamentales como la normativa, conceptos generales de escalafón, principios y garantías de la seguridad jurídica que tienen relación con la temática de investigación. El mismo que se lo realizo a través del método que permitió a través de variable como seguridad jurídica.

El objetivo específico 1 fue” Investigar el impacto de la ausencia de un reglamento de escalafón institucional en los médicos del Seguro Social Campesino de la ciudad de Loja.

Este objetivo se ha logrado determinar una vez aplicada las encuestas y una vez analizada la literatura y normativa el impacto que se produce de manera negativa es la falta de confianza en la administración pública, considero debió haberse evaluado directamente a los profesionales médicos para conocer sus puntos de vista de cómo perciben ser afectados frente a la ausencia de este escalafón. Este se lo abordó en el marco teórico y tuvo un enfoque desde la normativa utilizando también desde la doctrina Tapia,

El objetivo específico fue Examinar la legislación nacional relacionada con la seguridad jurídica y la posible implementación de un reglamento de escalafón institucional en el ámbito de la salud



Este objetivo se cumple al analizar la Constitución, Ley de Carrera sanitaria y dentro de la pregunta contenida en la encuesta se establece que la falta de un reglamento escalonario vulnera el principio de seguridad jurídica

El objetivo específico 3 fue Proponer recomendaciones para la implementación de un reglamento de escalafón institucional que garantice la seguridad jurídica de los médicos del Seguro Social Campesino en Loja

Una vez habiendo realizado el estudio teórico, la revisión del sustento legal y el acopio de datos recolectados por la encuesta, se hace necesario y evidente la necesidad de un reglamento de escalafón en relación con los funcionarios médicos.

## **5.2. De la metodología**

Las actividades que se desarrollaron en el cumplimiento de los objetivos trazados fueron de carácter científico, con lo que me permito describir

### **5.2.1. Enfoque metodológico**

En el presente trabajo de titulación el enfoque metodológico que se utilizó fue cualitativo que La presente investigación acerca de la vulneración del principio de seguridad jurídica en servidores médicos del Seguro Campesino se utilizó un enfoque mixto para mediante la combinación de métodos cualitativos número cuantitativa ya que recolecta datos numéricos para obtener variables que contribuyan a la comprensión de la problemática permitió revisar y analizar la norma constitucional y la Ley orgánica de salud y la Ley de Carrera Sanitaria, la vulneración de principio d seguridad jurídica, ante la falta de un reglamento interno de escalafón salarial institucional , analizando factores que han influido para que no exista

### **5.2.2. Métodos**

Método es la forma de elaborar con orden determinados procesos para obtener un resultado. A continuación, se conceptualizará los métodos que se van a utilizar en la investigación:

**Método científico:** el presente se lo utilizo en la producción de conocimientos en las ciencias, mediante la aplicación de encuestas que permitió obtener resultados fiables que fueron procesados a través de Excel, basados desde lo empírico y medición.

**Método inductivo:** Utilicé este método debido a que me vi en la necesidad de la obtención conclusiones que van desde lo particular a lo general, permitiéndome estudiar el problema para luego haber realizado el análisis crítico del problema

**Método deductivo:** este método se lo utiliza para extraer una conclusión en base a una premisa o proposiciones que se asumen como verdades

**Método descriptivo:** Utilice el presente método para describir paso a paso el problema de investigación, incluyendo un análisis legal de las normas que me permitió describir las figuras jurídicas del trabajo, en tal virtud aplique encuestas con profesionales conocedores de derecho que me permitieron describir la influencia que produce la falta de un reglamento en los servidores públicos médicos del Seguro Campesino, esto se logró gracias a la descripción del principio de seguridad jurídica y cómo la falta de un reglamento de escalafón salarial puede considerarse como vulneración de dicho principio, la cual ha sido descrita a través del marco teórico.

**Método analítico:** basado en la experimentación y la lógica empírica, siendo un proceso lógico que va de lo general a lo específico. El mismo que se lo aplicó en virtud de que se analizó la vulneración del principio de seguridad jurídica en esta investigación, y que fue posible identificar la problemática a través del método analítico

**Método estadístico.** El cual utiliza una secuencia de procedimientos para el manejo de datos cualitativos y cuantitativos dentro de la investigación, nos permite describir un conjunto de datos a través del uso del programa Excel.

### **5.3. Tipo de Investigación**

El trabajo de titulación corresponde al tipo Exploratorio, que es un tipo de investigación que se realiza cuando el tema de estudio es relativamente nuevo o poco conocido y que permitió explorar el objeto de investigación. Su principal objetivo es familiarizarse con el tema, generar ideas, identificar variables relevantes y formular preguntas de investigación más específicas. La investigación exploratoria es como una primera aproximación al problema, ayudando a los investigadores a comprender mejor el fenómeno antes de embarcarse en investigaciones más detalladas y específicas. Apoyándonos en un estudio analítico que fue posible realizarlo a través de la aplicación de encuestas.

### **5.4. Diseño de la Investigación**

La investigación es muestreo poblacional aleatorio, es un método en el que cada miembro de la población tiene una probabilidad igual de ser seleccionado para formar parte de la muestra. se considera

uno de los métodos más sólidos y confiables para garantizar la representatividad de la muestra y obtener conclusiones generalizables sobre la población.

Mediante un enfoque transversal que se caracteriza por la recolección de datos que nos ha permitido mediante la investigación lograr identificar mediante un proceso de análisis la problemática que ha llevado a dar respuesta a la misma.

➤ **Población**

La población hace referencia al estudio de un grupo específico de casos que cumple con ciertos criterios y se utiliza previamente para seleccionar la muestra. No se limita solo a las personas, sino que también puede incluir animales, objetos, organizaciones, instituciones. Para estos casos, se puede utilizar el término "universo de estudio" (Arias-Gómez et al., 2016), por lo que la presente investigación tuvo como población a grupos focales conformados por profesionales del derecho.

➤ **Muestra**

El criterio de selección para la aplicación de encuesta se basó en 15 profesionales de derecho conocedores del tema.

➤ **Técnicas:**

Las técnicas de investigación son métodos específicos y procedimientos utilizados para recopilar, analizar e interpretar datos con el objetivo de responder preguntas de investigación o resolver problemas. Las que se utiliza en la investigación serán las siguientes:

**Técnicas de acopio teórico documental**

Se utilizó la técnica teórico documental a través de la revisión bibliográfica de libros, artículos científicos, análisis de documentos oficiales leyes, reglamentos, normas y demás cuerpos normativos, que está relacionado con la seguridad jurídica el escalafón y los derechos laborales de los funcionarios públicos.

➤ **Encuestas**

Consistió en la aplicación de un cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Que en este caso se aplicó 15 encuestas encaminadas a profesionales del derecho especializados en el tema de estudio, mismos que contribuyeron de manera significativa en el trabajo investigado.

➤ **Herramientas**

cuaderno de apuntes, esferográficos, grabadora, computadora.

➤ **Materiales:**

Libros, diccionarios jurídicos, manuales, leyes.

## 6. Resultados.

### 6.1. Resultados de Encuestas

La “*Vulneración del principio de seguridad jurídica en funcionarios públicos médicos del seguro campesino de Loja ante la ausencia de reglamento de escalafón salarial institucional*” es un tema de gran relevancia social y jurídica para los profesionales médicos y la sociedad en general, por tal razón la encuesta estuvo dirigida a profesionales de derecho, porque son quienes conocen en base a su formación y experiencia sobre la problemática razón de la investigación. A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las mismas:

**Primera pregunta:** ¿Considera Usted, que se vulnera el principio de seguridad jurídica al no existir un reglamento escalafonario en los funcionarios públicos médicos del Seguro Social Campesino Loja?

Gráfico 1



**Autor:** Deicy Tapia Ramírez

**Fuente:** Encuestas a profesionales de Derecho.

#### Interpretación

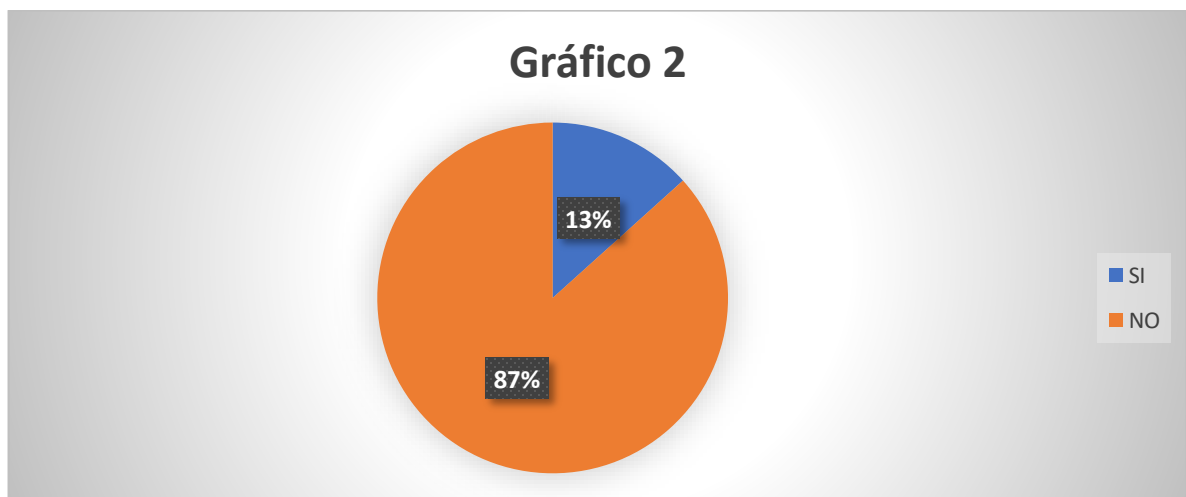
La presente interrogante fue estructurada con la intención de identificar la vulneración del principio de seguridad jurídica con la inexistencia de un reglamento escalafonario en los funcionarios públicos médicos del Seguro Social Campesino de Loja, ante lo cual de una población de 93% de los encuestados y el 7 % de la muestra contestó que no se vulnera el principio de seguridad jurídica.

## Análisis

Mediante los datos recolectados en la argumentación de la respuesta existe una constante en la que se determina, los encuestados manifiestan que al no existir un reglamento escalafonario no se puede distinguir entre funcionarios de mayor rango y competencias, que a la vez genera falta de transparencia posiblemente tenga que ver con un trato injusto evitando la promoción del personal médico, además que la falta de criterios sobre promociones y aumentos salariales genera incertidumbre, afectando la previsibilidad al no contar con un marco normativo claro, siendo ello un obstáculo que no permite a los médicos defender sus derechos, es decir ante la ausencia de una norma evidente no existe verdadero amparo de derechos constitucionales lo que evidencia la problemática del presente trabajo, es así que este hecho vulnera el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, relacionado con la seguridad jurídica, que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, art. 82). Sin embargo, existe un porcentaje muy bajo que opina que en la escala salarial no afecta al personal médico, debido a que según su opinión existen ya escalas salariales que rigen el sector público.

**Segunda pregunta:** ¿Considera Usted, ¿qué el principio de seguridad jurídica y las garantías que este involucra se aplican adecuadamente ante la ausencia de un reglamento institucional escalonario?

**Gráfico 2**



**Autor:** Deicy Tapia Ramírez

**Fuente:** Encuestas a profesionales de Derecho

## **Interpretación**

Teniendo en cuenta la consulta presentada, se identifica si el principio de seguridad jurídica y las garantías que este involucra se aplican adecuadamente frente a la ausencia de un reglamento escalafonario, a esta interrogante una población del 13 % tiene una respuesta afirmativa frente a un 87% de los encuestados manifestaron la negativa.

## **Análisis**

En efecto, con los datos recogidos se puede interpretar que los profesionales encuestados manifiestan, que ante la ausencia de un reglamento escalafonario institucional no se aplica el principio de seguridad jurídica y las garantías que ello involucra.

Debido a que en toda profesión es menester realizar distinción de categoría basado en méritos y antigüedad, por tal razón ante la falta de un reglamento no se llegan a aplicar de forma debida y ello podrá interpretarse como falta de seguridad jurídica, debido a que no se especifica cómo asegurar la equidad sumado a ello el obstáculo que constituye la meritocracia en el desarrollo profesional

Por último, la no existencia de un reglamento institucional escalafonario genera incertidumbre sobre las normas y procedimientos que rigen el desarrollo profesional y los derechos laborales, también la falta de reglas definidas puede llevar a decisiones arbitrarias y no uniformes, afectando la previsibilidad y la equidad en el trato a los empleados.

Al mismo tiempo, la implementación de un reglamento escalafonario es esencial para asegurar la adecuada aplicación del principio de seguridad jurídica y las garantías asociadas. Con respecto a que, no existe el reglamento escalafonario para los funcionarios públicos médicos que garantice sus derechos. En cuanto a la seguridad jurídica es un principio fundamental del derecho, mediante el cual se establece que las normas deben ser claras, precisas y predecibles, exigiendo a las personas que puedan con argumentos ejercer sus derechos y obligaciones, por lo tanto, no puedan ser arbitrariamente privados del ejercicio de los mismos. Esto refleja la trasgresión de los derechos como un salario justo y equitativo y el derecho a la igualdad

**Tercera pregunta:** ¿Está Usted de acuerdo, que se plantee dentro de la institución del seguro Social Campesino un reglamento escalafonario institucional, orientado a que se cumplan las garantías constitucionales del debido proceso para dar seguridad jurídica a sus funcionarios públicos médicos?

**Gráfico 3**



**Autor:** Deicy Tapia Ramírez

**Fuente:** Encuestas a profesionales de Derecho

### **Interpretación**

La presente interrogante fue estructurada con la intención de identificar si se está de acuerdo a que se plantee dentro de la institución del Seguro Social Campesino, un reglamento escalafonario institucional, orientado a que se cumplan las garantías constitucionales del debido proceso para dar seguridad jurídica a sus funcionarios, ante lo cual de una población de un 93% manifestó que sí y un equivalente al 7% contestó que no es necesario dicho reglamento

### **Análisis**

En relación con la argumentación de la respuesta existe una constante en la que se determina que los encuestados manifiestan en su mayoría que si es necesario tener un reglamento escalafonario para dar seguridad jurídica, porque mediante el mismo se define criterios claros para determinar salarios de los empleados tomando en consideración aspectos como experiencia, formación antigüedad, aportando transparencia, creando un ambiente justo y equitativo pues mediante una normativa, es posible lograr la regularización de los aspectos antes mencionados, que está relacionado con la seguridad jurídica y por ende asegurar un debido proceso, amparada por la Ley, con el objetivo que proteger los derecho laborales al brindar un marco jurídico claro y justo mediante un precepto que permita fomentar un trato justo, garantizando un ambiente de trabajo más seguro y estable lo cual permite mejorar la institucionalidad.



**Cuarta pregunta:** ¿Está Usted de acuerdo, en que la falta de un reglamento escalafonario salarial institucional afecta derechos constitucionales como el derecho al trabajo a gozar de un salario digno entre otros?

**Gráfico 4**



**Autor:** Deicy Tapia Ramírez

**Fuente:** Encuestas a profesionales de Derecho

### **Interpretación**

Al respecto de esta pregunta tiene la intención de identificar si se está de acuerdo en que la falta de un reglamento escalafonario salarial institucional afecta derechos constitucionales como el derecho a un trabajo digno, ante lo cual un 93 % respondió afirmativamente y un equivalente al 7 % manifestó que no está de acuerdo.

### **Análisis**

Para concluir el presente análisis en su mayoría concuerdan con la necesidad urgente de un escalafón debido a que se afecta el salario digno, por el hecho de que un reglamento institucional permite ser una herramienta con reglas claras que permite garantizar a los trabajadores ser promovidos sobre la base del mérito, antigüedad o experiencia, permitiendo a los empleados en base a criterios claros recibir una remuneración justa que permita satisfacer sus necesidades básicas, el cual se debe realizar permitiendo que los trabajadores sean promovidos en base a sus méritos y estándares claros; como parte del reconocimiento laboral evitando que puedan darse situaciones como la inequidad y discriminación.

**Quinta pregunta:** ¿Usted cree que el seguro social campesino debería incorporar un reglamento escalafonario para motivar a los servidores públicos médicos y conseguir mejores resultados en el desempeño?

**Gráfico 5**



**Autor:** Deicy Tapia Ramírez

**Fuente:** Encuestas a profesionales de Derecho

### **Interpretación**

De la población encuestada se trató de identificar si el seguro social campesino debería incorporar un reglamento escalafonario para motivar a los servidores públicos y conseguir mejores resultados en el desempeño, por lo que un equivalente a un 87 % contestaron que sí era fundamental la incorporación de un reglamento salarial y un equivalente al 13% manifestaron que no están de acuerdo en que se incluya dentro del sistema de regulación salarial.

### **Análisis**

A través de la recopilación de datos se puede inferir que la existencia de un reglamento institucional escalafonario en el que permita a los servidores estabilidad y seguridad laboral reconociendo además su labor como médicos pudiendo constituirse un medio que fomente la equidad laboral y salarial, contribuyendo una mejora de la productividad laboral será el camino idóneo para mejorar los resultados en la atención de los usuarios por que existirá la continuidad de sus tratamiento con el mismo médico responsable. Por ende, al tener claros aquellos criterios para promociones y aumento salarial los médicos a más de encontrarse

motivados se les garantizaría ante la Ley un trato equitativo, transparente pudiendo reducir conflictos laborales, aumentando la confianza en la institución en igualdad de condiciones para tener una vida digna.

Y sin dejar de lado los argumentos en contra cuyo desacuerdo se basa en la existencia de normas legales y reglamentarias que rigen las remuneraciones en todo el sector público.

## **7. Discusión.**

### **7.1. Contrasta los resultados con estudios previos.**

Esta sección tiene como objetivo exponer y describir los datos obtenidos en la investigación, para posteriormente interpretar y contrastar con la teoría, el estado de la cuestión y la propia investigación (Universidad Nacional de Loja, 2022) por lo cual se procede a realizarla en la siguiente manera:

#### **7.1.1. Verificación del Objetivo General**

El objetivo general del presente trabajo de titulación es el siguiente: Analizar la vulneración del principio de seguridad jurídica ante la ausencia de un Reglamento de Escalafón institucional en los médicos del Seguro Social Campesino de Loja.

Este objeto fue posible validar mediante el desarrollo del marco teórico y de los subtemas que se desarrollaron acerca de este tema, en un primera fase se revisó bibliografía relacionada con las conceptualizaciones pertinentes entre ellas lo relacionado a la seguridad jurídica, el escalafón y el reglamento, en ese sentido es evidente la vulneración del principio de seguridad jurídica, puesto que el mismo permite dar aquella certeza a las normas de que van a ser aplicadas y respetadas, en dicha revisión fue posible además conocer la consecuencias que produce la falta de un reglamento escalafonario, entre otros temas que fueron revisados de manera pertinente y que son importante desarrollarlos para el análisis de la problemática planteada.

Concomitantemente, para poder desarrollar este objetivo se revisó la normativa legal vigente ecuatoriana, siendo necesario para ello analizar la norma suprema constituida por la Constitución de la Republica del Ecuador, El Código Orgánico de Salud, la ley de carrera Sanitaria, además fue necesario remontarnos a la Declaración de los Derechos Humanos para conocer la conceptualización e importancia de los Derechos Humanos,

Por otra parte, se procedió a revisar legislaciones de otros países, para en base a las mismas conocer cómo se aplican dentro de sus países y el impacto que ha tenido respecto a la aplicación de dichas normativas. Por tal motivo, puedo manifestar que gracias a la revisión tanto del marco legal jurídico, la legislación de otros países y la doctrina como tal, es que fue posible dar cumplimiento con este objetivo.

Cabe destacar, que mediante la aplicación de la encuesta a través de Primera pregunta: ¿Considera Usted, que se vulnera el principio de seguridad jurídica al no existir un reglamento escalafonario en los funcionarios públicos médicos del Seguro Social Campesino Loja? Con lo cual un 93% manifestó que, si se vulnera dichos principios, con ello Los encuestados afirman que, sin un reglamento escalafonario, es

imposible diferenciar entre funcionarios de mayor rango y competencias, lo que genera falta de transparencia y puede resultar en un trato injusto al evitar la promoción del personal médico. Además, la falta de criterios claros para las promociones y aumentos salariales genera incertidumbre y afecta la previsibilidad debido a la falta de un marco normativo claro.

### **7.1.2. Verificación de objetivos específicos**

#### **Primer Objetivo Específico**

##### **Investigar el impacto de la ausencia de un reglamento de escalafón institucional en los médicos del Seguro Social Campesino de la ciudad de Loja.**

El presente objetivo fue posible llegar a determinarlo mediante la revisión de la doctrina referente al escalafón y lo relacionado con los reglamentos, mediante las cuales fue posible revisar el impacto que tiene la falta de un reglamento escalafonario.

Además, este objetivo se lo pudo verificar gracias a la aplicación de las encuestas específicamente en la cuarta pregunta: ¿Está Usted de acuerdo, en que la falta de un reglamento escalafonario salarial institucional afecta derechos constitucionales como el derecho al trabajo a gozar de un salario digno entre otros? Con la que se pudo obtener como resultado que un 93 % manifestaron que un reglamento institucional puede ser utilizado para establecer reglas claras que garantizan que los empleados sean promovidos en función de su mérito, antigüedad o experiencia. Esto permite a los empleados recibir una remuneración justa a la vez equitativa que les permita satisfacer sus necesidades básicas y evitar situaciones arbitrarias al reconocer a los empleados.

Siendo importante además mencionar que se logró contrastar dicha información con los datos recolectados mediante las encuestas en las que los profesionales en derecho desde su punto de vista manifiestan que al no existir un reglamento escalafonario no es posible determinar rangos y competencias y que posiblemente se relaciona con un trato injusto a los servidores y que si no existe una norma clara no se puede aducirse que exista un verdadero amparo de los derechos constitucionales, deduciéndose en falta de seguridad jurídica.

El estudio del principio de seguridad jurídica frente a la falta de un reglamento de escalafón en profesionales médicos del Seguro Campesino, analiza el problema acerca de la importancia que tiene dicho principio y su impacto a nivel de la sociedad, como una manera de reconocer la certeza que garantiza que las personas conozcan las normas y se ajusten a las mismas, evitando que existan arbitrariedades del poder

por parte de la administración pública. El cual se logra validar a través de la revisión del marco teórico por medio de estudios de varios subtemas, explorando detalles y definiciones de términos claves, centrándonos en el principio de la seguridad jurídica. En base al análisis de dicha seguridad ante la ausencia de un reglamento escalafonario, como Bautista (2001) en su estudio menciona la importancia que tiene el reconocer el desarrollo profesional, técnico y personal del profesional, para permitir mejorar la calidad y productividad del Estado y sus instituciones, siendo eso posible al tener un marco jurídico estable que pueda brindar confianza y seguridad en los individuos.

Al revisar la afectación que han tenidos los profesionales en salud frente a la ausencia de un reglamento escalafonario de las personas encuestadas, la mayoría manifiesta que, si existe vulneración del principio de seguridad jurídica, con lo cual es necesario que exista una verdadera aplicación de dicho principio. Según Linfante (2013) es un instrumento para la consecución de otros fines que conlleva a la concreción del desarrollo de los derechos humanos indispensable para la consecución de objetivos constitucionales, esto mediante la vigilancia de la correcta aplicación de las normas.

### **Segundo Objetivo Específico**

Examinar la legislación nacional relacionada con la seguridad jurídica y la posible implementación de un reglamento de escalafón institucional en el ámbito de la salud

Para poder llegar a dar cumplimiento con el presente objetivo hubo que revisar la normativa legal vigente entre ellos fue necesario considerar la Constitución de la República del Ecuador además de conceptos relacionados con el objetivo planteados, lo cual se desarrolló mediante la revisión del marco teórico en donde se revisó la importancia de conocer la importancia de un reglamento para proteger los derechos de los servidores públicos para de esta manera garantizar la seguridad jurídica de los mismos mediante la implementación de un sistema normativo reglamentario que beneficie a los servidores públicos dentro de las administraciones públicas.

También se logró dar cumplimiento al mismo a través de la encuesta mediante la tercera pregunta: ¿Está Usted de acuerdo, que se plantee dentro de la institución del seguro Social Campesino un reglamento escalafonario institucional, orientado a que se cumplan las garantías constitucionales del debido proceso para dar seguridad jurídica a sus funcionarios públicos médicos? en donde una población de un 93% considero la necesidad de la implementación de un escalafón institucional que garantice la seguridad jurídica, porque de esta forma de establecer estándares precisos que permita calcular los salarios de los empleados públicos donde se tome en cuanto cuenta la experiencia formación en base a la creación de un

ambiente justo y que equitativo que permita que exista transparencia en so procesos de asenso mediante una normativa clara que permita regularizar los aspectos antes mencionados en relación con la seguridad jurídica y de tal manera asegurar el debido proceso en concordancia con lo establecido por la Ley.

### **Tercer Objetivo Específico**

#### **Proponer recomendaciones para la implementación de un reglamento de escalafón institucional que garantice la seguridad jurídica de los médicos del Seguro Social Campesino en Loja**

Este último objetivo se sustenta en la encuesta en la **Quinta pregunta**: ¿Usted cree que el seguro social campesino debería incorporar un reglamento escalafonario para motivar a los servidores públicos médicos y conseguir mejores resultados en el desempeño? por lo que un equivalente a un 87 % contestaron que sí era fundamental la incorporación de un reglamento salarial , siendo los datos obtenidos una fuente fundamental en virtud de que mediante su interpretación contribuye a la comprensión del tema en estudio. Contribuyendo de tal manera a tener un precedente donde reafirmar que es necesario la implantación de un reglamento de escalafón en relación con la propuesta manifestada.

Una vez habiendo realizado el estudio teórico, la revisión del sustento legal y el acopio de datos recolectados por la encuesta, se hace necesario y evidente la necesidad de un reglamento de escalafón en relación con los funcionarios médicos. Por lo tanto, mediante la aplicación de dichas encuestas fue posible identificar que es necesario dar recomendaciones que puedan servir de sustento legal para la implementación de un reglamento institucional

### **7.2. Calidad del método**

En el desarrollo de la temática se aplicó un procedimiento descriptivo, científico metódico, analítico, que nos permitió realizar la investigación y obtener los resultados de la problemática y cuyos resultados se enfocan en contribuir a mejorar la situación laboral de los funcionarios médicos que laboran en el Seguro Campesino.

Sin embargo, creo debió haberse usado un método exegético para mediante el mismo poder ir identificando paso a paso la problemática en estudio

Dentro del presente trabajo se utilizó encuestas, pero creo que hubiera sido importante implementar entrevistas a personas que conozcan sobre esta temática en la que se podía involucrar administrativos del seguro campesino que podrían aportar positivamente al conocer sus puntos de vistas y tener una perspectiva

más amplia sobre la no existencia de un reglamento de escalafón, pues en base a su experiencia y al estar inmersos en la parte administrativa pueden aportar las causas más precisas que llevan a la problemática existente. Además, sería importante dentro de la muestra incluir al total de profesionales médicos los cuales puedan exponer sus criterios con respecto al tema

Por esa razón sería conveniente además que se realice un estudio comparado en que lugares existe un reglamento escalafonario en salud y si este se ha cumplido con la finalidad de que se incluyan la manera de escalafonar dentro del área médica.

### **7.3 Responde a las preguntas de investigación**

La aplicación de encuestas fueron las que contribuyeron a dar respuesta al presente trabajo

#### **7.3.1. ¿Determinar las principales causas para que no exista un reglamento escalafonario institucional en el Seguro Social Campesino de Loja?**

Entre las principales causas que se lograron detectar es a través de la encuesta y la revisión del marco teórico, pudiendo determinar que ello limita el efectivo goce de derechos constitucionalmente reconocidos. Por tal razón los resultados de la investigación establecen aquellas causas para que no exista un reglamento escalafonario, situación determinada a través de la aplicación de encuestas.

A través de la revisión teórica deduzco que la falta de una política salarial clara y la no correcta aplicación de las normas es una de las muchas causas que llevan a que no exista un reglamento establecido.

#### **7.3.2. ¿Cómo es que la falta de este reglamento afecta la seguridad jurídica de los funcionarios médicos que laboran en la institución?**

En el estudio realizado la falta de un reglamento afecta a los funcionarios pues se vulneran principios derivados de la misma produciendo arbitrariedad y desigualdad en la aplicación de las leyes

La vulneración del principio de seguridad Jurídica según los resultados obtenidos mediante las encuestas indican que la falta de dicho reglamento produce afectación de otros derechos constitucionales como el derecho al trabajo, el derecho a un salario digno, el cual puede hacerse acreedor un servidor en salud si existir un reglamento claro que acredite su experiencia antigüedad experiencia y le permita hacerse acreedor a un ascenso por méritos, siendo evidente que la falta de un reglamento escalafonario conlleva al generar inequidad y discriminación laboral por falta de reconocimiento laboral con el cual sería imposible asegurar que se está dando bajo condiciones justas y equitativas.



De esta manera vemos como la promoción salarial está estancando frente a la falta de una verdadera seguridad jurídica en la aplicación de las normas.

#### 7.4. Limitaciones y proyecciones para el estudio

En el presente estudio se podrían señalar como limitaciones la falta de estudios previos que impiden realizar un análisis adecuado y comparativo con temas similares

##### **Proyecciones de estudio**

Sería necesario realizar un estudio acerca de consecuencias que la implementación de un sistema escalafonario y que dicho estudio sea de manera independiente en función de las consecuencias que actualmente se tiene en los servidores públicos en salud ante la falta de un reglamento escalafonario, por tal motivo las proyecciones de estudio son importantes para realizar estudios más claros y poder tener una mejor comprensión de la problemática permitiéndonos establecer recomendaciones más certeras que permitan la implementación de un reglamento de escalafón institucional que garantice la aplicación de la seguridad jurídica.

#### **7.5. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de lineamientos propositivos.**

En la presente problemática la fundamentación jurídica de reforma se sustenta en la importancia de tutelares derechos de los servidores públicos del Seguro Campesino a través de la correcta aplicación del principio de seguridad jurídica. En tal virtud mediante el Art 82 de la Constitución del Ecuador, se señala que el derecho a la seguridad jurídica se encuentra fundamentado en el respeto a la Constitución y la existencia de normas, previas y claras, por tal motivo la seguridad jurídica dentro de una sociedad permite propender al desarrollo sea profesional, técnico y personal consiguiendo con ello mejoras incluidas en calidad y productividad del Estado y sus instituciones, brindando aquella garantía al individuo que sus derechos no sean vulnerados, Y que asimismo en su art 83 dispone que el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en la obediencia a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas claras (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Lamentablemente al no existir una verdadera gestión dentro de la administración pública no se puede plantear como mejorar el servicio público, existiendo el vacío legal respecto a la falta de un reglamento y su aplicación con respecto a motivación e incentivo de los servidores públicos para mejorar la calidad y eficiencia en los servicios estatales

Además ante la presencia de una Ley Orgánica establecida mediante la ley de Carrera Sanitaria , donde se establece el escalafón y promoción en materia de salud y que a través del art 30 se instituye el escalafón de la carrera sanitaria, como un mecanismo de categorización del talento humano en salud, perteneciente a dicha carrera, según sus funciones, nivel de responsabilidad, formación, capacitación, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación y desempeño, lo que determinará su remuneración. Pero ante la ausencia de un reglamento que regule y norme el sistema escalafonario, produce inseguridad que se puede deducir como una aparente vulneración al principio de seguridad jurídica que impide que muchos funcionarios en salud puedan ascender en base a mérito, experiencia, conocimiento, estudio, o antigüedad, contribuyendo a generar desconfianza en el sistema jurídico.

## 8. Conclusiones.

Luego de la ardua labor investigativa en el presente trabajo, con el propósito de contribuir positivamente a la legislación ecuatoriana, se aporta las siguientes conclusiones:

- El objetivo del presente trabajo fue analizar la vulneración del principio de seguridad jurídica ante la ausencia de un Reglamento de Escalafón institucional en los médicos del Seguro Social Campesino de Loja para tal efecto fue necesario la revisión de conceptos que nos permitieron tener un enfoque apropiado de la temática. En tal virtud, teniendo en consideración que la seguridad jurídica se refiere a la certeza que proporcionan las normas, hemos logrado identificar que la misma es importante dentro de varias perspectivas para asegurar el cumplimiento efectivo de los derechos fundamentales.
- A partir del objetivo planteado de investigar el impacto de la ausencia de un reglamento de escalafón institucional en los médicos del seguro social campesino de la ciudad de Loja, puedo concluir que la ausencia de un reglamento e escalafonario genera problemáticas relacionadas con la ausencia de un marco normativo específico para el área médica y que ello implica la generación de consecuencias negativas como inseguridad jurídica, desmotivación, evidenciándose en la producción de incertidumbre respecto al desarrollo y promoción profesional.
- La revisión bibliográfica fue importante para diagnosticar si efectivamente existe una situación de vulneración del principio de seguridad jurídica con lo que es posible proponer soluciones concretas que permitan mejorar las condiciones laborales de los médicos y en consecuencia fortalecer el sistema de salud.
- Al no existir un reglamento escalonario se está dando paso a que exista vulneración del principio de seguridad jurídica, en virtud de que, al no existir esa herramienta en particular, es imposible normar conductas, y obligaciones dentro de una institución y peor no se podrá alegar arbitrariedades en contra del administrado ni administrador porque ese vacío legal impide brindar certeza en las normas.
- Es necesario además complementar el trabajo con recomendaciones para la implementación de un reglamento escalafonario, mismas que están enfocadas en garantizar no solo la seguridad jurídica, sino también la equidad y transparencia en la administración pública en la cual es posible tomar en cuenta las necesidades particulares de los médicos y de la institución.

## 9. Recomendaciones.

Previo a la presentación del planteamiento propositivo, es pertinente realizar algunas recomendaciones destinadas a evitar la vulneración del principio de seguridad jurídica en los funcionarios públicos médicos del Seguro Campesino de la Provincia de Loja:

- Si bien este estudio se enfocó en realizar encuestas a profesionales del derecho, sería prudente que esta investigación se realice con los propiamente profesionales de la salud con el objetivo de determinar específicamente como afecta en ellos la falta de un reglamento escalafonario.
- Se recomienda al Consejo de la Judicatura que en el ámbito de sus competencias se capacite y socialice los derechos y obligaciones de los servidores públicos en el marco de seguridad jurídica para hacer efectivos sus derechos.
- Se recomienda al Instituto de Seguridad Social que es necesario que en materia de políticas públicas se socialice las mismas con el personal a cargo, para que los funcionarios públicos puedan ser parte activa y participativa en el desarrollo y cumplimiento de las mismas.
- Sería necesario la implementación de reglamentos institucionales, donde se normalice el escalafón que permita garantizar mayor transparencia en los procesos públicos y los profesionales puedan tener la plena confianza en la efectivización de las normas, para que de esta forma dar paso a dar mérito al esfuerzo profesional y se deje de lado los favoritismos que aún siguen formando parte de nuestro sistema social.
- Se recomienda a la Universidad Nacional de Loja, a través de sus estudiantes realicen estudios más a fondo en lo que respecta a la correcta aplicación de la seguridad jurídica en materia laboral y administrativa con respecto a los servidores públicos
- Recomiendo además se haga un estudio más a profundidad de cuáles son las causas porque existen derechos constitucionalmente reconocidos para los servidores públicos y cuál sería la posible causa para que no se efectivicen pudiendo generando falta de previsibilidad y certeza en las normas.

### **9.1. Planteamiento propositivo**

En la presente investigación, se analizaron noticias, datos estadísticos, información relacionada con el tema, además, se complementó con los resultados obtenidos a través de la aplicación de encuestas donde se evidenció claramente que la falta de un reglamento escalafonario, provoca que exista una vulneración de derechos de los funcionarios públicos en salud esto solo deja claro que el Estado ecuatoriano no está cumpliendo con sus responsabilidades y obligaciones, considerando así desarrollar lineamientos propositivos que ayuden a realizar una política pública.

Propongo que el ente rector MSP a través de la Dirección Nacional de Políticas, Normatividad y Modelamiento en salud para asegurar su efectivo funcionamiento en el marco de la normativa legal con enfoque en los derechos humanos, desarrolle un reglamento institucional para el desarrollo y ordenamiento del sistema de salud en lo relacionado con el escalafón de los profesionales médicos. Esta nueva política debe incluir la implementación de un reglamento institucional donde se especifiquen situaciones como derechos, obligaciones, factores escalafonarios, ascensos y promoción del personal de salud.

Fortalecimiento de las Instituciones públicas IESS encargadas de brindar el servicio de salud pública en el país, para lo cual propongo rotación de la parte administrativa en función de mérito, brindando en base a criterios de equidad a todos los servidores públicos la oportunidad de poder ocupar otra designación.

Considero que si se pudiera tomar en cuenta dichos lineamientos se podría mejorar la satisfacción laboral y la calidad de los servicios públicos.

## 10. Bibliografía.

Adrian, I. (3 de julio de 2023). *La administración de los salarios dentro de las instituciones y Empresas Publicas del Ecuador : una mirada al procedimiento de administración de nóminas*. Obtenido de La administración de los salarios dentro de las instituciones y Empresas Publicas del Ecuador : una mirada al procedimiento de administración de nóminas: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21332/1/T-UCSG-POS-MAE-450.pdf>

Álvarez, D. C. (05 de 2024). *Vulnerabilidad a los derechos laborales desde las experiencias del trabajador en México*. Obtenido de Vulnerabilidad a los derechos laborales desde las experiencias del trabajador en México: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9627179.pdf&ved=2ahUKEwjOkoOmvCWHAX9tYQIHZ-ZA7wQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw26GzsCpPLdIArS-7VRMOgB>

Alvarez, M. M. (05 de 2014). Servicio Profesional de carrera En la Administración pública Federal, análisis de la implementación y operación de los subsistemas de ingreso y desarrollo profesional en la Secretaria de Salud Sector Central. Monterrey, México.

Arias, M., & Peñalver, J. (2022). *Los efectos negativos de la inseguridad laboral en un contexto de crisis sanitaria*. Obtenido de Los efectos negativos de la inseguridad laboral en un contexto de crisis sanitaria: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/download/1472/1483/5305&ved=2ahUKEwiOz\\_WtIsWHAXWKSzABHWJzBq8QFnoECDkQAQ&usg=AOvVaw1v82\\_7tnTWe5QWheQkoxtO](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/download/1472/1483/5305&ved=2ahUKEwiOz_WtIsWHAXWKSzABHWJzBq8QFnoECDkQAQ&usg=AOvVaw1v82_7tnTWe5QWheQkoxtO)

Asamblea General del Ecuador. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador: <https://jprf.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/1.-Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador-2.pdf>

Asamblea General del Ecuador. (28 de 04 de 2016). *Ley Orgánica de Servivio Público*. Obtenido de Ley Orgánica de Servivio Público: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf)

Asamblea General del Ecuador. (1 de 09 de 2022). *Ley Orgánica de Carrera Sanitaria*. Recuperado el 01 de 07 de 2024, de Ley Orgánica de Carrera Sanitaria: <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro-139-1er-supl-01-09-2022.pdf>

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (07 de 07 de 2017). Código Orgánico Administrativo. *Código Orgánico Administrativo*.

Asamblea Nacional Del Ecuador. (06 de 10 de 2010). Obtenido de Ley Orgánica del Servicio Publico: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf)

Asamblea Nacional del Ecuador. (10 de 02 de 2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP\\_act\\_feb-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf)

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Código Organico General del Procesos*. Quito: Registro Oficial Suplemento 506, 22 de mayo de 2015.

Asociación de Academias de la Lengua Española. (2023). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de Diccionario de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/reglamento>

Assaad, M. A., & Feliciotti, E. M. (2019). *Principio de Buena fe*. Obtenido de Principio de Buena fe: <https://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/ADC/article/download/1028/1097/2287>

Atalaya, M. (5 de 09 de 1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

Ayala-Mora, J., Infante-Moro, A., & Infante-Moro, J. C. (s.f.). La administración electrónica en el Consejo de la Judicatura de Ecuador. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información*(E60), 511-523.

Borda, G. (1988). *Manual de derecho de Familia* (Vol. 10ma Edición). Buenos Aires: Editorial PERROT.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la unión. (12 de 06 de 2015). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-de-los-trabajadores-al-servicio-del-estado/titulo-tercero/capitulo-i/>

Carrasco, O. v. (12 de 2021). *¿Qué es la medicina ? y ¿Qué es un médico ?* Obtenido de *¿Qué es la medicina ? y ¿Qué es un médico ?*: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1652-67762021000200001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1652-67762021000200001&script=sci_arttext)

Castro Pérez, L. A., Rivera, F. A., & Serna, G. J. (2018). *Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público*. Obtenido de *Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público*: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15421/13270>

Comisión Nacinal de Salarios mínimos. (27 de 10 de 1987). *Reglamento de Escalafón de la Comisión de los Salarios Básicos*. Obtenido de *Reglamento de Escalafón de la Comisión de los Salarios Básicos*: [http://www.conasami.gob.mx/2023/RH/REGLAMENTO\\_DE\\_ESCALAFON.pdf](http://www.conasami.gob.mx/2023/RH/REGLAMENTO_DE_ESCALAFON.pdf)

Congreso de la República del Perú. (05 de 06 de 2024). *Ley Nro 32045*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2295618-2>

Convención de Viena sobre el derecho de los tratados. (23 de 05 de 1969). Obtenido de [https://www.oas.org/36ag/espanol/doc\\_referencia/convencion\\_viena.pdf](https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/convencion_viena.pdf)

Cordero Quinzacara, E. (29 de 05 de 2009). *El sentido actual del dominio legal y la potestad reglamentaria*. Obtenido de El sentido actual del dominio legal y la potestad reglamentaria: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512009000100012&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512009000100012&script=sci_arttext)

Cordero, E. (2009). *El Sentido Actual del dominio Legal y la Potestad Reglamentaria*. Chile.

Corte Constitucional del Ecuador. (13 de 06 de 2013). *Sentencia No. 008-13-SIN-CC*. Obtenido de SentenciaNo.008-13-SIN-CC:

<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=008-13-SIN-CC>

Corte Nacional de Justicia. (2018). *Procedimiento para la extincion de alimentos, Circular Nro. 00603-SP-CNJ-2018*. Quito.

Cruz , C., Fernández Blanco, C., & Ferrer, J. (2015). *Seguridad Jurídica y democracia en Iberoamérica*. Obtenido de Seguridad Jurídica y democracia en Iberoamérica: <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788416212941.pdf>

Delgado, J. C. (04 de 2021). *Ineficacia del Estado para cumplir las Garantías de Seguridad Jurídica en Sinaloa*. Obtenido de <https://revista.ucs.edu.mx/wp-content/uploads/2021/05/7-La-ineficacia-del-estado.pdf>

Española, R. A. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=THLXzr1PYDXX2sG5Lsf9>

Fares, C., Herta Poquet, P., & Corral, S. (2004). *Democracia y Derechos de Primera Generación-Polimodal*. (B. D. p, Ed.) Obtenido de Democracia y Derechos de Primera Generación- Polimodal: <http://videla-rivero.bdigital.uncu.edu.ar/1048>

Ferrari , J., & Amozorrutia, J. (s.f.). *Favoritismo: una realidad en las organizaciones*. Obtenido de Favoritismo: una realidad en las organizaciones: [http://gptwmx2.nonprofitsoapbox.com/storage/documents/Publications\\_Documents/Favoritismo\\_\\_final\\_25\\_2.pdf](http://gptwmx2.nonprofitsoapbox.com/storage/documents/Publications_Documents/Favoritismo__final_25_2.pdf)

Flores, D. A. (2008). *Auditoría Especial sobre la asignación del Escalafón Médico Profesional*.

Galicia, S., García, O., & Hernández, L. (2023). *La importancia del Clima Organizacional , en la productividad de las empresas*. Obtenido de La importancia del Clima Organizacional , en la productividad de las empresas: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>

Garcia , E., & Fernandez, R. (2008). *Curso de Derecho Administrativo*. Lima: TEMIS S.A.



Gavilánez Villamarín, S. M., Nevárez Moncayo, J. C., & Cleonares Borbor, A. M. (2020). *La seguridad jurídica y los paradigmas del estado constitucional de derechos*. . Obtenido de La seguridad jurídica y los paradigmas del estado constitucional de derechos. : <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1798>

Gil, C., & Gómez, F. (07 de 2020). *Salario y desempeño: influencia en la calidad del trabajo*. Obtenido de Salario y desempeño: influencia en la calidad del trabajo: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistareba.org/index.php/reba/article/download/421/1152/1844&ved=2ahUKEwiF8f2DmsaHAXVSSTABHUq4looQFnoECB4QAQ&usg=AOvVaw3sxKirlemG93vj4pnB8pYe>

Gordillo, A. (2003). *Las fuentes del Derecho Administrativo Argentino*. En L. f. Argentino. Buenos Aires.

Guano, A. (26 de 10 de 2020). *Afectación al debido proceso y la seguridad jurídica en el procedimiento de recepción presunta de los contratos administrativos*. Obtenido de Afectación al debido proceso y la seguridad jurídica en el procedimiento de recepción presunta de los contratos administrativos: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7771/1/T3361-MDACP-Guano-Afectacion.pdf>

Humanos, R. (2011). *Carrera Sanitaria en el Perú*.

Jalvo, B. M. (10 de 2006). *El Régimen Disciplinario de Los Funcionarios Públicos*. Valladolid: LEX NOVA. Obtenido de El Régimen Disciplinario de Los Funcionarios Públicos.

Jaramillo, E. N. (2022). *La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pospandemia*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9182/1/T4015-MDLSS-Jaramillo-La%20eventual.pdf>

Jiménez, W. (12 de 01 de 2007). *El Enfoque de los Derechos Humanos y las Políticas Públicas*. Obtenido de El Enfoque de los Derechos Humanos y las Políticas Públicas: <https://www.redalyc.org/pdf/1002/100220305003.pdf>

*Ley 132 Ley de escalafón y sueldos de administradores profesionales*. (s.f.). Obtenido de <https://vlex.ec/vid/ley-132-ley-escalafon-643461501>

Linfante, I. (20 de 09 de 2013). *SEGURIDAD JURIDICA Y PREVISILIDAD*. Obtenido de RUA: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/52457/1/Doxa\\_36\\_04.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/52457/1/Doxa_36_04.pdf)

López, M. (07 de 2013). *La Potestad Reglamentaria En el Ecuador*. Obtenido de La Potestad Reglamentaria En el Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3709>

Maraniello, P. A. (2005). *El principio de Razonabilidad y su regulación en los Tratados Internacionales con jerarquía Constitucional*. Obtenido de El principio de Razonabilidad y su regulación en los Tratados Internacionales con jerarquía Constitucional: <http://patriciomaraniello.com.ar/home/wp-content/uploads/2015/01/Principio-de-razonabilidad-en-los-tratados-internacionales-.pdf>

Marinon, L. (2012). *El Precedente en la dimensión de la seguridad jurídica*. Obtenido de El Precedente en la dimensión de la seguridad jurídica: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-00122012000100008&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-00122012000100008&script=sci_arttext)

Martínez Cárdenas, E. E., & Ramírez Mora, J. M. (11 de 2008). *Régimen del Servidor Público*. Obtenido de Régimen del Servidor Público: [https://www.esap.edu.co/portal/filebase/m%C3%B3dulos\\_pregrado/administracin\\_p%C3%BAblica\\_territorial/semestre\\_vi/2\\_regimen\\_del\\_servidor\\_publico.pdf](https://www.esap.edu.co/portal/filebase/m%C3%B3dulos_pregrado/administracin_p%C3%BAblica_territorial/semestre_vi/2_regimen_del_servidor_publico.pdf)

Martínez, J. (2004). Las generaciones de derechos humanos. En *Las generaciones de derechos humanos* (págs. 409-436). Obtenido de Las generaciones de derechos humanos.

Melero, E. (2002). *El concepto de reglamento en nuestra Constitución, desde una comprensión paradigmática del Derecho*. Obtenido de El concepto de reglamento en nuestra Constitución, desde una comprensión paradigmática del Derecho: <file:///C:/Users/deicy.tapia/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeReglamentoEnNuestraConstitucionDesdeUn-830977.pdf>

Merizalde, R. C. (2023). Reglamento interno para sustanciar los recursos administrativos de apelación y extraordinario de revisión, derivados de un procedimiento sancionatorio disciplinario, en el Servicio Integrado de Seguridad ECU-911. *Reglamento interno para sustanciar los recursos administrativos de apelación y extraordinario de revisión, derivados de un procedimiento sancionatorio disciplinario, en el Servicio Integrado de Seguridad ECU-911*. Quito, Ecuador.

Ministerio de Trabajo. (02 de 09 de 2005). *Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil*. Obtenido de <http://blog.espol.edu.ec/vpa/files/2009/10/normas-senres.pdf>

Miyagusuku, J. T. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. En *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales* (págs. 164-179). Obtenido de El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Montalvo, R. (2014). *La vulneración a los límites de la potestad reglamentaria en Ecuador*. Obtenido de La vulneración a los límites de la potestad reglamentaria en Ecuador: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistas.usfq.edu.ec/index>.

php/lawreview/article/download/873/1104/2058&ved=2ahUKEwizkpeXn7uHAxXQVTABHVpoCaIQFnoECDgQAQ&usg=AOvVaw36lhLCAed\_5qxiMeWJwXX

Morales, R. A. (06 de 2023). *Seguridad jurídica como fin del derecho*. Obtenido de Seguridad jurídica como fin del derecho: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-61932023000101204](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-61932023000101204)

Morduchowicz, A. (junio de 2011). *Nro 55 Diseño y experiencias de incentivos salariales docentes*. Obtenido de Nro 55 Diseño y experiencias de incentivos salariales docentes.

Muñoz, F., Molina Rueda, B., Sánchez Fernández, S., & Herrera Flores, J. (2005). *Investigación De La Paz Y Los Derechos Humanos desde Andalucía*. Obtenido de Investigación De La Paz Y Los Derechos Humanos desde Andalucía: <https://www.ugr.es/~fmunoz/documentos/pazddhhand.pdf>

Naciones Unidas de Derechos Humanos. (2012). *La responsabilidad de las Empresas de respetar los Derechos Humanos*. Obtenido de La responsabilidad de las Empresas de respetar los Derechos Humanos: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf)

Pérez, J. (10 de 03 de 2022). *Definición de Ordenanza*. Obtenido de <https://definicion.de/ordenanza/>

Pérez, L. F. (14 de 11 de 2022). *Hostigamiento Laboral o Mobbing: Un fenómeno psicosocial del día a día*. Obtenido de Hostigamiento Laboral o Mobbing: Un fenómeno psicosocial del día a día: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/visionempresarial/article/download/1185/3458/12091&ved=2ahUKEwijiZLGtsWHAxVbQzABHTWzGTEQFnoECD8QAQ&usg=AOvVaw22oqRA2qVbUiYC83ndDLH\\_](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/visionempresarial/article/download/1185/3458/12091&ved=2ahUKEwijiZLGtsWHAxVbQzABHTWzGTEQFnoECD8QAQ&usg=AOvVaw22oqRA2qVbUiYC83ndDLH_)

Podetti, H. (2016). *Los Principios del Derecho del Trabajo*.

Presidente de la República del Perú. (s.f.). *DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM*. Obtenido de DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM: <https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/decreto-supremo-005-90-pcm#top>

Quereda Sabater, J. (21 de 03 de 2021). *Reglamentos ejecutivos e independientes: ¿una distinción obsoleta para determinar la intervención del Consejo de Estado?* Obtenido de Reglamentos ejecutivos e independientes: ¿una distinción obsoleta para determinar la intervención del Consejo de Estado?: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/6338/4937>

Quilca, M. R. (2023). *La aplicabilidad de la teoría de los actos propios en el derecho laboral peruano a la luz de la irrenunciabilidad de derechos*. Obtenido de La aplicabilidad de la teoría de los actos propios en el derecho laboral peruano a la luz de la irrenunciabilidad de derechos:

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/404dc16f-c2dd-4c90-bb72-98d080235d70/content>

Quinzacara, E. C. (2019). *Los reglamentos como fuente del derecho administrativo y su control jurisdiccional*. Obtenido de Los reglamentos como fuente del derecho administrativo y su control jurisdiccional: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122019000100285&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122019000100285&script=sci_arttext)

*Reglamento de Escalafón de la Secretaría de Salud*. (29 de 05 de 2019). Obtenido de <https://slp.gob.mx/ssalud/Documentos%20compartidos/Marco%20Normativo/Reglamentos/Reglamento%20De%20Escalaf%C3%B3n%20de%20la%20Secretaria%20de%20Salud.pdf>

Reyes, I. N. (25 de 05 de 2021). *Reglamento de Escalafón para los Trabajadores de Base del Instituto Nacional de Perinatología*. Obtenido de <https://inper.mx/NormatK/interes/descargas/Reglamento-de-Escalafon-01102021.pdf>

Rodríguez Zepeda, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. En *Definición y concepto de la no discriminación* (págs. 23-29). México: El Cotidiano.

Rosso, F. d. (2022). Principio Protectorio en el Derecho al Trabajo. Santa Fe.

Saavedra, L. A. (04 de 2006). *Garantías Constitucionales*. Obtenido de <https://www.inredh.org/archivos/pdf/garantias.pdf>

Salcedo Megales , D. (16 de 06 de 2010). *Los fundamentos normativos de las profesiones y los deebres de los trabajadores sociales*. Obtenido de Los fundamentos normativos de las profesiones y los deebres de los trabajadores sociales: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/30202/DamianSalcedo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toledo, O. (2010). *El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral*. Obtenido de El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5500749.pdf>

*Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con Sede en el Cantón Loja*. (2018). Recuperado el 2024, de Sentencia No. proceso: 11203201801059: file:///C:/Users/HP/Documents/DERECHO/PROYECTO%20DE%20TESIS/expel\_11203201801059\_19786854\_13032024.pdf

Valencia Ocampo, L. (2020). *Importancia del Reglamento Interno y su aplicabilidad*. Obtenido de Importancia del Reglamento Interno y su aplicabilidad: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23215/MD0180.pdf?sequence=1>

Villegas, H. (1993). *El contenido de la seguridad jurídica*. Obtenido de Impuestos: [https://ipdt.org/uploads/docs/02\\_Rev26\\_HBV.pdf](https://ipdt.org/uploads/docs/02_Rev26_HBV.pdf)

Zavala Egas, J. (01 de 09 de 2010). *Teoría de la seguridad jurídica*. Obtenido de Teoría de la seguridad jurídica: <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/709/781>

## 11. Anexos

### Anexo 1

Estimados profesionales de la manera más respetuosa solicito a Ud. se digne contestar las preguntas de esta encuesta, que tiene como finalidad elaborar el trabajo de investigación denominado

“VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS MÉDICOS DEL

SEGURO SOCIAL CAMPESINO DE LOJA ANTE LA AUSENCIA DE REGLAMENTO DE ESCALAFÓN SALARIAL

INSTITUCIONAL”

Objetivo: Analizar la vulneración del principio de seguridad jurídica ante la ausencia de un Reglamento de Escalafón Institucional en los médicos del Seguro Social Campesino de Loja

Descripción: El escalafón se considera como un sistema de categorización a los profesionales los cuales, en función de su título, desarrollo profesional, años de experiencia, se realiza un reconocimiento y estímulo del mérito para en base a ello mejorar su salario en base a lo que establece la Constitución y la Ley

PREGUNTAS:

1. ¿Considera Ud. que se vulnera el principio de seguridad jurídica al no existir un reglamento escalafonario en los funcionarios públicos médicos del Seguro social campesino Loja?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

-----

2. ¿Considera Ud. que el principio de seguridad jurídica y las garantías que este involucra se aplican adecuadamente ante la ausencia de un reglamento institucional escalafonario?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

-----

3. ¿Esta Ud. de acuerdo que se plantee dentro de la institución del seguro Social Campesino un reglamento escalafonario institucional, orientado a que se cumplan las garantías constitucionales del

debido proceso para dar seguridad jurídica a sus funcionarios públicos médicos?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

---

4. ¿Está Ud. de acuerdo en que la falta de un reglamento escalafonario salarial institucional afecta derechos constitucionales como el derecho al trabajo a gozar de un salario digno entre otros?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

---

5. ¿Ud. cree que el seguro social campesino debería incorporar un reglamento escalafonario para motivar a los servidores públicos médicos y conseguir mejores resultados en el desempeño?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

---

Loja, 12 de noviembre de 2024

## CERTIFICACIÓN DE TRADUCCIÓN

Doctora.  
Erika Lucia González Carrión, Ph.D.

### **CERTIFICO:**

Yo, Doctora Erika Lucia González Carrión, Ph.D., con cédula de ciudadanía 1105820953, en mi calidad de traductora del idioma Inglés, con capacidades que pueden ser probadas a través de los siguientes documentos acreditativos:

- 1. TÍTULO DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION IDIOMA INGLES**, Registro SENESCYT Nro. 1008-16-1457913 (Anexo 1 documento SENESCYT):  
<https://drive.google.com/file/d/1TrRikB37XkDSSXRhIsZDh4FhWbylYkFz/view?usp=sharing>
- 2. CERTIFICADO DE PROFICIENCIA DEL IDIOMA INGLES** (Anexo 2 documento):  
<https://drive.google.com/file/d/1cNGWVEFjYH1E4eoHVDHGDkmLFEIUYAT/view?usp=sharing>
- 3. CERTIFICADO INGLÉS NIVEL B2** (Anexo 3):  
<https://drive.google.com/file/d/1i9QP22MCNrRMkfrKPO54003zE92tfMw/view?usp=sharing>
- 4. ACCESO A REVISTA COMUNICAR- BLOG ESCUELA DE AUTORES:**  
<https://www.grupocomunicar.com/wp/school-of-authors/>  
(Al acceder en el enlace al blog, se podrá evidenciar la traducción realizada por quien certifica de cada entrada. Para mayor referencia observar la captura de pantalla adjunta ANEXO 4 :  
[https://drive.google.com/file/d/1UjPj\\_R1ciRBxeW8UwNUHuNxICOXClr2f/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1UjPj_R1ciRBxeW8UwNUHuNxICOXClr2f/view?usp=sharing)



Con fundamento en la citada experiencia, numerales 1 al 4, **C E R T I F I C O** que la traducción del Resumen (Abstract) del Trabajo de Titulación denominado "Vulneración del principio de Seguridad Jurídica en funcionarios públicos médicos del Seguro Campesino de Loja, ante la ausencia de reglamento de escalafón Salarial Institucional.", de autoría de la estudiante: **Deicy del Rocío Tapia Ramírez** con CI: **1104352172**, es correcta y completa, según las normas internacionales de traducción de textos.

Es cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada, **Deicy del Rocío Tapia Ramírez**, hacer uso legal del presente, según estime conveniente.

Atentamente,



**ERIKA LUCÍA  
GONZÁLEZ  
CARRIÓN**

**Dra. Erika González Carrión. PhD.**  
**C.I. 1105820953**

- Registro SENESCYT Nro. 1008-16-1457913 - LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION IDIOMA INGLES
- Registro SENESCYT Nro. 1031-15-1414538 - LICENCIADO EN COMUNICACION SOCIAL
- Registro SENESCYT Nro. 7242132304 - MASTER UNIVERSITARIO EN COMUNICACION Y EDUCACION AUDIOVISUAL
- Registro SENESCYT Nro. 7241182671 - DOCTORA DENTRO DEL PROGRAMA DE DOCTORADO EN COMUNICACION
- Registro Investigador SENESCYT acreditado: REG-INV-22-05714- Investigador Agregado I.