



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

**“LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON
NOMBRAMIENTO NO SE HACEN EFECTIVOS EN LOS
SERVIDORES CON CONTRATO OCACIONAL”**

**Tesis previa la obtención del Grado
de Licenciada en Jurisprudencia y
Titulo de Abogada**

AUTORA:

MARIA GABRIELA YAURE LUNA

DIRECTORA:

DRA. REBECA AGUIRRE AGUIRRE MG, SC.

LOJA - ECUADOR

2016

CERTIFICACIÓN

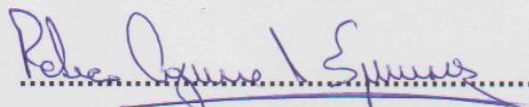
Dra. Rebeca Aguirre Aguirre Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Que he dirigido durante todo el proceso de su elaboración la tesis titulada **“LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO NO SE HACEN EFECTIVOS EN LOS SERVIDORES CON CONTRATO OCASIONAL”** presentada por la señorita **MARIA GABRIELA YAURE LUNA** ; y , por considerar que la misma cumple con los requisitos exigidos, autorizo su presentación para que pase a estudio del Tribunal de Grado. Previa a optar el grado de Licenciada en Jurisprudencia y título de Abogada.

Loja, Agosto del 2016



Dra. Rebeca Aguirre Aguirre
DIRECTORA DE TESIS

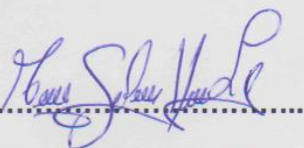
AUTORIA.

Yo, MARIA GABRIELA YAURE LUNA declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

AUTORA: MARIA GABRIELA YAURE LUNA

FIRMA.



FECHA: Loja, octubre de 2016

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA PARA LA CONSULTA REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, MARIA GABRIELA YAURE LUNA, declaro ser autor de la tesis titulada: "LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO NO SE HACEN EFECTIVOS EN LOS SERVIDORES DE CONTRATO OCASIONAL", como requisito para optar el grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Licenciada en Jurisprudencia 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 con tenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 6 días del mes de Octubre del 2016. Firma el autor.

Firma: 

Autora: MARIA GABRIELA YAURE LUNA

Cédula: 110413207-9

Dirección: Catamayo San Pedro de la Bendita

Correo electrónico: gabby.1708@hotmail.com

Teléfono: 0987072509

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de la tesis: Dra. Rebeca Aguirre Aguirre Mg.Sc

Tribunal de Grado:

Dra. Paulina Moncayo Cuenca Mg. Sc

PRESIDENTA

Dr. Mario Sánchez Mg. Sc

VOCAL

Dr. Fernando Soto Soto Mg. Sc

VOCAL

AGRADECIMIENTO.

Cumplo con el deber de expresar mi agradecimiento en primer lugar, a mi Dios todo poderoso que con su infinita bondad supo darme claridad en mis propósitos a futuro, a la Universidad Nacional de Loja, a la carrera de Derecho del Área Jurídica Social y Administrativa, en la cual me forme como profesional del Derecho.

En forma particular expreso mi agradecimiento a la **Doctora Mg. Sc Rebeca Aguirre Aguirre** Directora de Tesis, que con infinita bondad y sapiencia supo dirigir el presente trabajo de tesis hasta su culminación.

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

Para mis padres Vicente y Esperanza por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mis hermanas a quienes les debo su apoyo incondicional su confianza y su amor gracias por estar siempre presentes.

A mis abuelitos, tíos, primas quienes por ellos soy lo que soy.

Y al hombre que amo quien ha sido y es mi motivación, inspiración y mi felicidad

MARIA GABRIELA YAURE LUNA

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACION

AUTORIA

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

1. TITULO

2. RESUMEN

ABSTRACT

3. INTRODUCCION

4. REVISION DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 DERECHO LABORAL

4.1.2 ESTABILIDAD LABORAL

4.1.3 LA ACTIVIDAD JURIDICA DE LA ADMINISTRACION

4.1.4 EMPLEADO PUBLICO

4.1.5 EL NOMBRAMIENTO

4.1.6 LOS CONTRATOS

4.2 MARCO DOTRINARIO

4.2.1 GENERALIDADES DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA

**4.2.2 ANTECEDENTES DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA ECUATORIANA
A INICIOS DEL SIGLO XX**

4.2.3 DERECHO ADMINISTRATIVO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL

4.2.4 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

4.3 MARCO JURIDICO

4.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

4.3.2 LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO

4.3.3 ESTATUTO DE REGIMEN JURIDICO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION EJECUTIVA

4.4 DERECHO COMPARADO

5. MATERIALES Y METODOS

6. RESULTADOS

7. DISCUSION

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

10. BIBLIOGRAFIA

11. ANEXOS

1. TITULO

“LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO NO SE HACEN EFECTIVOS EN LOS SERVIDORES CON CONTRATO OCASIONAL”

2. RESUMEN

Actualmente los derechos constitucionales permiten el ejercicio de una relación laboral que favorece los intereses sociales, permitiendo a las personas que laboran el derecho a la libertad de trabajo, a una remuneración, seguridad social, y una serie de beneficios que se reconocen a fin de valorar e incentivar el esfuerzo de quienes a través de una actividad lícita y personal, contribuyen a la actividad económica y desarrollo del país.

La Constitución de la República del Ecuador establece que todas las personas que trabajen en cualquier forma o título, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público serán servidoras o servidores públicos.

Todos los servidores públicos solo pueden ejercer las competencias y facultades a ellos atribuidos. Y tienen la obligación de coordinar acciones con el fin de dar cumplimiento al efectivo goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución para todos los ciudadanos.

La Ley Orgánica del Servicio Público –LOSEP, estipula que los contratos de servicios ocasionales deben ser otorgados luego de que la Unidad de Administración de Talento Humano –UATH, haya informado la necesidad institucional para solventar la prestación de un determinado servicio público y además de que se cuenta con los fondos necesarios para dicha contratación. Quienes suscriben un contrato de esta naturaleza deben conocer cuáles son sus obligaciones y así mismo cuales son las causales para la terminación del mismo, dejando claro que debe existir una justa causa para darlo por terminado sin que quede a discreción de la autoridad nominadora la terminación unilateral del mismo sin que se requiera otro requisito previo tal como lo establece actualmente la LOSEP.

ABSTRACT

Currently the constitutional rights permit the exercise of an employment relationship that favors corporate interests, allowing people who work the right to freedom of work, remuneration, social security, and a number of recognized benefits in order to assess and encourage the efforts of those through a lawful and personal activity, contribute to economic activity and development.

The Constitution of the Republic of Ecuador states that all persons working in any form or title, providing investment services or an office, function or dignity in the public sector will be Public servants.

All government can only exercise the powers and authority attributed to them. And they have the obligation to coordinate actions in order to give compliments to the effective enjoyment and exercise of the rights recognized in the Constitution for all citizens.

The Organic Law of Public Service - LOSEP stipulates that contracts should be granted occasional services after the Talent Management Unit Human- UATH , has informed the institutional need to address the provision of a public service and in addition to that it has the necessary funds for such employment. Those who sign a contract of this nature should know what their obligations and likewise which are the grounds for termination, making it clear that there must be a just cause for terminating without being at the discretion of the appointing authority's unilateral termination the same without the other prerequisites are required as currently sets the LOSEP.

3. INTRODUCCION

Todos necesitamos para complementar nuestra existencia realizar una actividad que dignifique nuestra calidad de vida y que permita solventar las necesidades básicas que tiene cada ser humano.

La estructura de la dotación de servicios públicos se ve soportado por la labor que cumplen los servidores públicos designados para cada actividad específica y calificada para desempeñar esta función.

El ingreso al servicio público se lo hace mediante un concurso de méritos y oposición, a excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción.

La Constitución de la República del Ecuador establece que 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 serán servidoras o servidores públicos, a excepción de los obreros.

Los contratos de servicios ocasionales en el sector público se dan para satisfacer necesidades institucionales cuando aún no se efectuado el concurso de méritos y oposición, cuando la institución es de reciente creación y para las instituciones que representen proyectos de inversión en los que se hace una excepción al tiempo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales.

Los contratos ocasionales en el sector público se pueden extender hasta el término del ejercicio fiscal y pueden ser renovados por única vez hasta por doce meses adicionales en la Institución en la que fue contratado.

4. REVISION DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

El Derecho Administrativo “el derecho administrativo no es ni derecho propio de unos órganos o de un poder, ni derecho propio de una función, sino es un derecho de naturaleza estatutaria, en cuanto se dirige a la regulación de singulares especies de sujetos que se agrupan bajo el nombre de administración pública. **“Eduardo García de Enterría Curso de derecho Administrativo. Tomo I**

La administración pública, para el autor Herman Jaramillo Ordoñez: “la actividad racional, técnica, jurídica y permanente, ejecutada por el Estado, que tiene por objeto planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar el funcionamiento de los servidores públicos. El fin de la administración pública es prestar servicios eficientes y eficaces para satisfacer necesidades generales y logara el desarrollo económico, social y cultural del país. Para obtener estos resultados la administración tiene que formular objetivos y políticas, elegir procedimientos, decidir correctamente, ejecutar las resoluciones y controlar las acciones de los servidores públicos.”

El Dr. Ramiro Borja y Borja, por su parte se refiere: “La administración pública, es el poder ejecutivo en acción, con la finalidad de cumplir cuanto interesa a la sociedad en las actividades y en los servicios públicos, de acuerdo con la esfera territorial de sus atribuciones.”

El Dr. Aníbal Guzmán Lara sostiene: “La Administración Publica es la acción de gobierno encaminada en forma ordenada y técnica al cumplimiento y aplicación de leyes y reglamentos, a promover el bien público en todas sus manifestaciones económicas, de seguridad, de protección, de integridad territorial, educación y vialidad, etc como dar resoluciones oportunas a las reclamaciones y peticiones que se susciten o presentaren”.

Para el autor Granja Galindo;” La administración pública es una ciencia y arte a la vez que tiene por objeto el conocimiento y practica de múltiples actividades o servicios, ejercidos consciente e intencionalmente por los órganos¹

¹ Eduardo García de Enterría Curso de derecho Administrativo. Tomo I

administrativos, y servidores públicos en general, en razón del mandato o representación del Estado, para lograr diferentes fines a favor de la colectividad”.

4.1.1 Derecho Laboral

Derecho Laboral de acuerdo al concepto establecido en el Diccionario Jurídico Elemental del tratadista **Guillermo Cabanellas de las Cuevas** el derecho laboral es “ aquel que tiene como finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros en el estado , en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios , y también en lo relativo de las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”

4.1.2 Estabilidad Laboral

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

Estabilidad Absoluta Flexible.- Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

Estabilidad Absoluta Rígida.- Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

Estabilidad Cuasi Absoluta.- se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica.

Estabilidad Relativa, se define como "Durabilidad. La subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo. Se denomina como “perdurabilidad”, la

La administración pública, para el autor Herman Jaramillo Ordoñez.
Diccionario jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de las Cuevas.
Dirección de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Osorio, Estabilidad Laboral.

posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador”

4.1.3 La actividad Jurídica de la Administración

Dr. Herman Jaramillo, en su libro la Actividad Jurídica de la Administración: “los servidores públicos son recursos humanos calificados que prestan servicios personales a la administración central, institucional o seccional para satisfacer necesidades generales. Los servidores públicos llamados también “agentes públicos “se los ha llegado a identificar como “funcionarios “y “empleados”.

4.1.4 Empleado publico

Otro concepto que se analiza es el que describe el tratadista Guillermo Cabanellas, en su obra Diccionario Jurídico de Derecho Usual: “empleado público, es el que desempeña funciones públicas subordinadas, compatibles con diversos grados jerárquicos, empleado público es sinónimo de funcionarios públicos .Funcionario Público, es todo el que por disposición inmediata de ley, o por elección, o por nombramiento de autoridad competente, participe del ejercicio de funciones públicas.”

Raúl Chaname Orbe, aporta su opinión acerca de la administración pública al definirla en los siguientes términos: “es el cuidado de los intereses públicos que el ordenamiento jurídico que tiene confiado a la administración pública y que se concreta en cada actividad que el Estado desarrolla- directa o indirectamente para atender a la satisfacción de las necesidades públicas. La función administrativa se distingue en directa es decir, desempeñada por órganos y organismos del Estado y por funcionarios dependientes del mismo y toma genéricamente el nombre de administración gubernativa; e indirecta, esta es confiada a corporaciones públicas menores, comúnmente denominadas administración descentralizada.”

El Dr. Manuel Sánchez Zuraty, nos dice que el servidor público es “El ciudadano ecuatoriano comprendido en el servicio civil, que ejercen funciones

públicas remuneradas, en dependencias fiscales o en otras instituciones de² derecho público y en instituciones de derecho privado, con finalidad social o pública, y que es legalmente nombrado.”

Sergio García Ramírez, se manifiesta respecto al servidor público: “el servidor público es quien presta sus servicios al Estado, en forma y bajo la relación laboral establecida en la Ley, con el propósito de atender algunas de las atribuciones, funciones, o tareas legalmente designada a aquel.”

El Dr. Nicolás Granja Galindo opina que el Empleado público “es aquel individuo que, sin tener jurisdicción ni mando, se limita tan solamente a participar de las funciones administrativas, dependiendo de otra persona que ejerce funciones públicas. Los empleados son los que voluntariamente se ponen a disposición de una entidad pública. Los para la prestación permanente, profesional y pagado de su actividad”

El Dr. Nelson López concibe al empleado público como “El que ejerce funciones y cubre cuadros administrativos de menor jerarquía que un funcionario y se encuentra subordinado al control superior, no tiene dirección de mando, sin embargo, desempeña funciones importantes”

Para Jorge Zavala Egas nos manifiesta que el derecho público “Es el conjunto de principios y reglas del derecho público interno que regulan la actividad de la administración pública o de sus delegatarios entendiendo por estos a los sujetos poderes públicos que desarrollan funciones administrativas para satisfacer las necesidades publicas desarrollando servicios públicos o atendiendo intereses públicos o asuntos de mera utilidad pública.”

Administración Pública Ramiro López manifiesta que “La administración pública es el conjunto de Órganos Administrativos que tiene como función realizar una actividad para alcanzar el bien colectivo de un Estado, a partir de los servicios públicos, estas funciones están reguladas en su estructura y funcionamiento, normalmente por el Derecho Administrativo”

² Dr. Herman Jaramillo en su Libro Servidores y Funcionarios Públicos – La Actividad Jurídica de la Administración.

El Dr. Nicolás Granja Galindo El Empleado público.
Administración Pública Ramiro López.

Para el doctor Aníbal Guzmán Lara sostiene que “La administración pública es la acción del gobierno encaminada en la forma ordenada y técnica al cumplimiento y aplicación de leyes y reglamentos, a promover el bien público en todas las manifestaciones, económica, de seguridad, de protección, de integridad territorial educación, vialidad, etc., como a dar resoluciones oportunas a las reclamaciones y peticiones que se susciten o prestaren.”

Servidor Público Rafael Bielsa “Es el que en virtud de designación especial y legal (sea por Decreto Ejecutivo, sea por elección) y de manera continua bajo formas y condiciones determinadas en una delimitada esfera de competencia, constituye o concurre a construir y expresar la voluntad del Estado, cuando esa voluntad se dirige a la relación de un fin público, ya sea actividad jurídica o actividad social.”

4.1.5 El Nombramiento

Nombramiento Lara Robles “Existe una dualidad con relación a la naturaleza de la relación del servidor público con la entidad estatal. Quedando claramente su pertenencia al Derecho Público, pero causando una duda acerca de ser un contrato administrativo o que el acto de nombramiento es un acto administrativo unilateral, que necesita como condición el consentimiento del interesado.”

Nombramiento Permanente: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en la Ley.

4.1.6 Los Contratos

Contrato.- Es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestado en común entre dos o más personas con capacidad (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento puede compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral. Es el contrato, en suma, un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones relativos⁴.

⁴ Contratos de servicios ocasionales, Nicolás Granja Galindo.
Contrato Administrativo Wilchez Martínez Solón.

Contrato Ocasional.- Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual de empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Los contratos según Guillermo Cabanellas de Torres, en su diccionario jurídico “Acuerdo celebrado entre dos o más personas por medio del cual se imponen o se transfieren una obligación o un derecho. // Pacto entre partes, que se obligan a cumplir algo determinado y pueden ser compulsadas a hacerlo//Del latín: CONTRACTUS, derivado a su vez del verbo contraeré reunir, lograr, concertar).

Según el diccionario de Cabanellas, Contrato de trabajo “Es el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”

Contrato Administrativo Wilchez Martínez Solón dice “contrato administrativo es el que celebra la administración con un particular para la ejecución de un contrato o define también como los contratos celebrados con la administración con el fin de asegurar el funcionamiento de un servicio público”

Igualdad.- La igualdad ante la ley es un principio que reconoce que todos los ciudadanos tienen capacidad para los mismos derechos. Resulta evidente que, si no hay igualdad de razas, no existe la igualdad ante la Ley. Este concepto también supone que la Justicia no prejuzga.

Estabilidad.- Se entiende por estabilidad laboral el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo y de no ser despedido sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la Ley, como la causa justa.

4.2 MARCO DOTRINARIO

4.2.1 GENERALIDADES LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Administración es Conducción, es Gobierno de los intereses o bienes, en especial de los públicos. “La ciencia de administración es el conjunto de reglas para administrar los negocios e instituciones; y más particularmente para emplear los medios y recursos en la obtención de los fines de un estado, empresa, etc.”⁵

Esto quiere decir: La Ciencia, la Materia, la cosa que trata del más y el menos o sea el orden, la disciplina; uno es más y otro es menos; unos disponen, otros obedecen y hacen las cosas. Este es el principio fundamental que estableció a fines del siglo XVIII Adam Smith; quien dividió el trabajo en dos categorías: supervisión o planificación y operativo o ejecución.

“Las normas administrativas; consisten de todos aquellos principios, normas, reglamentos y leyes; que proporciona el marco legal adecuado para lo que es la gestión, conducción; o sea la administración de un organismo público o privado.

La Administración Pública; es por lo tanto, el sistema administrativo de un estado, de una ciudad, de una comuna o centro poblado; y que existe principalmente para dos cosas:

- Prestar servicios públicos a la comunidad a quien se debe; y
- Ejercitar controles públicos a las personas y la propiedad dentro de su dominio.
- Con estos objetivos las normas y leyes que regulan la administración pública deben:
- Establecer las agencias administrativas adecuadas; otorgándoles ciertos poderes, describiendo el alcance y límite de los mismos.
- Proveer de los medios para hacer cumplir las decisiones administrativa hechas en el ejercicio de estos poderes; y

⁵<https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/6650/3/Administraci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20en%20el%20Ecuador.pdf>.

- Proporcionarles un sistema que brinde seguridad contra acciones administrativas arbitrarias, discriminatorias o no autorizadas.
- Los poderes o autoridades administrativas establecidas por las normas modernas son de cuatro tipos:
- El Normativo: poder que tiene la capacidad de generar las normas generales o regulaciones.
- El de Patente: poder que puede otorgar el uso, renovación y revocar licencias o permisos para ejercer actividades.
- El Investigativo: poder que obtiene la testificación para producir información y datos para producir una regulación efectiva; y
- El Ejecutivo: poder que emite ordenes administrativas para que sean ejecutadas por la comunidad.”

“El Ecuador en más de siglo y medio de historia turbulenta, ha alcanzado un progreso material y cultural de relativa importancia, lo que se ha evidenciado en la legislación social para el sector público.

En 1923 se crea la Caja de Pensiones, para dar protección social en particular a los empleados públicos.

En 1928 se promulgó la Ley Orgánica de Hacienda, para regular sus nombramientos, salarios, responsabilidad, etc. de los servidores públicos.

En 1959 se publica la Ley de Carrera Administrativa que establece: la estabilidad de funcionarios públicos; su capacitación técnica; y su sistema de selección.

En 1968, la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa establece: un sistema de administración del personal, basado en el mérito; igual oportunidad, sin discriminación para todos los ecuatorianos; y una carrera en la administración pública.

Posteriormente esta Ley ha sido reformada mediante otras leyes y decretos; llegando a estos días en los años 90; cuando el Estado inicia un proceso integral de transformación con su modernización.”⁶

Actualmente en los diferentes organismos públicos del estado existen cerca de 500.000 empleados públicos, de los cuales la mayoría son profesionales de nivel superior, que ejercen funciones directrices, de supervisión y de planificación.

Un estado moderno no puede existir si no dispone de una administración pública también moderna. Esta Administración Moderna por otro lado, tampoco puede existir si no es conducida por funcionarios públicos altamente capacitados y actualizados en las dos funciones básicas de un Estado: suministrar servicios y ejercer control de las personas y de la propiedad.

”Existen variadas concepciones de la Administración Pública. De hecho, una tendencia que se perfila siguiendo la legislación y la doctrina española, es de considerar la existencia más bien de “administraciones públicas”, cada una de ellas con su propia personalidad jurídica. Estas administraciones públicas están principalmente constituidas en ese país, además del gobierno central, por los gobiernos autonómicos y por los municipios. Para efectos del presente estudio, se hace referencia a la Administración Pública como el elemento institucional del Gobierno central establecido para la ejecución de las políticas públicas”.⁷

Para Giannini, “más que un poder ejecutivo, existe un poder gubernativo, mientras que la administración estatal misma se puede considerar como el aparato del poder gubernativo. Por otra parte, si se toma el concepto de poder gubernativo en sentido estricto, es necesario reconocer la existencia de un poder administrativo subordinado”.⁸

Además, hay que anotar el desarrollo y existencia concomitantes de burocracias profesionales y de instituciones burocráticas presentes desde Egipto, Roma, la Iglesia Católica desde el siglo XII, China, los Estados

⁶ <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/CONCEPTO-Y-GENERALIDADES-DE-LA-ADMINISTRACION-PUBLICA/265370.html>

⁷ LIBARDO RODRÍGUEZ LIBRO DE DERECHO ADMINISTRATIVO

⁸ Massino Severo Giannini Derecho Administrativo Volumen I.

Europeos modernos, además de las grandes empresas capitalistas. La principal característica de estas burocracias es la distinción existente entre esta institucionalidad de naturaleza permanente y los Gobiernos mismos, por naturaleza accidental y variable. La administración española en América, que inicialmente ocupó en los virreinos y cargos más importantes a miembros de la nobleza española, a lo largo del tiempo fue confiando tales posiciones a burócratas profesionales, que iban ascendiendo en la carrera administrativa en diferentes ubicaciones geográficas de los dominios españoles.

Esta diferenciación de la doctrina, entre Gobierno y Administración, cobra fuerza legal con la “Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común” española, de 1992. En efecto, se lee en la exposición de motivos:

“Se perfilan así con nitidez los rasgos propios que definen al Gobierno y a la Administración como instituciones públicas constitucionalmente diferenciadas y los que establecen la subordinación de la Administración a la acción política de dirección del Gobierno”. Mas, a pesar de lo ilustrativo de la diferenciación, hay que concordar con López en que “en la práctica resulta difícil mantener la relevancia jurídica de la distinción funcional entre lo político y lo administrativo”.⁹

No obstante lo dicho, para entrar en el tema de la Administración Pública ecuatoriana, esto no resultaba claro para la doctrina de fines del siglo XIX, que forzosamente debía influir en el ordenamiento local. Santa María de Paredes, en su influyente “Curso de Derecho Administrativo” (Madrid, 1898), por ejemplo, afirma que “...podemos emplear desde luego como sinónimos los nombres Poder ejecutivo y Poder administrativo sin más aclaraciones, con solo advertir que la primera denominación se usa más en el lenguaje constitucional al marcar sus relaciones con los otros poderes, y la segunda en el lenguaje técnico de la vida administrativa”.¹⁰

En todo caso, la principal influencia del esquema de la Administración Pública ecuatoriana es la que hereda de la Colonia y la que estuvo en vigencia durante

⁹ PÉREZ, Antonio José, López Suarez, Daniel, Aguilar José Luis: Manual de Contratación

¹⁰ Santa María de Paredes “Curso de Derecho Administrativo” (Madrid, 1898)

su pertenencia a la República de Colombia, hasta el surgimiento del Estado del Ecuador, en 1830. Pero un verdadero intento de desarrollar una burocracia profesional no se inicia en el Ecuador hasta entrado el siglo XX.

4.2.2 ANTECEDENTES LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ECUATORIANA.

El siglo XX ecuatoriano parte de la Revolución Liberal de 1895, a pesar de que la primera Constitución Liberal, de 1897, apenas se diferencia de las anteriores anticipa la orientación antirreligiosa de la Ley Fundamental de 1905 al suprimir, por primera vez, el nombre de Dios del preámbulo constitucional, pero no sabe plasmar, a pesar del alto nivel de sus integrantes, la filosofía y principios liberales. Es decir, el Ecuador entra en el siglo XX básicamente con las mismas instituciones administrativas de las últimas décadas del XIX.

“Las principales fuentes de la normativa de la Administración Pública ecuatoriana de inicios del siglo XX continúan siendo: la Constitución de la República, la Ley de Hacienda y la Ley de Régimen Administrativo, sustituidas por la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control (LOAFYC) a mediados de los setenta y, por el "Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva", a fines de siglo, inspirado este último en la ley de régimen jurídico de las administraciones públicas de España, citada líneas arriba. En los temas de función pública, presupuestarios y contractuales, que constaban originalmente en las sucesivas leyes orgánicas de hacienda, se tratará más adelante de las actuales leyes de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Presupuestos del Sector Público y de Contratación Pública.”¹¹

“Así, las instituciones político-administrativas que se encuentran vigentes en 1900 son la Presidencia de la República y “hasta cinco” ministros de Estado, constantes en la Constitución de 1897 y con funcionarios expresamente determinados en la “Ley de Régimen Administrativo Interior, entre los cuales se cuentan cuatro ministros secretarios de Estado: Interior, Relaciones Exteriores, Hacienda, y Guerra y Marina, de 1898. No obstante, en 1900, se reforma esta Ley autorizando al Ejecutivo “aumentar el número de los Ministros Secretarios de Estado, hasta el término que fija la Constitución”. Esta potestad de creación

¹¹ <http://www.technonet.com.ec/2015/02/la-administracion-publica-en-ecuador/>.

de ministerios con prescindencia del Congreso no se encuentra atribuida al Ejecutivo en la siguiente Ley de Régimen Político Administrativo de la República, ni en la codificación de la Ley de Régimen Administrativo de 1960, y no reaparece hasta la Constitución Política de 1979. El texto de la reforma y codificación constitucional de 1998, dice al respecto: "El número de ministerios, su denominación y las materias de su competencia, serán determinados por el Presidente de la República" (Artículo 176). En la Ley de Régimen Político y Administrativo de la República de 1930, los ministros de Estado son seis: Gobierno y Previsión Social, Relaciones Exteriores, Educación Pública, Obras Públicas, Agricultura y Fomento, Hacienda y Crédito Público, y Guerra, Marina y Aviación. En la actualidad existen quince ministerios de Estado, a lo que pueden añadirse las dependencias con nivel ministerial Secretaría General de la Administración y el Consejo de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador".¹²

Los gobernadores de provincia a comienzos de siglo, conforme la tradición del siglo XIX, desempeñan un papel destacado, por la autonomía de sus acciones, el mando militar que ostentan y relación jerárquica sobre todas las oficinas públicas de su ámbito territorial. Además, la dificultad de comunicaciones le atribuía necesariamente una amplia discrecionalidad en el ejercicio de sus vastas atribuciones. Esto se manifiesta en la extensión con que se tratan sus competencias en las sucesivas leyes de Régimen Administrativo Interior.

Las funciones públicas que la teoría política de su época atribuía al Poder Ejecutivo eran en extremo restringidas, si se compara la latitud de los campos que hoy abarca la Administración Pública. En el caso ecuatoriano, durante el siglo XIX las actividades del Ejecutivo se contrajeron al afianzamiento militar, en medio de constantes levantamientos, asonadas y amenazas de invasión extranjera, con una mínima Administración Pública propiamente dicha.

4.2.3 DERECHO ADMINISTRATIVO Y LA IGUALDAD CONSTITUCIONAL

Para comprender la relevancia que tiene el estudio del derecho administrativo en la administración pública es importante empezar por comprender su

¹² HERNANDEZ, y Rodríguez Sergio. Introducción a la Administración

significado, así pues el derecho administrativo es la parte del ordenamiento jurídico, que regula la administración pública, su organización y sus servicios, así como sus relaciones con los ciudadanos, estudia toda actividad de índole administrativa sea del órgano administrativo, judicial o legislativo y personas no estatales en cuanto ejercen poderes públicos y no se refiere principalmente a los servicios públicos como tales, sino que abarca toda la función administrativa (responsabilidad administrativa, dominio público, protección al consumidor, licitación pública, etc.).

El derecho administrativo está caracterizado por ser:

Común: “Es un derecho que, al igual que el derecho civil, es común a todas las actividades (municipales, tributarias, etc.) y sus principios son aplicables a todas esas materias”.

Autónomo: “Es una rama autónoma del Derecho, tiene sus propios principios generales; es decir es un sistema jurídico autónomo paralelo al derecho privado”.

Local: “Es un derecho de naturaleza local porque tiene que ver con la organización política en nuestro país; es decir que habrá un derecho administrativo provincial y un derecho administrativo nacional”.

Exorbitante: “Excede la órbita del derecho privado, porque donde hay una organización estatal hay derecho administrativo”.

“Frente a estos conceptos y definiciones, se puede considerar la presencia del Derecho Administrativo en el Ecuador desde épocas anteriores a la existencia misma de la República, en donde surgieron las normas del Estado y las instituciones públicas, porque el derecho administrativo nace justamente del derecho público y funciona con normas propias; se debe señalar que éste ha ido evolucionando con el fin de adaptarse a las necesidades de los ciudadanos, he ahí la existencia de varias constituciones en la historia republicana del Ecuador, en donde se ha ido implementando normas y creado instituciones públicas para la administración y control del quehacer público, inicialmente se contaba con leyes que regulaban el manejo de la hacienda, pasando por las que regulan la administración financiera, los presupuestos, el servicio civil y

carrera administrativa, homologación de sueldos y el sistema de contratación pública ecuatoriana, estableciéndose además las autoridades que velarían por el quehacer administrativo, entre ellos: intendentes, gobernadores, jefes políticos municipales y parroquiales, entre otros; como mencionaba en un inicio el derecho administrativo evoluciona de acuerdo a los cambios que la sociedad va experimentando y a medida que se crean más leyes, se incrementa la necesidad de crear aún más para el ordenamiento social”.¹³

Ahora bien, la principal fuente del derecho administrativo es la Constitución, que según la doctrina y la práctica tiene dos partes principales, la dogmática y la orgánica, la primera señala las libertades públicas y los derechos fundamentales mientras que la segunda señala la estructura política del Estado y establece las funciones y los órganos con sus atribuciones y deberes, sin embargo la Constitución de 2008, contiene una tercera parte principal que es la supremacía, sobre la cual el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador señala:

“La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos de del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica”¹⁴

La no existencia de una norma suprema que regule a la sociedad y a las instancias públicas, generaría una anarquía normativa y social, en donde no se garantizaría los derechos y las libertades de la ciudadanía, precisamente para eso la figura de la supremacía, toma mayor impacto e importancia en nuestra constitución y nadie ni nada está por encima de ella.

“Otras fuentes del derecho administrativo constituyen las normas legales, que le siguen en orden jerárquico a la Constitución, es decir las que regulan la organización y funcionamiento de las instituciones creadas por la misma, el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales y la organización y competencias de los gobiernos autónomos descentralizados, éstas pueden ser orgánicas y ordinarias, las leyes orgánicas necesitan ser aprobadas por una

¹³<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2005/11/24/la-igualdad-ante-la-ley>

¹⁴ Constitución de la República del Ecuador.

mayoría absoluta mientras que para las ordinarias basta una mayoría simple para su aprobación, esto debido a que las leyes orgánicas prevalecen sobre las ordinarias”.¹⁵

Las normas administrativas son otras que se ubican jerárquicamente como fuentes del derecho administrativo y se pueden concebir como reglamentos dictados por el ejecutivo, quien conjuntamente con otras entidades con personalidad jurídica se manifiesta jurídicamente a través de actos administrativos que se dictan en aras de satisfacer los intereses colectivos, también se incluyen en estas fuentes a los reglamentos que pueden ser expedidos solamente por el Presidente de la República, excluyendo a los reglamentos orgánicos funcionales que son expedidos por las instituciones públicas de acuerdo a las actividades asignadas; a su vez existen varios tipos de reglamentos, los cuales se detallan a continuación:

“Reglamentos de ejecución: son dictados por el ejecutivo, y sirven para normar aspectos específicos de una ley.

Reglamentos autónomos: son también dictados por el ejecutivo y no dependen de otras leyes, regulan el servicio administrativo.

La reglamentación delegada o de integración: se trata simplemente de un poder normativo conferido singularmente para el caso concreto por el órgano legislativo en favor del órgano ejecutivo, es decir le otorga la potestad de expedir una normativa generalmente obligatoria con el carácter de ley. “¹⁶

“Reglamentos con necesidad y urgencia: son leyes bajo la denominación de “decretos leyes de emergencia en el orden económico”, se utilizan para el caso de disolución de la Asamblea Nacional, en donde el Ejecutivo tiene la potestad de emitir estos reglamentos, previo un dictamen favorable de la Corte Constitucional”.

Como pudimos evidenciar son varias las fuentes principales del derecho administrativo, y además de ellos se pueden incluir también los estatutos, las ordenanzas y los decretos; todos estos, a su vez se constituyen en

¹⁵ FRAGA, Gabino: Derecho Administrativo, Décimo cuarta edición

¹⁶ LÓPEZ ARÉVALO, William: Tratado de Contratación Pública, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Tomo I, Editorial Jurídica del Ecuador, 2010

instrumentos que se puede utilizar para la ejecución y cumplimiento de las garantías constitucionales; se torna importante el estudio del derecho administrativo porque mantiene una relación directa con la eficacia y eficiencia en la administración del estado, en donde debemos señalar que su aspiración máxima es el interés público y no solamente se rige como un derecho interno si no que ha podido extenderse fronteras hacia afuera para proyectar conjuntamente con otros países acciones coordinadas que favorezcan en la solución de sus problemas sociales.

“Finalmente, la normativa relacionada con el derecho administrativo ecuatoriano ha experimentado cambios profundos, a partir de la vigencia de la Constitución de 2008, por ejemplo, la norma que regula a los Gobiernos Autónomos Descentralizados es el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, la distribución presupuestaria y la planificación financiera esta normada en el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, mientras que la Ley Orgánica del Servicio Público, regula a los servidores y funcionarios del sector público, entre otras son las normativas que se han desarrollado y que regulan la administración pública en el Ecuador, todo esto formando parte de nuestra materia de estudio, como lo es el derecho administrativo, en donde no debemos olvidar que su principal fuente de derecho es la Constitución que reconoce tres partes principales en el caso de nuestro país: una parte Dogmática, otra parte Orgánica y por último y la más importante la Supremacía, lo cual nos indica que se encuentra por encima de todas las normas jurídicas y que todo acto administrativo debe desarrollarse con absoluta responsabilidad, a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos, responsabilidades y obligaciones que en ella se reconocen.”¹⁷

Para la supervivencia del Estado ecuatoriano en el ámbito de su incipiente democracia, nuestro ordenamiento jurídico, está compuesto de un sistema caótico de normas o unidades inconexas, en cuya cúspide se encuentra la ley de leyes, denominada Constitución Política del Estado, que con sus falencias y fortalezas, viene a ser la expresión jurídica del poder del Estado, utilizada en

¹⁷ LÓPEZ ARÉVALO, William: Tratado de Contratación Pública, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Tomo I, Editorial Jurídica del Ecuador, 2010

forma desgraciada, como un instrumento de las clases dominantes para cristalizar su poder.

Esta indefensión jurídica de los ecuatorianos, radica en la inorgánica aplicación de las leyes administrativas denominadas : Fuentes del Derecho y que los administrados y los administradores de un país , necesitan recordar, salir de la ignorancia a veces dirigida y con mala fe , y aplicar el Derecho, para la solución de los conflictos sociales que perturban la paz ciudadana, valiéndose de leyes, decretos, estatutos, reglamentos, acuerdos, resoluciones etc. denominadas en su conjunto, Fuentes del Derecho Administrativo.

4.2.4 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

La Constitución de la República del Ecuador, en el Título I trata de los elementos constitutivos del Estado; en el Capítulo I señala los Principios Fundamentales; en el Artículo 1 determina la forma de Estado y Gobierno: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada, la soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible”. La constitución en sus articulado nos da la pauta para referirnos que el poder radica en el pueblo siendo este el que decide en urnas la forma como lo representen o lo gobiernen, esto a través del Gobierno Central o Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD).

El Derecho al Trabajo La Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 325 determina: “Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas,

con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.¹⁸

La Constitución menciona además que el trabajo es un Derecho que el Estado lo garantizará para cada persona ya que este es fuente de economía y de realización personal; también se reconocerá las diversas formas de trabajo esto aplicando las limitaciones mencionadas.

“La modificación del Código del trabajo al señalar la obligatoriedad del trabajo en el Artículo 2 determina que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución. El mandato anterior Concuerda con el: Artículo 33; que determina el Derecho al Trabajo. Con el numeral 17 del Artículo 66 que manda el Derecho a la libertad de Trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso salvo los casos que determine la Ley con el Artículo 326 que lo vamos a tratar a continuación. También concuerda con los artículos. 2, 11, 263, 273 del Código de Trabajo porque en el Artículo 2 da la obligatoriedad del Trabajo; El Artículo 325, compromete la garantía del Estado al derecho del trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y 42 Constitución de la República del Ecuador Artículo 325 Derecho al Trabajo como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. Nótese que en el Capítulo relativo a los "derechos del buen vivir", Sección 8, ya se establece una definición del derecho al trabajo, calificándolo como derecho y deber social y derecho económico a la vez. Además, en el artículo 66, numeral 17 se reconoce y garantizará -debe decir garantiza- a las personas el derecho a la libertad de trabajo que también se proclama en el artículo 33 y finalmente en la disposición transitoria vigésima quinta”.¹⁹

La Constitución de 1998 recoge todo el avance de las anteriores y añade importantes disposiciones, que fueron objeto de aprobación por el Congreso de ese año, como las transacciones en materia laboral, la determinación de la legislación aplicable a los distintos niveles; si la del Código del Trabajo o las

¹⁸ Constitución de la República del Ecuador.

¹⁹ Código de Trabajo.

leyes administrativas, la responsabilidad de quienes se benefician por la obra o trabajo realizado, la prohibición de paralizar los servicios públicos.

Una de las manifestaciones del derecho al trabajo, es la libertad de elegir el mismo y, como contrapartida, la obligatoriedad de trabajar. Por eso la Constitución del 98 proclamaba que es un "deber social", aspecto muy importante frente a la tendencia generalizada de considerar sólo el punto de vista de derechos y soslayar el de las obligaciones. En los dieciséis numerales que contiene el Artículo 326, se preceptúan los aspectos como que el Estado impulsará el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo. Lamentablemente, lo que está ocurriendo en la actualidad, debido a disposiciones de la Asamblea, primero y luego del Congresillo, y finalmente del Gobierno, que eliminan algunas modalidades de trabajo y establecen mayor rigidez en la contratación laboral, es lo contrario de lo proclamado en esta norma. Continúa el texto constitucional con la enunciación de varios principios del Derecho Laboral; en primer lugar la declaración de que los derechos del trabajo son irrenunciables e intangibles. 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. A trabajo de igual valor, corresponderá igual remuneración. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Todo trabajador rehabilitado después de un accidente tiene derecho a ser reintegrado al trabajo y restablecida su relación laboral.

4.3 MARCO JURIDICO

4.3.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

El Artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador dice “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible”.

El Artículo 3 manifiesta que “Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
2. Garantizar y defender la soberanía nacional.
3. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad.
4. Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.
5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.
6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización.
7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país.”²⁰

²⁰Constitución de la República del Ecuador.

El Artículo 11 de la República del Ecuador se refiere al ejercicio de los derechos y dice que se regirá por los siguientes principios:

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

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

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

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

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

El numeral 4 del Artículo 11 de la Constitución dice “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.”

En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, al aplicar la norma interpretaran lo que más favorezca.

El numeral 7 del artículo 11 de la Constitución manifiesta “El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los

demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

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

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

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”.

El Artículo 393 de la Constitución dice que “El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno.”

El Artículo 424 manifiesta “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.”²¹

EL SECTOR PÚBLICO

El sector público comprende:

²¹ Constitución de la República del Ecuador.

“1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.

2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.

3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.

4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador dice “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”

Al referirse a la Administración Pública en su artículo 227 dice “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.

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

El artículo 229 de la Constitución dice 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.

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

En relación a las servidoras y servidores públicos sin excepción presentarán, al iniciar y al finalizar su gestión y con la periodicidad que determine la ley, una declaración patrimonial jurada que incluirá activos y pasivos, así como la autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; quienes incumplan este deber no podrán posesionarse en sus cargos. Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional harán una declaración patrimonial adicional, de forma previa a la obtención de ascensos y a su retiro.

La Contraloría General del Estado examinará y confrontará las declaraciones e investigará los casos en que se presuma enriquecimiento ilícito. La falta de presentación de la declaración al término de las funciones o la inconsistencia no justificada entre las declaraciones hará presumir enriquecimiento ilícito.²²

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

El Estado garantiza la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno.

²² Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2 LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO

EL SERVICIO PÚBLICO

PRINCIPIOS, AMBITO Y DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

El Artículo 1 de la ley relacionado con los Principios manifiesta “La presente Ley se sustenta en los principios de: 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, puntualizando que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Artículo 4 de la Ley Orgánica de Servicio Publico manifiesta “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.”²³

El artículo 16 de la Ley Orgánica de Servicio Publico dice “Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora.

El término para posesionarse del cargo público será de quince días, contados a partir de la notificación y en caso de no hacerlo, caducarán.”

El artículo 18 de la Ley Orgánica de Servicio Público se refiere a “Los nombramientos deberán ser registrados dentro del plazo de quince días, en la Unidad de Administración de Talento Humano de la respectiva entidad.

El funcionario responsable de dicho registro, que no lo hiciera en el plazo señalado, será sancionado administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a que hubiere lugar.

²³ Ley Orgánica de Servicio Público.

Los actos administrativos realizados con nombramiento o contrato no registrado, no afectarán a terceros y darán lugar a la determinación de responsabilidades administrativas, civiles y penales.

Para el caso de contratos de servicios ocasionales no será necesaria acción de personal, debiendo únicamente registrarse en la Unidad de Administración de Talento Humano.”

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

- “a) Gozar de estabilidad en su puesto;
- b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;²⁴
- k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;
- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;
- n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

²⁴ Ley Orgánica de Servicio Público

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

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

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

4.3.3 ESTATUTO DEL REGIMEN JURIDICO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION EJECUTIVA.

DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS

El artículo 75 del ERJAFE manifiesta que contrato administrativo es “todo acto o declaración multilateral o de voluntad común; productor de efectos jurídicos, entre dos o más personas, de las cuales una está en ejercicio de la función administrativa. Su regulación se regirá por las normas jurídicas aplicables”.

El contrato administrativo es una forma de acceder a la función pública.²⁵

²⁵ Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva

4.4 DERECHO COMPARADO

Estatuto del Funcionario Público de Bolivia.

El Artículo 6° del Estatuto del Funcionario Público de Bolivia tipifica a otras personas que prestan servicios al Estado: “No están sometidos al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios”

Esta legislación aísla de la regulación del Estatuto a los servidores público contratado, lo cual vulnera sus derechos y los discrimina. En cambio que la legislación del Ecuador los toma en cuenta, sin embargo con la misma normativa le limita su estabilidad laboral.

Artículo 7° (Derechos). II. Los funcionarios de carrera tendrán, además, los siguientes derechos: a) “A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad”

Artículo 70° (Incorporación a la Carrera). I. Serán considerados funcionarios de carrera aquellos servidores públicos que, en la fecha de vigencia del presente Estatuto, se encuentren comprendidos en las siguientes situaciones:

a) “Desempeño de la función pública en la misma entidad, de manera ininterrumpida por cinco o más años, independientemente de la fuente de su financiamiento, salvo lo dispuesto en el inciso b) del presente Artículo.

b) Desempeño de funciones en la misma entidad, de manera ininterrumpida por siete años o más para funcionarios que ocupen cargos del máximo nivel jerárquico de la carrera administrativa, independientemente de la fuente de su financiamiento.

c) Los que actualmente formen parte de una carrera administrativa establecida.

d) Aquellos que actualmente desempeñen una función pública y hubiesen sido incorporados a través del Programa de Servicio Civil, dependiente del Ministerio de Hacienda.

II. Las entidades públicas que hayan conducido procesos de incorporación de personal durante los últimos cinco años, a través de convocatorias públicas competitivas y evaluación de mérito acordes a los principios de previstos en la presente Ley, podrán solicitar la convalidación de dichos procesos ante la Superintendencia de Servicio Civil, la misma que, previa evaluación, podrá otorgar el carácter de funcionarios de carrera al personal incorporado mediante dichos procesos.

III. Para efectos del cumplimiento de los parágrafos I y II, sólo podrán ser incorporados a la carrera administrativa aquellos dependientes que presenten renuncia voluntaria a su cargo y sean liquidados de acuerdo al régimen laboral a que tengan derecho, quedando sujetos al presente Estatuto y sus disposiciones reglamentarias, manteniendo su antigüedad únicamente para efectos de calificación de años de servicio”. 76 Estatuto Del Funcionario Público De Bolivia. Artículo 70. Pág. 34.

Esta norma legal solo hace referencia a los servidores públicos de carrera, y excluye a los contratados de los beneficios que la Constitución prevé, para todos los casos sin discriminación alguna.

“Los servidores públicos que actualmente desempeñen sus funciones en cargos correspondientes a la carrera administrativa y cuya situación no se encuentre comprendida en el artículo precedente, serán considerados funcionarios provisorios, que no gozarán de los derechos a los que hace referencia el Numeral II del Artículo 6° de la presente Ley.

El Poder Ejecutivo programará, en el ámbito de su competencia, la sustitución gradual de los funcionarios provisorios por funcionarios de carrera, mediante la implementación de programas de desarrollo institucional”.

77 Estatuto Del Funcionario Público De Bolivia. Artículo. 71. Pág. 34.

78 Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México. Artículo. 1

El presente estatuto considera a los contratados como funcionario provisorio que son sustituidos por funcionarios de carrera, de esta manera esta legislación también vulnera derechos de los servidores públicos contratados por servicios ocasionales.

4.4.2. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México.

El Artículo 1 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México establece; “Esta ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre los Poderes Públicos del Estado y los Ayuntamientos, y sus respectivos servidores públicos”.

Esta legislación se diferencia a la nuestra porque abarca los servidores públicos del gobierno central y autónomo descentralizados; Igualmente, se regulan por esta ley las relaciones de trabajo entre los tribunales administrativos, los organismos auxiliares de carácter estatal y municipal y sus servidores públicos. Aquellos actos en los que el Estado o los municipios asuman la responsabilidad de las relaciones de trabajo, se regularán conforme a esta ley, considerando las modalidades y términos específicos que se señalen en dichos actos.

Para efectos de esta ley se entiende:

- I. “Por servidor público, toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo;
- II. Por trabajador, la persona física que presta sus servicios, en forma subordinada, en el Subsistema Educativo Federalizado, mediante el pago de un sueldo o salario;
- III. Por institución pública, cada uno de los poderes públicos del Estado, los ayuntamientos y los tribunales administrativos, así como los organismos auxiliares de carácter estatal y municipal;

IV. Por dependencia, la unidad administrativa prevista en los ordenamientos legales respectivos que, estando subordinada jerárquicamente a una institución pública, tenga un sistema propio de administración interna; y

Sólo se podrá contratar la prestación de servicios por tiempo determinado en los siguientes casos:

- I. “Cuando tenga por objeto sustituir interinamente a un servidor público;
- II. Cuando sea necesario realizar labores que se presentan en forma esporádica;
- III. Cuando aumenten las cargas de trabajo o haya rezago y se establezca un programa especial para desahogarlo, o para apoyar programas de inversión”.

El término máximo para el cual se podrá establecer una relación laboral por tiempo determinado será de un año, excepto cuando se trate de sustituir interinamente a otro servidor público o tratándose de programas con cargo a recursos de inversión. Pasado este término, si subsiste la naturaleza del trabajo y se cumple lo estipulado en esta ley y en las condiciones generales de trabajo de la institución pública, el servidor público sujeto a este tipo de relación, tendrá derecho a ocupar un puesto por tiempo indeterminado.

Cuando se trate de una relación de trabajo por obra determinada, ésta durará hasta en tanto subsista la obra motivo del contrato.

Los nombramientos de los servidores públicos deberán contener:

- I. “Nombre completo del servidor público;
- II. Cargo para el que es designado, fecha de inicio de sus servicios y lugar de adscripción;
- III. Carácter del nombramiento, ya sea de servidores públicos generales o de confianza, así como la temporalidad del mismo;
- IV. Remuneración correspondiente al puesto;
- V. Partida presupuestal a la que deberá cargarse la remuneración; y
- VI. Firma del servidor público autorizado para emitir el nombramiento, así como el fundamento legal de esa atribución”.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de la República Federal de México. Artículo 49.

En esta legislación el nombramiento aceptado obliga al servidor público a cumplir con los deberes inherentes al puesto especificado en el mismo y a las consecuencias que sean conforme a la ley, al uso y a la buena fe.

Iguales consecuencias se generarán para todos los servidores públicos, cuando la relación de trabajo se formalice mediante un contrato, permitiendo su libre participación.

El Artículo. 8 del Estatuto Básico del Empleado Público de España, determina el Concepto y clases de empleados públicos.

1. “Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

a) Funcionarios de carrera.

b) Funcionarios interinos.

c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

d) Personal eventual”.

82 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público de España. Artículo. 8. Pág. 6.

Esta legislación permite el contrato de servicios eventuales y los ubica como servidores públicos, al igual que la legislación del Ecuador.

El Artículo 11 de la ley en estudio señala; Personal laboral.

1. “Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo”.

Esta norma amplía su alcance permitiendo a las modalidades de contratación de personal y los incluye como servidores públicos sujetas a esta ley.

El Artículo 12 de la citada ley dispone, Personal eventual.

1. “Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicos.

3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

5. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera”.

5. MATERIALES Y METODOS

Materiales

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron libros, revistas, artículos de consulta tanto físicos como bibliotecas virtuales, para recopilar información presentada en la Revisión de Literatura que contiene el Marco Conceptual, Doctrinario y Jurídico, se utilizaron encuestas para obtener la información de campo y se empleó equipos y útiles de oficina como computadora, impresora, papel bond A4, esferos, flash memory, medios para la ejecución de la investigación.

Métodos

Para el desarrollo de la presente investigación utilicé los métodos, procedimientos y técnicas necesarias que la investigación jurídica recomienda para que cada actividad de la misma se cumpla a cabalidad.

El **método científico**, me permitió obtener la información tanto primaria como secundaria, la primera fue aportada por las personas relacionadas al tema de estudio y la segunda se obtuvo por la recopilación bibliográfica obtenida de libros y sitios web, aportes documentales en los cuales fundamenté los temas expuestos.

El **método deductivo**, me permitió recopilar y esquematizar la información de acepciones generales para arribar a conceptos, definiciones y clasificaciones en cuanto al desarrollo de las diferentes etapas del trabajo de investigación.

El **método inductivo**, me permitió realizar una inferencia para determinar la situación en la que se desenvuelven los servidores públicos con contrato por servicios ocasionales en el Sector Público.

Procedimientos y Técnicas.

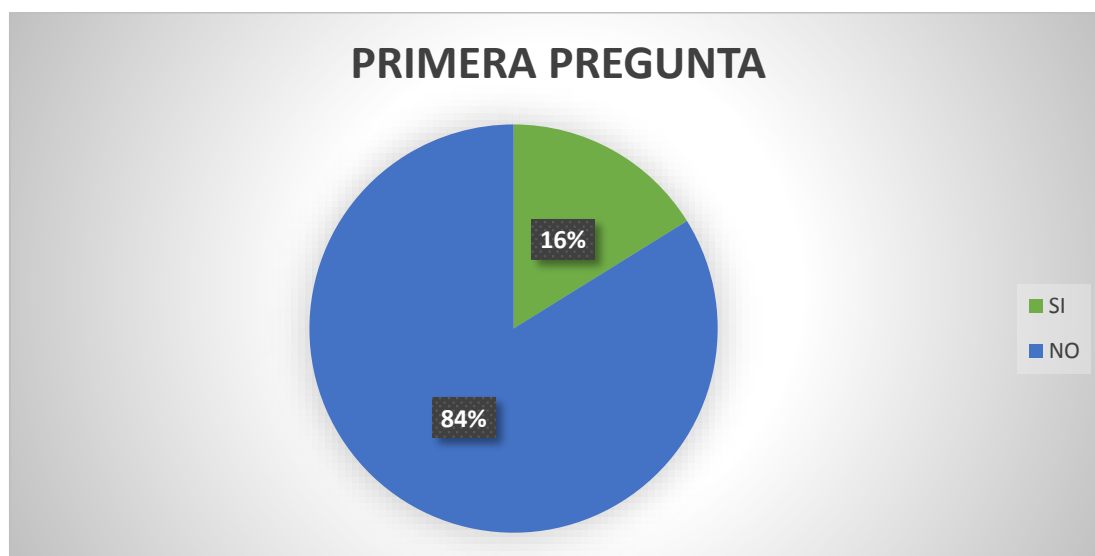
Además, se empleó técnicas de la encuesta y entrevista.

Las cuales se las utilizo para recopilar información acerca de los contratos de servicios ocasionales, la cual se aplicó a abogados y profesionales que han suscrito un contrato de esta naturaleza en el Sector Público, desde la vigencia de la Ley Orgánica del Servicio Público.

6. RESULTADOS

1.- Considera usted que los derechos de los servidores públicos con nombramiento se hacen efectivos de la misma manera que los de contrato ocasional.

GRAFICO



Análisis

De las 30 personas encuestadas el 16% que corresponden a 5 abogados que manifestaron que SI mientras el 84% que corresponden a 25 abogados manifestaron que NO.

Interpretación

Las personas que opinaron que SI lo fundamentan en estos criterios:

Son derechos constitucionales irrenunciables ;Aunque son nombramientos de tipos diferentes ambos se encuentran enmarcadas dentro de lo que estipula la Ley ;La actitud laboral es la misma únicamente que los primeros tienen estabilidad y los ocasionales no ;Están sujetos a los mismos derechos que tiene un servidor con nombramiento, la única diferencia es que el servidor público con nombramiento tiene nombramiento y el ocasional únicamente tiene que trabajar hasta que culmine el contrato ocasional ;Gozan de estabilidad en

su puesto perciben una remuneración justa que vayan acorde a las funciones que desempeña.

Las personas que opinaron que NO lo fundamentan en estos criterios:

Porque se vulneran sus derechos; En algunos de ellos los contratos no se cumplen y tienden a presentar irregularidades en el contexto legal; Están sujetos a cesación lo cual conlleva a la trasgresión de derechos de estabilidad; En los servidores públicos son más recompensados y valorados; Pienso que los servidores públicos tienen vulneración de sus derechos en cuanto a estabilidad; El gobierno de turno nos ha llevado a un caos en todo aspecto; Hoy en día no existe nombramiento, además los derechos son vulnerados para los de contrato ocasional; Se vulneran los derechos de estabilidad a los servidores de contrato ocasional; El contrato ocasional tiene menos beneficios en cambio los de nombramiento tienen varios beneficios; Para los de nombramiento debe existir un sumario administrativo para que los puedan despedir, en cambio en los de contrato ocasional solamente con un oficio al servidor ya está despedido; Generalmente las instituciones vulneran derechos desconociendo principios fundamentales constitucionales y legales; Concluido su contrato simplemente los despiden; Los servidores públicos gozan de cierta estabilidad laboral a diferencia de los que tienen contrato ocasional quienes al término del mismo en la mayoría de las veces son despedidos; Porque varía desde la forma de contrato además el trato no es equitativo; Se encuentra limitados siempre por lo tanto no son respaldados por la política gubernamental; Los servidores públicos con nombramiento tienen estabilidad laboral y en los servidores con contrato ocasional no cuentan con estabilidad; El contrato se termina ocasionalmente y con esto se vulneran los derechos consagrados en la Constitución; Actualmente no existe estabilidad laboral; Los de nombramiento gozan de más respaldo legal, los ocasionales están a merced de los funcionarios, limitando el tiempo de trabajo, en espera de que en cualquier momento los despidan; Los servidores públicos con nombramiento tienen estabilidad laboral, en cambio el contrato ocasional se fija para un cierto límite de tiempo; Tienen características diversas, los primeros son sujetos a la carrera administrativa, y los segundos tienen características de servicios temporales.

2.-En su opinión el contrato de servicios ocasionales desde su vigencia en la ley Orgánica de servicio público, han conllevado a la inestabilidad de los servidores públicos en vista de que se cumple en forma repetitiva.

GRAFICO



Análisis

De las 30 personas encuestadas el 74% que corresponden a 22 abogados manifestaron que SI mientras el 26% que corresponde a 8 abogados manifestaron que NO.

Interpretación

Las personas que opinaron que SI lo fundamentan en estos criterios:

El contrato ocasional se da por una necesidad más que por un servicio; El servidor público posee incertidumbre que impide hacer carrera en el servicio público; Solo contratan a una persona por una necesidad y no más por un servicio; Se han realizado en forma repetitiva por años y luego han salido los servidores de su trabajo sin indemnizaciones de ninguna clase; Allí solo existe política; Existe la inestabilidad laboral por cuanto un contrato ocasional como su palabra mismo lo dice por cuanto no hay estabilidad; Se está viviendo la estabilidad; Muchos prefieren hacer ese tipo de contrato ya que de esta manera

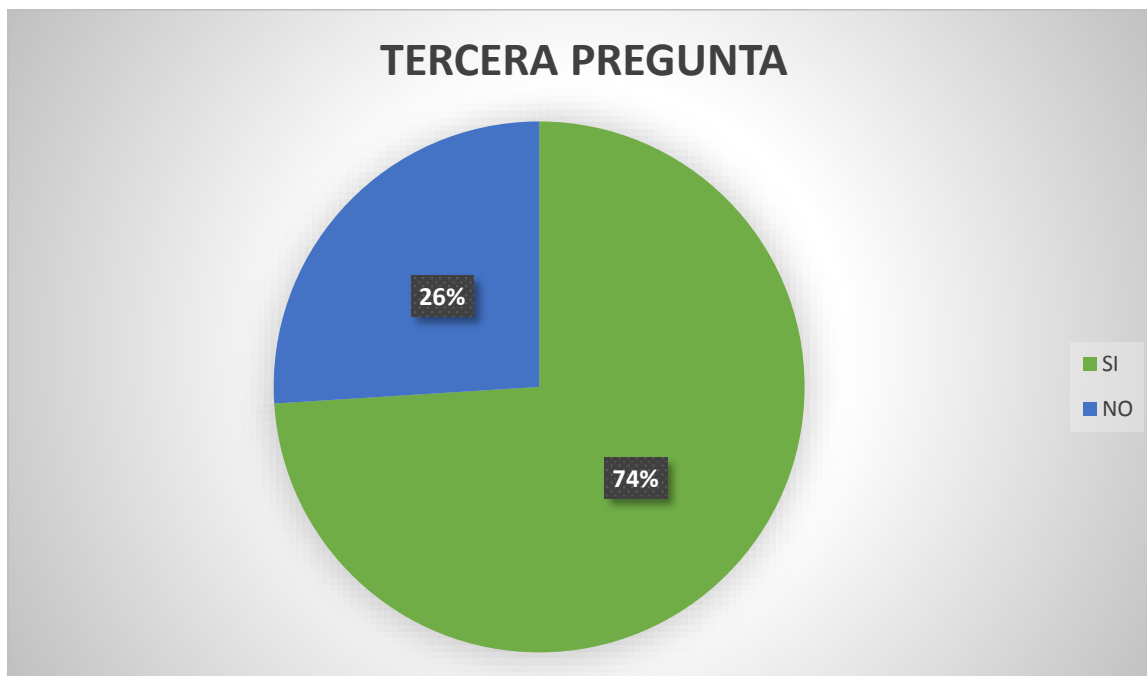
se evitan de pagar al trabajador varios beneficios que con el contrato con nombramiento se lo haría; Solamente cubre una necesidad como su nombre lo dice ocasionalmente; Obligatoriamente deben aportar al partido de gobierno; Las entidades públicas no cumplen con lo previsto en la ley y mantienen personal con contratos ocasionales por pequeños periodos de tiempo y no otorgan nombramientos definitivos; No se garantiza el derecho a la estabilidad laboral; Existe inestabilidad ya que los contratos han ocupado puestos de trabajo por años sin apertura el respectivo nombramiento; Porque así lo establece la ley ninguna persona puede estar contratada por más de dos años se le debe dar la titularidad; Con los contratos ocasionales se vulnera el derecho a la estabilidad laboral; Falta de estabilidad, no garantiza cumplimiento de la norma; No hay estabilidad laboral; Esto seguirá sucediendo mientras no se paren los abusos de los gobernantes y administradores; Se ha vuelto una práctica común con el fin de no asumir obligaciones patronales; Tan solo es contrato por dos años máximo y no existe estabilidad para el servidor público.

Las personas que opinaron que NO lo fundamentan en estos criterios:

Como ya deje indicando, el contrato ocasional puede ser renovado y eso no causa inestabilidad; Saben y conocen a lo que se someten por eso es contrato; Aún hay dudas en la direccionalidad de la ley aplicada; Los contratos ocasionales no son seguros; Los contratos ocasionales conllevan a la inestabilidad; Dentro de este tipo de contrato de ninguna manera representaría estabilidad laboral; Porque el hecho de que haya contratos ocasionales no quiere decir que incumplamos la ley, la ley es para todos y se debe cumplir en todo contrato; Ya no está vigente el contrato ocasional.

3.- Considera usted que los contratos ocasionales deben ser tomados en cuenta en el sector público para nuevos contratos.

GRAFICO



Análisis

De las 30 personas encuestadas el 74% que corresponde a 22 abogados manifestaron que SI mientras el 26% que corresponde a 8 abogados manifestaron que NO.

Interpretación

Las personas que opinaron que SI lo fundamentan en estos criterios:

Depende de la institución se podía renovar siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos; Experiencia adquirida, capacitación realizada; Es un derecho de todo trabajador público; Para valorar los derechos del trabajador y puedan ser recompensados de una manera que se le realice el efectivo goce de sus derechos; Las entidades ya asumen experiencia en el sector público y deberían ser tomados en cuenta porque con eso se favorece a la institución; Para mejorar la estabilidad; Para que debe de existir la inestabilidad laboral; Para algo mismo sentirnos estables; Se garantiza mayor estabilidad; Porque a la falta de un servidor público titular

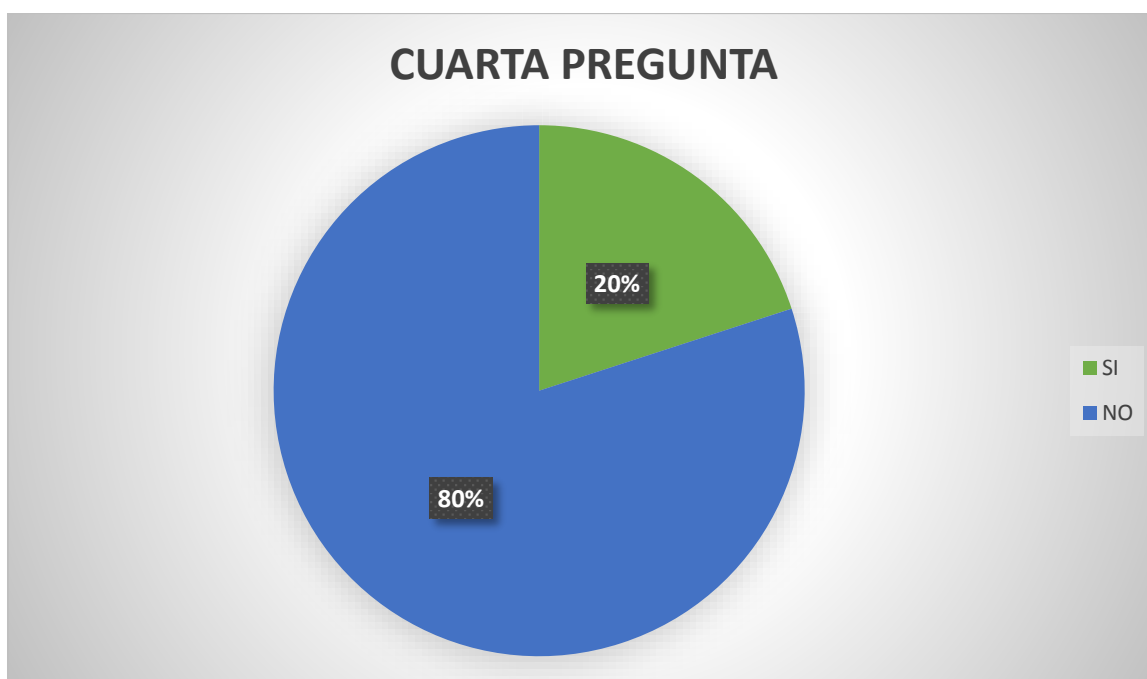
debe ser remplazado por otra persona ocasionalmente; Son personas que van adquiriendo experiencia laboral; Adquieren experiencia y conocimiento; La ley lo determina que luego del contrato ocasional se de el nombramiento con los requerimientos establecidos, ya que en la práctica no se da; Con sus respectivas reformas; Por la experiencia que tienen esta clase de profesionales; Porque en la actualidad existe un alto porcentaje de desempleo; Se vulnera derechos y se deja al contratado en indefensión total; Para que se elimine el desempleo; Esto origina estabilidad laboral; Pero no se puede por el momento, pues cuando uno firma un contrato sabe de que tipo es; Es una buena oportunidad de trabajo de los mismos servidores; De debe cautelar el derecho del trabajador y una buena opción es el contrato ocasional.

Las personas que opinaron que NO lo fundamentan en estos criterios:

Debería darse mayor garantía para un trabajo estable; Cada contrato es para una ocasión o necesidad; Sería algo perjudicial para el servicio público; Es una clase de contratos previsto en el código de trabajo, es decir este contrato es una empresa o institución para contratar en forma ocasional hasta que termine la obra o cualquier otro trabajo; Necesariamente deben ser es limitados temporalmente hablando y convertirlos en permanentes pasado cierto tiempo, incluso bajo responsabilidad del ente nominador; Porque si se lo efectúa de esta manera se interrumpen los procesos administrativos; Al ser ocasional ha terminado la relación pero si se debería tomar en cuenta; Sería algo perjudicial para el servidor público.

4.- Cree usted que se garantiza el derecho de igualdad y estabilidad administrativa en los contratos de servicios ocasionales cuando se emiten varias veces por varios años.

GRAFICO



Análisis

De las 30 persona encuestadas el 20% que corresponden a los 6 abogados manifestaron que SI mientras el 80% que corresponde a los 24 abogados que manifestaron que NO.

Interpretación

Las personas que opinaron que SI lo fundamentan en estos criterios:

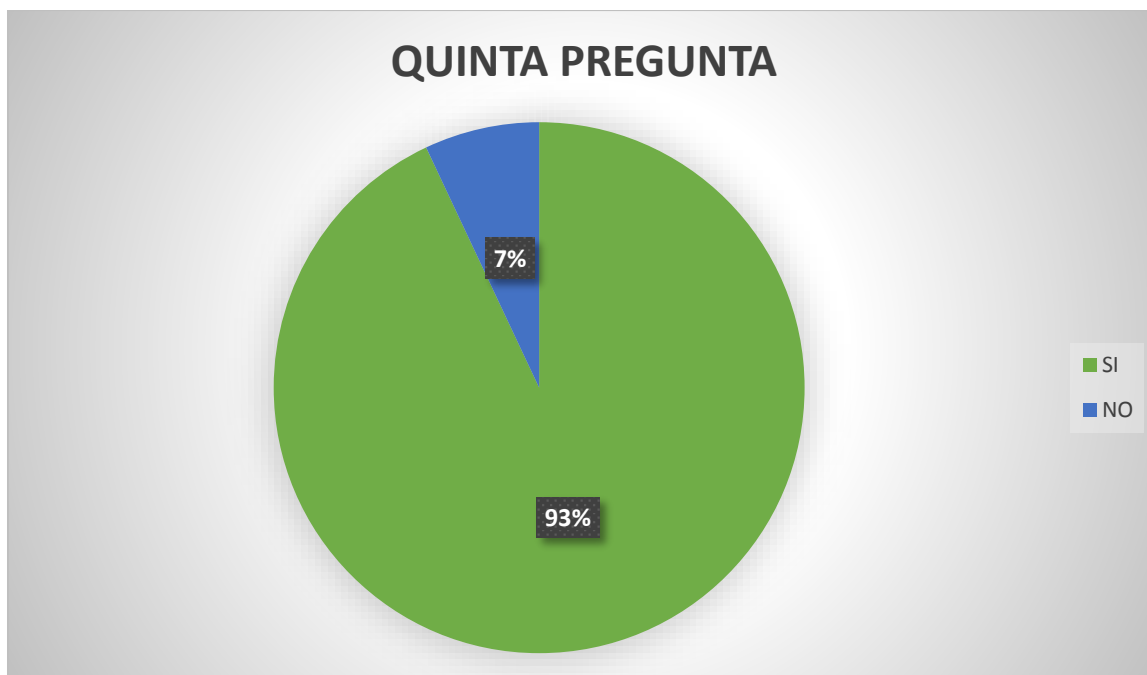
Los derechos es para todos los ecuatorianos y no deben existir preferencias; De alguna manera se considera la experiencia y la estabilidad; Ya que la ley ampara a todo servidor público permanente y ocasional, de otra forma existiría una confrontación legal con la institución que fuere; Solo garantiza el derecho de igualdad más no la estabilidad; El trabajo ya sería estable y su servicio sería igual al del servidor con nombramiento; El derecho de igualdad como el derecho de estabilidad ya que son derechos fundamentales.

Las personas que opinaron que NO lo fundamentan en estos criterios:

Porque en cualquier momento lo pueden despedir porque no están para un tiempo fijo sino más bien para determinado tiempo; Porque en algunos casos no los reconocen; Porque es un acuerdo de las partes; No existe estabilidad laboral; Ninguna persona bajo esta modalidad su permanencia está asegurada consecuentemente el trabajador no puede ejercer derechos laborales y constitucionales; Ya que tienen un tiempo determinado; No se garantiza ningún derecho por el contrario se vulnera la estabilidad laboral; Al momento que son ocasionales ya no existe igualdad; Los contratos ocasionales deberían darse no por varios años ya que tendría que hacerse un concurso de méritos y oposiciones para que esa vacante la ocupen personas con gran capacidad y puedan ocupar el puesto; No existe ni igualdad ni estabilidad porque luego de terminado el contrato es incierto que se vuelva a contratar a esa persona; La inestabilidad sigue igual; Solo cubre una necesidad y en cualquier momento puede ser despedido; Solo se vulneran los derechos del trabajador; No existe ni igualdad ni estabilidad; Siempre ha sido un fraude este gobierno que estamos pasando; Por la misma estabilidad laboral; Porque en muchos casos estos principios son derechos vulnerados por la autoridad competente; No genera estabilidad incluso en cualquier momento pueden notificarles de su terminación de contrato; Vulneran la estabilidad del derecho al trabajo; Le deja en evidencia la interrupción, por parte de la administración, con el único fin de percibir el tiempo necesario para la continuidad laboral y no proceden con el nombramiento respectivo; Son explorados los servidores de contratos ocasionales incluso por los de planta; Porque nadie cumple la ley a cabalidad; Porque este tipo de contratos debería estar prohibido ya que deteriora las garantías laborales.

5.- Cree usted que es necesario regular de mejor manera el contrato de servicios ocasionales, a fin de garantizar la estabilidad administrativa de los servidores públicos que han trabajado varios años con contrato ocasional

GRAFICO



Análisis

De las 30 personas encuestadas el 7% que corresponde a los dos abogados manifestaron que SI mientras el 93% que corresponde a los 28 abogados manifestaron que NO.

Interpretación

Las personas que opinaron que SI lo fundamentan en estos criterios:

Debería desaparecer y solo existir contratos indefinidos; Ya que el derecho al trabajo es un derecho constitucional de todos y todas; Se debe asegurar por varios años de servicio en la empresa; Conforme a los parámetros que expuse en la respuesta de la tercera interrogante; Simplemente para establecer una estabilidad laboral; Porque es un derecho constitucional; Deben tener la oportunidad para especializarse , capacitarse; A través de ello se garantizara la igualdad y estabilidad de cada uno de ellos; Para poder garantizar la

estabilidad de los mismo y de tal forma una vez controlado se podría manejar de una manera eficaz; Para poder dar estabilidad laboral; Para garantizar de mejor manera los derechos de los trabajadores; La LOSEP especifica que el gobierno debe organizar los concursos de méritos y oposición para que se les dé nombramiento; Considero que el servidor público que ha trabajado más de dos años debe extenderse el nombramiento definitivo; La ley debe regular esta institución capaz de que se cumpla con el otorgamiento de nombramiento definitivo y se de estabilidad al servidor; Es necesario ya que luego de haber trabajado por varios años consecutivos deberán obtener un nombramiento para su estabilidad; De lo contrario estas personas no tendrían derecho al buen vivir del que menciona la Constitución; Porque un contrato ocasional no le permite al servidor público proyectarse al futuro; Existiría la estabilidad laboral no habría ningún problema con la vulneración de los derechos del trabajador; Para que sean respetados sus derechos y así garantizar la igualdad de los mismos; Para que exista estabilidad laboral para los servidores públicos; Se esta manera se cumple con los derechos legales y constitucionales del trabajador; Garantizar la estabilidad laboral; Mejorar la estabilidad pública seria oportuna; Porque todas esas personas que han prestado sus servicios tienen derecho a igualdad de servicio y estabilidad laboral, ya que en la mayoría de casos solo terminan el contrato y pasan a ser desempleados como la mayoría de personas de este país; Garantizar la estabilidad laboral por medio de contratos indefinidos; De esta manera se garantiza los derechos constitucionales; Para garantizar la estabilidad del servidor público.

Las personas que opinaron que NO lo fundamentan en estos criterios:

No de ninguna manera, pese a que la Constitución garantiza la estabilidad, la mayoría del personal que han ingresado en estos últimos años a la función pública siente mucho temor porque sus contratos tienen figura de libre remoción; Porque como su nombre lo indica es un contrato ocasional y no garantiza la estabilidad de un trabajador.

ENTREVISTA

1.- Cree usted que los derechos de los servidores públicos con nombramiento se hacen efectivos de la misma manera que los de contrato ocasional desde su vigencia en la ley Orgánica de servicio público para garantizar la estabilidad administrativa en vista de que se cumple en forma repetitiva.

Nuestra Legislación norma el trabajo mediante el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público y para ello se valen de herramientas como son los contratos de diferentes modalidades, uno de los más sobresalientes es el contrato ocasional, el mismo que es el más utilizado por el Estado para contratar personal que brinde servicio público en las diferentes Instituciones públicas, pero este contrato por su naturaleza no genera estabilidad y es temporal como así lo indica el Artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, los cuales indican limitantes de tiempo para dichos contratos y conllevando con ello al desempleo y subempleo de los y las ciudadanas que poseen este tipo de contrato de servicio ocasional, mientras que la Constitución de la República del Ecuador manifiesta en sus principios y objetivos un bienestar laboral el mismo que genere un Buen Vivir.

Consideró que la modalidad de contrato ocasional vulnera mis derechos de trabajo, debido a que este tipo de contrato tiene tiempo de duración, en cuanto acaba el mismo empieza a generarse inestabilidad laboral generándome desempleo y repercutiendo en el bienestar de mi familia.

2.-Que opina usted que los contratos ocasionales deben ser tomados en cuenta en el sector público para nuevos contratos para que de esta manera se garantice el derecho de igualdad y estabilidad administrativa cuando se emiten por varias veces por varios años?

Totalmente de acuerdo, porque pasado los dos años nos vemos en la obligación de buscar otra fuente de trabajo, siendo difícil por el desempleo que existe en la localidad y más en nuestra ciudad, siendo preciso obtener estabilidad en el puesto de trabajo, lo que implica inclusive adelanto para la entidad, por cuanto contratar nuevo personal es retroceder en la gestión.

De acuerdo al artículo 58 de la LOSEP los contratos de trabajo de servicios ocasionales no representan estabilidad sin embargo la Constitución garantiza el derecho al trabajo y la estabilidad a mi parecer la constitución es Ley suprema y debe cumplirse.

3.- Cuál es su opinión acerca de regular de mejor manera el contrato de servicios ocasionales, a fin de garantizar la estabilidad administrativa de los servidores públicos que han trabajado varios años con contrato ocasional?

Se debería hacer y de manera urgente propuestas que vayan encaminadas al beneficio de una estabilidad laboral tan necesaria e indispensable, para las y los servidores que dependemos de este tipo de contrato, el mismo que es nuestro sustento y el de nuestra familia, para ello se debería, eliminar esas limitantes de tiempo en los contratos ocasionales que establece la LOSEP.

Ya que es necesario tener una propuesta que evite el desempleo en muchos ciudadanos y ciudadanas más bien generándoles estabilidad en las que se llame a concurso, previo a resultados de las evaluaciones y el desempeño de los contratados y contratadas bajo la modalidad de contrato ocasional.

7. DISCUSION

7.1 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS.

En la presente investigación me he planteado el siguiente objetivo general:

“Realizar un estudio crítico jurídico doctrinario de los derechos de los Servidores Públicos con nombramiento y de los de Contratos Ocasionales.”

En efecto este objetivo se ha cumplido ya que se realice un estudio crítico, reflexivo, dentro del marco jurídico, doctrinario y conceptual en donde analice la Ley Orgánica de Servicio Público, respecto a los contratos ocasionales y de los nombramientos de los servidores públicos sujetos esta modalidad de contrato. Dentro del marco conceptual analice conceptos como **administración pública**, a lo que el **Dr. Herman Jaramillo Ordoñez** la define de la siguiente manera “la actividad racional, técnica, jurídica y permanente, ejecutada por el Estado, que tiene por objeto planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar el funcionamiento de los servidores públicos. El fin de la administración pública es prestar servicios eficientes y eficaces para satisfacer necesidades generales y lograr el desarrollo económico, social y cultural del país. Para obtener estos resultados la administración tiene que formular objetivos y políticas, elegir procedimientos, decidir correctamente, ejecutar las resoluciones y controlar las acciones de los servidores públicos”. **El Dr. Manuel Sánchez Zuraty, manifiesta que el servidor público es** El ciudadano ecuatoriano comprendido en el servicio civil, que ejercen funciones públicas remuneradas, en dependencias fiscales o en otras instituciones de derecho público y en instituciones de derecho privado, con finalidad social o pública, y que es legalmente nombrado. Dentro del marco doctrinario hago referencia a las generalidades y antecedentes la administración pública ecuatoriana a inicios del siglo XX ya que existen variadas concepciones de la Administración Pública. De hecho, una tendencia que se perfila siguiendo la legislación y la doctrina española, es de considerar la existencia más bien de “administraciones públicas”, cada una de ellas con su propia personalidad jurídica. Estas administraciones públicas están principalmente constituidas en ese país, además del gobierno central, por los gobiernos autonómicos y por los

municipios. Así mismo el derecho administrativo de igualdad constitucional para comprender la relevancia que tiene el estudio del derecho administrativo en la administración pública es importante empezar por comprender su significado, así pues el derecho administrativo es la parte del ordenamiento jurídico, que regula la administración pública, su organización y sus servicios, así como sus relaciones con los ciudadanos, estudia toda actividad de índole administrativa sea del órgano administrativo, judicial o legislativo y personas no estatales en cuanto ejercen poderes públicos y no se refiere principalmente a los servicios públicos como tales, sino que abarca toda la función administrativa de dominio público. Por todo lo antes mencionado manifiesto que este objetivo se lo ha cumplido.

En cuanto a los contratos y nombramientos la LOSEP (Ley Orgánica de Servicio Público) manifiesta: **NOMBRAMIENTO:** Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora. El término para posesionarse del cargo público será de quince días, contados a partir de la notificación y en caso de no hacerlo, caducarán **CONTRATO OCASIONAL:** La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

Este vínculo jurídico entre el servidor y el estado genera derechos constitucionales consecuentemente he podido identificar claramente los conceptos jurídicos, pudiendo delimitar este primer objetivo positivamente.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

De igual manera para la presente investigación me he planteado los siguientes objetivos específicos:

- Determinar que en el sector público los derechos de los servidores con nombramiento no son los mismos que los de los servidores con contratos ocasionales.

Este objetivo lo delimito en la primera pregunta de la encuesta basada en los siguientes criterios; Son derechos constitucionales irrenunciables; Aunque son nombramientos de tipos diferentes ambos se encuentran enmarcadas dentro de lo que estipula la Ley; La actitud laboral es la misma únicamente que los primeros tienen estabilidad y los ocasionales no; Están sujetos a los mismos derechos que tiene un servidor con nombramiento, la única diferencia es que el servidor público con nombramiento tiene nombramiento y el ocasional únicamente tiene que trabajar hasta que culmine el contrato ocasional; Gozan de estabilidad en su puesto perciben una remuneración justa que vayan acorde a las funciones que desempeña.

Este objetivo lo he podido verificar, principalmente con el desarrollo del marco jurídico donde analizo normas de la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público, donde se observa incongruencias jurídicas de las normas de inferior jerarquía a la Constitución que vulneran el derecho a la estabilidad del servidor público. También lo verifico con las respuestas de las encuestas en donde las profesionales del derecho encuestados manifiestan que si existe vulneración del principio constitucional de estabilidad y continuidad del servidor público que labora bajo la modalidad de contrato de servicio ocasional, si bien la Constitución lo manda y como norma superior jerárquica prevalece sobre las demás, mientras que la norma que limita derechos del servidor público corresponde a la Ley Orgánica del Servicio Público que es de menor jerarquía por lo tanto, debe prevalecer el Estado Constitucional de Derechos.

A mi criterio existe contradicción entre la Ley Orgánica de Servicio Público y la Constitución de la República del Ecuador en lo referente a la estabilidad laboral donde la Constitución busca el bienestar ciudadano y el Buen Vivir.

- El segundo objetivo es: Demostrar que en los contratos de servicios ocasionales se vulneran los derechos de igualdad y permanencia laboral en relación a los servidores públicos con nombramiento.

Ese objetivo propuesto se cumplió de conformidad a la pregunta número 3 de la entrevista realizada a un profesional del Derecho de igual manera en la cuarta pregunta de mi encuesta con relación a los siguientes criterios; Los

derechos es para todos los ecuatorianos y no deben existir preferencias; De alguna manera se considera la experiencia y la estabilidad; Ya que la ley ampara a todo servidor público permanente y ocasional, de otra forma existiría una confrontación legal con la institución que fuere; Solo garantiza el derecho de igualdad más no la estabilidad; El trabajo ya sería estable y su servicio sería igual al del servidor con nombramiento.

Así mismo las personas encuestadas sostienen que deja en indefensión los derechos del servidor público al no permitir su estabilidad; el Estado Constitucional de Derechos, no es aplicado correctamente, por lo tanto, debe garantizarse estos derechos del servidor público. El servidor público debe asesorarse de profesionales del derecho y acceder a los órganos de justicia para efectivizar sus derechos que prevé la Constitución de la República.

A mi criterio la LOSEP establece limitaciones de tiempo en la duración de los contratos ocasionales por tal motivo debería eliminarse esa limitante y realizar propuestas encaminadas a una estabilidad laboral en beneficio del servidor público con esta modalidad de contrato.

- El tercer objetivo es: Implementar un proyecto de reforma legal en el ámbito del derecho administrativo.

El Artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador dice: “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”.

El Artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta: “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora”.

El Artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a

cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

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

De conformidad derecho comparado en relación a Estatuto Del Funcionario Público De Bolivia.

El Poder Ejecutivo programará, en el ámbito de su competencia, la sustitución gradual de los funcionarios provisorios por funcionarios de carrera, mediante la implementación de programas de desarrollo institucional”.

Esta legislación se diferencia a la nuestra porque abarca los servidores públicos del gobierno central y autónomo descentralizados; Igualmente, se regulan por esta ley las relaciones de trabajo entre los tribunales administrativos, los organismos auxiliares de carácter estatal y municipal y sus servidores públicos. Aquellos actos en los que el Estado o los municipios asuman la responsabilidad de las relaciones de trabajo, se regularán conforme a esta ley, considerando las modalidades y términos específicos que se señalen en dichos actos.

- **El Artículo 8 del Estatuto Básico del Empleado Público de España,** determina el Concepto y clases de empleados públicos. “Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual”.

El Artículo 11 Estatuto Básico del Empleado Público de España; se refiere al Personal laboral y dice que: “Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. Las Leyes de la Función Pública del mismo país que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo”.

Esta norma amplía su alcance permitiendo a las modalidades de contratación de personal y los incluye como servidores públicos sujetas a esta ley.

El Artículo 12 del Estatuto Básico del Empleado Público de España se refiere, Personal eventual señala que: “Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin, es decir diferenciar claramente las categorías administrativas sobre el personal.

Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera”.

Por lo tanto en las leyes no se cumple con LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO DE LA MISMA MANERA QUE LOS DE CONTRATO OCASIONAL por lo consiguiente presento al final de mi tesis un proyecto de reforma

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En mi presente proyecto de investigación me he planteado la siguiente hipótesis: **“Los derechos de los servidores públicos con nombramiento no se hacen efectivos de la misma forma que los de contrato ocasional, vulnerándose el principio de igualdad y estabilidad laboral.”**

Mi hipótesis se contrasta, con el desarrollo del marco jurídico donde analice la Ley Orgánica del Servicio Público, respecto a los contratos ocasionales ya que

no se debería limitar el tiempo de terminación del contrato a fin de garantizar al servidor continuar con su actividad y de esta forma coadyuvar a la gestión institucional, puesto que cuando un servidor ha cumplido los dos años de labores y nuevamente se contrata para las mismas funciones a otro, esto genera retraso en la actividad institucional ya que un servidor nuevo tiene que conocer primeramente sus funciones y luego se ven los resultados de su trabajo.

La terminación unilateral de los contratos de servicios ocasionales en el Sector Público, por parte de la autoridad nominadora en cualquier momento sin que fuere necesario otro requisito previo, vulnera el derecho Constitucional al trabajo de los servidores públicos.

En la **LOSEP** establece limitaciones de tiempo en la duración de los contratos ocasionales por tal motivo debería eliminarse esa limitante y realizar propuestas encaminadas a una estabilidad laboral en beneficio del servidor público con esta modalidad de contrato. Al no cumplirse con esta norma se está vulnerando los derechos de los servidores públicos contratados por servicios ocasionales, como el derecho de igualdad para todas las personas. La contratación continua significa que adquiere derechos a la estabilidad y por ello a ser llamado al concurso de méritos y oposición

En un estado de derechos como es el caso del Ecuador, no debería existir una Ley que menoscabe los derechos a los servidores públicos bajo la modalidad de contrato ocasional, por tanto, se torna imprescindible que las unidades de talento humano de las instituciones del Servicio Público intervengan desde un aspecto social, sin dejar de lado el aspecto técnico.

Es evidente la diferenciación expresa en los derechos y en los beneficios de los servidores públicos de contrato por servicios ocasionales frente a los servidores públicos permanentes, por lo que es indispensable combatir las diferentes formas de precarización laboral en el servicio público ecuatoriano.

8. CONCLUSIONES

- La Administración Pública es la acción de gobierno encaminada en forma ordenada y técnica al cumplimiento y aplicación de leyes y reglamentos, a promover el bien público en todas sus manifestaciones.
- El servidor público es el ciudadano ecuatoriano comprendido en el servicio civil, que ejercen funciones públicas remuneradas, en dependencias fiscales o en otras instituciones de derecho público y en instituciones de derecho privado, con finalidad social o pública, y que es legalmente nombrado.
- Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual de empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.
- La Ley Orgánica de Servicio Público, establece limitantes de tiempo en los contratos de servicios ocasionales refiriéndose a su naturaleza para lo cual fue creado, muy claramente indica que las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato, de esta manera se está excluyendo a estos servidores y servidora de una estabilidad laboral.
- En el sector público existe una planificación a corto plazo y a largo plazo, de las actividades que se requieran realizar y los perfiles profesionales para dichas actividades emanan de un estudio técnico, económico y social, por lo que para la creación de un contrato de servicios ocasionales existe previamente la partida presupuestaria y el informe de la Unidad de Administración de Talento Humano de que existe la necesidad de contratar y generalmente se renueva el contrato ocasional hasta por dos años es decir se termina en cualquier momento y eso significa que dicho trabajo de planificación fue ineficaz y no apegado a la realidad institucional.

9. RECOMENDACIONES

- La administración pública debe de desarrollar el bienestar dentro de las competencias que estuvieren a su cargo dentro del servicio público, para promover la igualdad entre el servidor de nombramiento y el de contrato ocasional.
- La autoridad debe garantizar la estabilidad laboral y los derechos constitucionales de los servidores con contrato ocasional por más de dos años.
- Debe llamarse a concursos para cubrir los cargos públicos en los que persista la necesidad institucional y debe tomarse en cuenta a los servidores que se contrató ocasionalmente.
- Se debe eliminar limitantes de tiempo dentro de los contratos ocasionales y considerarles como inicio de su estabilidad administrativa.
- Se debe efectuar una planificación institucional por parte de la unidad de Administración de Talento Humano que este apegada a la realidad institucional para que los contratos ocasionales den inicio a la estabilidad laboral administrativa.
- Se recomienda reformar el Artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público para garantizar la estabilidad laboral de los contratos ocasionales.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que en el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

Que en el artículo 228 está dispuesto que el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.

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

Que en el artículo 75 de la Ley Orgánica de Servicio Publico señala que contratos administrativos “Es todo acto o declaración multilateral o de voluntad común; productor de efectos jurídicos, entre dos o más personas, de las cuales una está en ejercicio de la función administrativa. Su regulación se regirá por las normas jurídicas aplicables.”

Que el artículo 58 de la Ley de Servicio Público dice “La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

En uso de las facultades que le otorgan la Constitución de la República del Ecuador, resuelve:

EXPEDIR LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO EN SU ARTÍCULO 58 POR EL SIGUIENTE:

En caso de necesidad institucional se podrá renovar el contrato de servicio ocasional por más de dos años, una vez concluida la renovación y en caso de persistir la necesidad Institucional, se deberá llamar al concurso de méritos y oposición entre los contratados ocasionalmente, la entidad que incumpliere con esta norma será sancionada.

Los contratos ocasionales renovados dan lugar al inicio de la estabilidad administrativa del servidor y confiere el derecho para el concurso de méritos y oposición entre contratados ocasionalmente confiriéndoles evaluación especial.

Esta Ley Reformatoria entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, dado y firmado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, en la Ciudad de Quito, a los.....días, del mes de..... del año.....

.....
.....

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

SECRETARIO DE LA ASAMBLEA

NACIONAL

10. BIBLIOGRAFIA

- http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- <http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/09/LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- http://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/12ESTATUTO_FUNCION_EJECUTIVA.pdf
- [Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano – Doctor Julio Grisola.](#)
- [Flexibilidad laboral – Doctor Santiago Guerrón](#)
- [Luis Ramírez Bosco- revista del Derecho al Trabajo, tomo I.](#)
- [Diccionario Jurídico Elemental del tratadista –Guillermo Cabanellas.](#)
- [Nicolás Granja Galindo –Fundamentos del Derecho Administrativo.](#)
- [Gabriela Monesterolo en su libro Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano.](#)
- [El derecho a la Estabilidad Laboral – Doctor Manuel Osorio.](#)
- [Doctor Herman Jaramillo, en su libro la actividad jurídica de la administración.](#)
- [Galo Espinoza merino en su obra diccionario enciclopedia jurídica.](#)
- [Vademécum laboral.](#)

11. ANEXOS

1. TEMA

“LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO NO SE HACEN EFECTIVOS EN LOS SERVIDORES CON CONTRATO OCASIONAL”.

2. PROBLEMÁTICA

La Constitución de la República manifiesta en su artículo 229 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 “a excepción de los obreros en consecuencia una de las principales obligaciones del estado es garantizar el trabajo a sus ciudadanos así también ofrecerles en diversas áreas estabilidad para que no solo el servidor público pueda enriquecer sus conocimientos sino también prestar un buen servicio para lo cual el campo público está obligado prestar a sus ciudadanos. Por otro lado, la Ley Orgánica del Servicio Público en el literal a) del Artículo 23 señala que son derechos irrenunciables de las y los servidores públicos, a) Gozar de estabilidad en su puesto, pero existe una gran contradicción entre este Derecho.

La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración de funciones de sus servidores”

En la actualidad al servidor público se lo considera como la persona que labora para la administración pública y cuya función es la brindar servicios públicos, por lo general, prestan servicios al Estado; en este proyecto me enfocare en **LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO NO SE HACEN EFECTIVOS EN LOS SERVIDORES CON CONTRATO OCASIONAL**. Según la Ley Orgánica del Servicio Público, los contratos ocasionales no pueden exceder de 12 meses y solo en caso de

necesidad de la institución se podrá renovar una sola vez por 12 meses, esto se aplica cada año a funcionarios que ingresan a prestar servicio en el sector público.

Para el presente proyecto partiré conceptualizando algunos términos de los principios universales de las y los servidores públicos. Posteriormente se podrá identificar los derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos, contemplados en la Constitución y en la Ley Orgánica del Servicio Público, como también realizaré un contraste de los derechos entre los servidores públicos con nombramientos permanentes y servidores públicos con contratos ocasionales, así mismo efectuare una breve comparación de las formas de desvinculación laboral entre la Ley.

3. JUSTIFICACION

Justificación Académica.

La investigación jurídica de la problemática se inscribe, académicamente dentro de área de derecho público, principalmente en el campo de derecho Administrativo, por tanto se justifica académicamente en cuanto cumpla las exigencias del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherentes a las materias de Derecho Positivo, para optar por mi Grado de Licenciada y el Título de Abogada.

De igual manera cumplir con los objetivos del sílabo de investigación que me permite formarme como estudiante en la rama de la investigación jurídica con conocimientos de las ciencias sociales y de Derecho positivo, utilizando los procesos de aprendizaje teórico y práctico relacionando tema de investigación que permitan aportar a las soluciones de los problemas derivados de la evolución del Derecho para el servicio a la sociedad ;elaborar proyectos de investigación, en el área terminal profesionalizante ;desarrollar la investigación jurídica en todas sus fases, aplicando la metodología correspondiente, en función del lineamiento legal y reglamentario ;ser capaz de desarrollar una

investigación sobre un problema jurídico acotado que cumpla con las exigencias de método, forma y fondo vigentes en el medio jurídico ecuatoriano.

Por otro lado dar a conocer los resultados de aprendizaje del sílabo de titulación para desarrollar un plan de investigación acorde a las exigencias legales y reglamentarias.

- Combinar las competencias investigativas y la responsabilidad social al justificar la pertinencia socio jurídica de la investigación.
- Analizar los componentes conceptuales, doctrinarios y jurídicos del problema analizado.
- Aplicar los deferentes métodos, técnicas y procedimientos de la investigación jurídica para presentar alternativas de solución al problema planteado.
- Diseñar los resultados del proceso de investigación para optar por la titulación.

Justificación Social.

El propósito del presente proyecto es realizar un análisis los Derechos de los Servidores Públicos permanentes y de los servidores con contratos ocasionales. Para el desarrollo del presente documento iniciare conceptualizando algunos términos y conociendo algunos de los principios universales que regula el derecho al trabajo. Posteriormente se identificarán los derechos de los servidores públicos, contemplados en la Constitución y en la Ley Orgánica del Servicio Público; subsiguientemente se realizará un contraste de los derechos entre los servidores permanentes y ocasionales. Finalmente este trabajo pretende proponer políticas que eviten la precarización laboral de los servidores públicos bajo la modalidad de contrato por servicios ocasionales en el servicio público, de tal manera que las unidades de administración del talento humano de las instituciones del Estado, actúen objetivamente para reducir la brecha de desigualdad de derechos de los servidores ocasionales con respecto a los servidores permanentes en el servicio público.

Justificación Jurídica

La Constitución en su Artículo 229 manifiesta “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título

trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores”

Dentro de la Ley Orgánica del servicio manifiesta en su Artículo 4 servidoras y servidores públicos.-“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, unción o dignidad dentro del sector público”.

En el mismo cuerpo legal en el Artículo 16 se considera “el nombramiento y el contrato ocasional como único vínculo jurídico del servidor público con la institución en la cual presta sus servicios”.

Así mismo en su Artículo 58 se refiere a “La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo al informe de la unidad de administración del Talento Humano, siempre que existe la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin”.

Los contratos ocasionales atentan contra los derechos del servidor; por lo que se encuentra en desventaja frente a los de nombramiento que ofrece estabilidad laboral.

Por lo tanto mi proyecto se justifica porque debe guardarse armonía entre la Constitución y las leyes, ya que los derechos son iguales ante la ley, debiendo por consiguiente conferirles garantías a los servidores que ingresan a laborar con contrato ocasional.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Realizar un estudio crítico jurídico doctrinario de los derechos de los Servidores Públicos con nombramiento y de los de Contratos Ocasionales

OBJETIVO ESPECIFICOS

- Determinar que en el sector público los derechos de los servidores con nombramiento no son los mismos que los de los servidores con contratos ocasionales.
- Demostrar que en los contratos de servicios ocasionales se vulneran los derechos de igualdad y permanencia laboral en relación a los servidores públicos con nombramiento.
- Implementar un proyecto de reforma legal en el ámbito del derecho administrativo.

5. HIPÓTESIS

Los derechos de los servidores públicos con nombramiento no se hacen efectivos de la misma forma que los de contrato ocasional, vulnerándose el principio de igualdad y estabilidad laboral.

6. MARCO TEORICO

En el Ecuador el ordenamiento jurídico establece a la Constitución de la República como la norma suprema y en consecuencia como el cuerpo jurídico con mayor jerarquía, es así que en dicho cuerpo normativo se encuentran establecidos los derechos de las y los ciudadanos ecuatorianos, los derechos de los trabajadores, los derechos de los servidores públicos, los principios del trabajo, entre otras garantías constitucionales que amparan a todas y todos los ecuatorianos.

El Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece los principios que sustentan el derecho al trabajo en el Ecuador, es así que del mencionado artículo se extraen los siguientes principios:

a) Principio de continuidad laboral, el primer numeral prescribe “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”. Es decir, el trabajo es la principal fuente de ingreso de las personas, por lo que la relación laboral debe ser lo más extensa posible en el tiempo, evitando limitaciones en el plazo de la relación.

El principio de continuidad laboral pretende que la relación laboral sea estable, permanente, constante, duradera, que no limite el tiempo o el plazo de la relación laboral, es así que el principio de continuidad laboral es de suma importancia ya que intenta prevenir rupturas, limitaciones o interrupciones en las relaciones laborales.

b) Continuando con lo que prescribe el Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador se extrae también el Principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, el segundo numeral prescribe “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. Es decir, los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución, leyes, códigos, reglamentos son irrenunciables y no puede ser menoscabado, en otras palabras, ninguna persona natural o jurídica puede atentar o vulnerar los derechos de los trabajadores.

c) De igual manera el Principio protector se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, prescrito en el numeral 3 del artículo 326, el cual señala: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”

d) El Principio de la Progresividad está señalado en el numeral 8 del Artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, el mismo que manifiesta lo siguiente:

“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.”

Asimismo en el Artículo. 6, el numeral 2 del artículo 11 del mismo cuerpo legal prescribe “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”. El artículo 33 de la Carta Magna prescribe que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

El numeral 2 del artículo 66 reconoce y garantiza a las personas “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”.

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

La Constitución en su Artículo. 229 manifiesta “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores”

La Ley Orgánica de Servicio Público, fue promulgada en el segundo suplemento del Registro Oficial 294, de fecha 06 de octubre de 2010, la cual se

sustenta en los principios de: 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.

El cuerpo legal antes mencionado establece en el artículo 23 los siguientes derechos de las servidoras y los servidores públicos:

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;
- b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;
- e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;
- f) Asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria;
- g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;
- h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;
- i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;

- j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;
- k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;
- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;
- n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;
- o) Ejercer el derecho de la potencializarían integral de sus capacidades humanas e intelectuales;
- p) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social;
- q) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;
- r) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; y,
- s) Los demás que establezca la Constitución y la ley”.

Asimismo en el Art. 58 establece que en los contratos de servicios ocasionales “La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista

la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.”

La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad, tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación. Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos. La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley, será causal para la conclusión automática del mismo y originará en consecuencia la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley. En caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos.

Estatuto Del Régimen Jurídico Administrativo De La Función Ejecutiva Que mediante Decreto Ejecutivo hace mención a los siguientes artículos:

Artículo 75.- Contratos Administrativos.- Es todo acto o declaración multilateral o de voluntad común; productor de efectos jurídicos, entre dos o más personas, de las cuales una está en ejercicio de la función administrativa. Su regulación se regirá por las normas jurídicas aplicables.

Artículo 76.- Formación de los Contratos Administrativos.- “de los actos separables.- En la formación de los contratos administrativos hay dos fases: la precontractual y la contractual o de ejecución. A estas fases concurre también todo potencial contratista desarrollando determinadas actividades jurídicas.”

Luis Ramírez Bosco, en la revista dl derecho del trabajo, Tomo I, menciona:” la irrenunciabilidad no es algo que se dé exclusivamente en el derecho del Trabajo, ni siquiera ajeno al derecho de los contratos y obligaciones; lo que es particular del derecho del trabajo es que en este, la enorme mayoría de sus normas son imperativas y que la indisponibilidad de los derechos del trabajador tienen una especial intensidad, debida, naturalmente a su especial necesidad de protección.”

Derecho laboral de acuerdo al concepto establecido ene l Diccionario Jurídico Elemental del tratadista Guillermo Cabanellas, el derecho laboral es “ aquel que tiene con finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores , y de uno y otros con el Estado , en lo referente al trabajo subordinado , y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.”

Como considera Nicolás Granja Galindo en su obra fundamentos del derecho administrativo, “la administración proviene del verbo latino administrare que quiere decir servir, gobernar o ejercer un cargo. Además el verbo administrare. Etimológicamente está constituido por las raíces latinas de ad, manus y trahere, todo lo cual significa que la idea de prestación de servicios, es decir, de traer a mano algo”.

La etimología señalada por Nicolás Granja Galindo sobre el derecho administrativo “El derecho administrativo es aquella rama del derecho público, que regula la actividad del estado y de los organismos públicos entre sí, para el cumplimiento de los fines administrativos.”

Gabriela Monesterolo en su libro Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano menciona. “El Derecho Laboral tiende a garantizar la estabilidad del trabajador, tanto en el presente como en el futuro; no obstante, el objetivo es beneficiar a las dos partes del contrato de trabajo y a la sociedad en general y no, como podría pensarse exclusivamente al prestador de los servicios; esto en razón de que por un lado, brinda seguridad económica a la empresa y por otro lado, responda a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad del trabajador lo que demás aumenta la actividad laboral”.

El derecho a la estabilidad laboral para el tratadista Manuel Osorio define a la estabilidad laboral “Se entiende por tal derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiende a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiera incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad, y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado sustituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto”

El derecho a la continuidad laboral “es el principio que reconoce al trabajador el derecho a permanecer en su trabajo luego del periodo de prueba, ya que la relación laboral queda prorrogada hasta completar el año de estabilidad o el

plazo pactado si es superior y luego de lo cual es indefinida. Por tanto la terminación unilateral genera indemnización por despido intempestivo o abandono al trabajo. La estabilidad es una permanente aspiración de los trabajadores, para poder organizar su vida familiar cumplir sus obligaciones, pero a la empresa también le interesa ya que es un ambiente de trabajo estable, el rendimiento es más efectivo, disminuyen costos de capacitación y se pueden cumplir metas.”

Así mismo, en el libro flexibilidad laboral en Ecuador, Santiago Guerron manifiesta:

“El derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión por invalidez, sin que antes sea licito declararle cesante, a menos que concurra las causas taxativamente determinadas por la ley, la legislación de los pueblos han optado por dos caminos para garantizar la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa y en el otra se trata de evitarlo mediante la condena de indemnización de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores.”

Los servidores públicos según el Dr. Herman Jaramillo en su libro de Actividad Jurídica de la Administración “Los servidores públicos son recursos humanos calificados que prestan servicios personales a la administración central, institucional o seccional para satisfacer necesidades generales.”

Para el Dr. William López Arévalo el servidor público “Ejerce tareas administrativas y prestan servicios públicos, en cambio, se considera que el concepto de funcionario alude a: una designación legal de representación del gobierno, el carácter de permanencia, el ejercicio de la función pública que le da poderes propios y a su carácter representativo.”

Galo Espinoza Merino en su obra Diccionario Enciclopedia Jurídica, indica que servidor público es “todo ciudadano nombrado para prestar servicios remunerados en instituciones fiscales o en otras instituciones de derecho público y en instituciones de derecho privado con finalidad social o pública.”

El nombramiento del servidor público según el Dr. Herman Jaramillo “es una decisión administrativa por el cual la respectiva autoridad nominadora a un ciudadano legalmente capaz e idóneo para que desempeñe una función pública en una institución u organismo del estado.”

El contrato para Galo Espinoza Merino es “el acto por el cual una persona se obliga a dar, hacer o no hacer una cosa”.

El contrato de trabajo según Carvalho de Mendonca: “el contrato de trabajo representa la relación jurídica establecida entre la persona que con fin determinado, presta su propio servicio material o intelectual, y la otra que de ello aprovecha o saca utilidad”.

Para el concepto de contrato de servicios ocasionales destaco el de Vademécum Laboral lo cual manifiesta lo siguiente: “son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá a treinta días o un año”.

7. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES MESES	Junio 2 016				Julio 2 016				Agosto 2 016			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación del Proyecto de Tesis	X	X										
Revisión de Bibliografía			X									
Elaboración de la base Teórica				X	X							
Revisión de existentes de la presente						X						
Aplicación de Encuestas							X					
Procesamiento, Tabulación y Análisis de la información								X				
Construcción del informe									X			
Presentación de la tesis										X		

8. PRESUPUESTO FINANCIERO

Con relación al presupuesto y financiamiento debo dividirlo en 2 partes, la primera corresponde a los recursos humanos que intervendrán en mi investigación, y la segunda que se refiere a materiales y presupuestos

8.1 RECURSOS HUMANOS.

a) Docente del Decimo Ciclo: Dra. Rebeca Aguirre Magister en Derecho Administrativo e Investigación Jurídica.

b) Director del proyecto por designarse

c) Director de tesis por designarse

e) Encuestados: 30 personas entre Abogados, Docentes Universitarios.

f) Postulante. María Gabriela Yaure Luna

8.2 RECURSOS MATERIALES.

DESCRIPCIÓN	VALOR
Internet	50.00
Recolección de Información Total	50.00
Hojas	20.00
Copias	30.00
CDS	30.00
Impresión	50.00
Anillado	40.00
Materiales de Oficina	30.00
Transporte y movilización	100.00
TOTAL	400.00

9. METODOLOGIA

En la ejecución del presente trabajo emplearé los métodos que me permitirán seguir la secuencia pertinente para la obtención respectiva de la información, análisis e interpretación jurídica de los hechos establecidos.

La investigación a realizarse es de tipo bibliográfico y de campo, para ello utilizare el método científico y sus derivaciones con la finalidad de descubrir la verdad o confirmación de ser el caso.

Para lo cual utilizare métodos, procedimientos y técnicas que serán factibles para la presente investigación dela problemática propuesta en tanto existan fuentes de investigación bibliográfica, documental y de campo, contando con el apoyo logístico necesario y con orientación metodológica para el estudio explicativo y crítico.

Como derivaciones del método general científico utilizaré los siguientes:

Método Deductivo e Inductivo.

Este método permite hacer un estudio de los diversos temas desde asuntos generales a los particulares y el segundo desde ideas particulares permite llegar a razonamientos generales

Método Histórico-Comparado.

Este método permite el estudio de la evolución del Derecho especialmente un análisis doctrinario y jurídico del silencio administrativo en relación a la evolución en el tiempo.

Método Descriptivo. Este método permitirá hacer una observación del problema planteado, para realizar una síntesis actualizada, con la finalidad de cumplir con los objetivos y comprobar la hipótesis.

TECNICAS

La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta personas para las encuestas entre Abogados, Docentes Universitarios planteando el cuestionario pertinente.

10. BIBLIOGRAFIA

- http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- <http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/09/LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- http://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/12ESTATUTO_FUNCION_EJECUTIVA.pdf
- Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano – Doctor Julio Grisola.
- Flexibilidad laboral – Doctor Santiago Guerrón
- Luis Ramírez Bosco- revista del Derecho al Trabajo, tomo I.
- Diccionario Jurídico Elemental del tratadista –Guillermo Cabanellas.
- NicolásGranja Galindo –Fundamentos del Derecho Administrativo.
- Gabriela Monesterolo en su libro Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano.
- El derecho a la Estabilidad Laboral – Doctor Manuel Osorio.
- Doctor Herman Jaramillo, en su libro la actividad jurídica de la administración.
- Galo Espinoza merino en su obra diccionario enciclopedia jurídica.
- Vademécum laboral.0

REFORMAS

- El Poder Ejecutivo programará, en el ámbito de su competencia, la sustitución gradual de los funcionarios provisorios por funcionarios de carrera, mediante la implementación de programas de desarrollo institucional”.

Estatuto Del Funcionario Público De Bolivia.

- Esta legislación se diferencia a la nuestra porque abarca los servidores públicos del gobierno central y autónomo descentralizados; Igualmente, se regulan por esta ley las relaciones de trabajo entre los tribunales administrativos, los organismos auxiliares de carácter estatal y municipal y sus servidores públicos. Aquellos actos en los que el Estado o los municipios asuman la responsabilidad de las relaciones de trabajo, se regularán conforme a esta ley, considerando las modalidades y términos específicos que se señalen en dichos actos.

Para efectos de esta ley se entiende:

“Por servidor público, toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo;

II. Por trabajador, la persona física que presta sus servicios, en forma subordinada, en el Subsistema Educativo Federalizado, mediante el pago de un sueldo o salario;

III. Por institución pública, cada uno de los poderes públicos del Estado, los ayuntamientos y los tribunales administrativos, así como los organismos auxiliares de carácter estatal y municipal;

IV. Por dependencia, la unidad administrativa prevista en los ordenamientos legales respectivos que, estando subordinada jerárquicamente a una institución pública, tenga un sistema propio de administración interna; y

Sólo se podrá contratar la prestación de servicios por tiempo determinado en los siguientes casos:

I. “Cuando tenga por objeto sustituir interinamente a un servidor público;

II. Cuando sea necesario realizar labores que se presentan en forma esporádica;

III. Cuando aumenten las cargas de trabajo o haya rezago y se establezca un programa especial para desahogarlo, o para apoyar programas de inversión”.

El término máximo para el cual se podrá establecer una relación laboral por tiempo determinado será de un año, excepto cuando se trate de sustituir interinamente a otro servidor público o tratándose de programas con cargo a recursos de inversión. Pasado este término, si subsiste la naturaleza del trabajo y se cumple lo estipulado en esta ley y en las condiciones generales de trabajo de la institución pública, el servidor público sujeto a este tipo de relación, tendrá derecho a ocupar un puesto por tiempo indeterminado.

- **El Art. 8 del Estatuto Básico del Empleado Público de España,** determina el Concepto y clases de empleados públicos. “Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual”.

- El Artículo 11 de la ley en estudio señala; Personal laboral.

1. “Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo”.

Esta norma amplía su alcance permitiendo a las modalidades de contratación de personal y los incluye como servidores públicos sujetas a esta ley.

El Artículo 12 de la citada ley dispone, Personal eventual.

1. “Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.
2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.
3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.
4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.
5. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera”.

TABULACION DE DATOS

1.- Considera usted que los derechos de los servidores públicos con nombramiento se hacen efectivos de la misma manera que los de contrato ocasional.

(5) SI	(25) NO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Son derechos constitucionales irrenunciables. 2. Aunque son nombramientos de tipos diferentes ambos se encuentran enmarcadas dentro de lo que estipula la Ley. 3. La actitud laboral es la misma únicamente que los primeros tienen estabilidad y los ocasionales no. 4. Están sujetos a los mismos derechos que tiene un servidor con nombramiento, la única diferencia es que el servidor público con nombramiento tiene nombramiento y el ocasional únicamente tiene que trabajar hasta que culmine el contrato ocasional. 5. Gozan de estabilidad en su puesto perciben una remuneración justa que vayan acorde a las funciones que desempeña. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porque se vulneran sus derechos. 2. En algunos de ellos los contratos no se cumplen y tienden a presentar irregularidades en el contexto legal. 3. Están sujetos a cesación lo cual conlleva a la trasgresión de derechos de estabilidad. 4. En los servidores públicos son más recompensados y valorados. 5. Pienso que los servidores públicos tienen vulneración de sus derechos en cuanto a estabilidad. 6. Los de contrato ocasional no tienen acceso a estabilidad laboral. 7. El gobierno de turno nos ha llevado a un caos en todo aspecto. 8. Hoy en día no existe nombramiento, además los derechos son vulnerados para los de contrato ocasional. 9. Se vulneran los derechos de estabilidad a los servidores de contrato ocasional. 10. El contrato ocasional tiene menos beneficios en cambio los de nombramiento tienen varios beneficios. 11. Para los de nombramiento debe

	<p>existir un sumario administrativo para que los puedan despedir; en cambio en los de contrato ocasional solamente con un oficio al servidor ya está despedido.</p> <p>12. Generalmente las instituciones vulneran derechos desconociendo principios fundamentales constitucionales y legales.</p> <p>13. Concluido su contrato simplemente los despiden.</p> <p>14. Los servidores públicos gozan de cierta estabilidad laboral a diferencia de los que tienen contrato ocasional quienes al término del mismo en la mayoría de las veces son despedidos.</p> <p>15. Porque varía desde la forma de contrato además el trato no es equitativo.</p> <p>16. Se encuentra limitados siempre por lo tanto no son respaldados por la política gubernamental.</p> <p>17. Los servidores públicos con nombramiento tienen estabilidad laboral y en los servidores con contrato ocasional no cuentan con estabilidad.</p> <p>18. El contrato se termina ocasionalmente y con esto se vulneran los derechos consagrados en la Constitución.</p> <p>19. Actualmente no existe estabilidad laboral.</p> <p>20. Los de nombramiento gozan de más respaldo legal, los</p>
--	--

	<p>ocasionales están a merced de los funcionarios, limitando el tiempo de trabajo, en espera de que en cualquier momento los despidan.</p> <p>21. Los servidores públicos con nombramiento tienen estabilidad laboral, en cambio el contrato ocasional se fija para un cierto límite de tiempo.</p> <p>22. Tienen características diversas, los primeros son sujetos a la carrera administrativa, y los segundos tienen características de servicios temporales.</p>
--	--

2.-En su opinión el contrato de servicios ocasionales desde su vigencia en la ley Orgánica de servicio público, han conllevado a la inestabilidad de los servidores públicos en vista de que se cumple en forma repetitiva.

(22) SI	(8)NO
<ol style="list-style-type: none"> 1. El contrato ocasional se da por una necesidad más que por un servicio. 2. El servidor público posee incertidumbre que impide hacer carrera en el servicio público. 3. Solo contratan a una persona por una necesidad y no más por un servicio. 4. Se han realizado en forma repetitiva por años y luego han salido los servidores de su trabajo sin indemnizaciones de ninguna clase. 5. Allí solo existe política. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saben y conocen a lo que se someten ´por eso es contrato. 2. Aún hay dudas en la direccionalidad de la ley aplicada. 3. Los contratos ocasionales no son seguros. 4. Los contratos ocasionales conllevan a la inestabilidad. 5. Dentro de este tipo de contrato de ninguna manera representaría estabilidad laboral. 6. Porque el hecho de que hayan contratos ocasionales no quiere decir que incumplamos la ley, la ley es para todos y se debe

<p>6. Existe la inestabilidad laboral por cuanto un contrato ocasional como su palabra mismo lo dice por cuanto no hay estabilidad.</p> <p>7. Se está viviendo la estabilidad.</p> <p>8. Muchos prefieren hacer ese tipo de contrato ya que de esta manera se evitan de pagar al trabajador varios beneficios que con el contrato con nombramiento se lo haría.</p> <p>9. Solamente cubre una necesidad como su nombre lo dice ocasionalmente.</p> <p>10. Obligatoriamente deben aportar al partido de gobierno.</p> <p>11. Las entidades públicas no cumplen con lo previsto en la ley y mantienen personal con contratos ocasionales por pequeños periodos de tiempo y no otorgan nombramientos definitivos.</p> <p>12. No se garantiza el derecho a la estabilidad laboral.</p> <p>13. Existe inestabilidad ya que los contratos han ocupado puestos de trabajo por años sin aperturar el respectivo nombramiento.</p> <p>14. Porque así lo establece la ley ninguna persona puede estar contratada por más de dos años se le debe dar la titularidad.</p> <p>15. Con los contratos ocasionales se vulnera el derecho a la estabilidad laboral.</p> <p>16. Falta de estabilidad, no garantiza cumplimiento de la norma.</p>	<p>cumplir en todo contrato.</p> <p>7. Ya no está vigente el contrato ocasional.</p>
--	--

<p>17. No hay estabilidad laboral.</p> <p>18. Esto seguirá sucediendo mientras no se paren los abusos de los gobernantes y administradores.</p> <p>19. Se ha vuelto una práctica común con el fin de no asumir obligaciones patronales.</p> <p>20. Tan solo es contrato por dos años máximo y no existe estabilidad para el servidor público.</p>	
---	--

3.- Considera usted que los contratos ocasionales deben ser tomados en cuenta en el sector público para nuevos contratos

(22) SI	(8) NO
<p>1. Depende de la institución se podía renovar siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos.</p> <p>2. Experiencia adquirida, capacitación realizada.</p> <p>3. Es un derecho de todo trabajador público.</p> <p>4. Para valorar los derechos del trabajador y puedan ser recompensados de una manera que se le realice el efectivo goce de sus derechos.</p> <p>5. Las entidades ya asumen experiencia en el sector público y deberían ser tomados en cuenta</p>	<p>1. Debería darse mayor garantía para un trabajo estable.</p> <p>2. Cada contrato es para una ocasión o necesidad.</p> <p>3. Sería algo perjudicial para el servicio público.</p> <p>4. Es una clase de contratos previsto en el código de trabajo, es decir este contrato es una empresa o institución para contratar en forma ocasional hasta que termine la obra o cualquier otro trabajo.</p> <p>5. Necesariamente deben ser es limitados temporalmente hablando y convertirlos en permanentes pasado cierto tiempo, incluso bajo responsabilidad del ente nominador.</p> <p>6. Porque si se lo efectúa de esta manera se interrumpen los</p>

<p>porque con eso se favorece a la institución.</p> <p>6. Para mejorar la estabilidad.</p> <p>7. Para que debe de existir la inestabilidad laboral.</p> <p>8. Para algo mismo sentirnos estables.</p> <p>9. Se garantiza mayor estabilidad.</p> <p>10. Porque a la falta de un servidor público titular debe ser remplazado por otra persona ocasionalmente.</p> <p>11. Son personas que van adquiriendo experiencia laboral.</p> <p>12. Adquieren experiencia y conocimiento.</p> <p>13. La ley lo determina que luego del contrato ocasional se de el nombramiento con los requerimientos establecidos, ya que en la práctica no se da.</p> <p>14. Con sus respectivas reformas.</p> <p>15. Por la experiencia que tienen esta clase de profesionales.</p> <p>16. Porque en la actualidad existe un alto porcentaje de desempleo.</p> <p>17. Se vulnera derechos y se deja al contratado en indefensión total.</p>	<p>procesos administrativos.</p> <p>7. Al ser ocasional ha terminado la relación pero si se debería tomar en cuenta.</p> <p>8. Sería algo perjudicial para el servidor público.</p>
--	---

<p>18. Para que se elimine el desempleo.</p> <p>19. Esto origina estabilidad laboral.</p> <p>20. Pero no se puede por el momento, pues cuando uno firma un contrato sabe que tipo es.</p> <p>21. Es una buena oportunidad de trabajo de los mismos servidores.</p> <p>22. De debe cautelar el derecho del trabajador y una buena opción es el contrato ocasional.</p>	
---	--

4.- Cree usted que se garantiza el derecho de igualdad y estabilidad administrativa en los contratos de servicios ocasionales cuando se emiten varias veces por varios años.

(6) SI	(24) NO
<p>1. Los derechos es para todos los ecuatorianos y no deben existir preferencias.</p> <p>2. De alguna manera se considera la experiencia y la estabilidad.</p> <p>3. Ya que la ley ampara a todo servidor público permanente y ocasional, de otra forma existiría una confrontación legal con la institución que fuere.</p> <p>4. Solo garantiza el derecho de igualdad más no la estabilidad.</p> <p>5. El trabajo ya sería estable y su</p>	<p>1. Porque en cualquier momento lo pueden despedir porque no están para un tiempo fijo sino más bien para determinado tiempo.</p> <p>2. Porque en algunos casos no los reconocen.</p> <p>3. Porque es un acuerdo de las partes.</p> <p>4. No existe estabilidad laboral.</p> <p>5. Ninguna persona bajo esta modalidad su permanencia está asegurada –consecuentemente el trabajador no puede ejercer</p>

<p>servicio sería igual al del servidor con nombramiento.</p> <p>6. El derecho de igualdad como el derecho de estabilidad ya que son derechos fundamentales.</p>	<p>derechos laborales y constitucionales.</p> <p>6. Ya que tienen un tiempo determinado.</p> <p>7. No se garantiza ningún derecho por el contrario se vulnera la estabilidad laboral.</p> <p>8. Al momento que son ocasionales ya no existe igualdad.</p> <p>9. Los contratos ocasionales deberían darse no por varios años ya que tendría que hacerse un concurso de méritos y oposiciones para que esa vacante la ocupen personas con gran capacidad y puedan ocupar el puesto.</p> <p>10. No existe ni igualdad ni estabilidad porque luego de terminado el contrato es incierto que se vuelva a contratar a esa persona.</p> <p>11. La inestabilidad sigue igual.</p> <p>12. Solo cubre una necesidad y en cualquier momento puede ser despedido.</p> <p>13. Solo se vulneran los derechos del trabajador.</p> <p>14. No existe ni igualdad ni estabilidad.</p> <p>15. Siempre ha sido un fraude este gobierno que estamos pasando.</p> <p>16. Por la misma estabilidad laboral.</p> <p>17. Dra.</p> <p>18. Porque en muchos casos estos principios son derechos vulnerados por la autoridad competente.</p>
--	--

	<p>19. No genera estabilidad incluso en cualquier momento pueden notificarles de su terminación de contrato.</p> <p>20. Vulneran la estabilidad del derecho al trabajo.</p> <p>21. Le deja en evidencia la interrupción, por parte de la administración, con el único fin de percibir el tiempo necesario para la continuidad laboral y no proceden con el nombramiento respectivo.</p> <p>22. Son explorados los servidores de contratos ocasionales incluso por los de planta.</p> <p>23. Porque nadie cumple la ley a cabalidad.</p> <p>24. Porque este tipo de contratos debería estar prohibido ya que deteriora las garantías laborales</p>
--	---

5.- Cree usted que es necesario regular de mejor manera el contrato de servicios ocasionales, a fin de garantizar la estabilidad administrativa de los servidores públicos que han trabajado varios años con contrato ocasional.

(28)SI	(2)NO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Debería desaparecer y solo existir contratos indefinidos. 2. Ya que el derecho al trabajo es un derecho constitucional de todos y todas. 3. Se debe asegurar por varios años de servicio en la empresa. 4. Conforme a los parámetros que 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No de ninguna manera, pese a que la Constitución garantiza la estabilidad, la mayoría del personal que han ingresado en estos últimos años a la función pública sienten mucho temor porque sus contratos tienen figura de libre remoción.

<p>expuse en la respuesta de la tercera interrogante.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Simplemente para establecer una estabilidad laboral. 6. Porque es un derecho constitucional. 7. Deben tener la oportunidad para especializarse, capacitarse. 8. A través de ello se garantizara la igualdad y estabilidad de cada uno de ellos. 9. Para poder garantizar la estabilidad de los mismos a y de tal forma una vez controlado se podría manejar de una manera eficaz. 10. Dra. 11. Para poder dar estabilidad laboral. 12. Para garantizar de mejor manera los derechos de los trabajadores. 13. La LOSEP especifica que el gobierno debe organizar los concursos de méritos y oposición para que se les dé nombramiento. 14. Considero que el servidor público que ha trabajado más de dos años debe extenderse el nombramiento definitivo. 15. La ley debe regular esta institución capaz de que se cumpla con el otorgamiento de nombramiento definitivo y se de estabilidad al servidor. 16. Es necesario ya que luego de haber trabajado por varios años consecutivos deberán obtener un 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Porque como su nombre lo indica es un contrato ocasional y no garantiza la estabilidad de un trabajador.
---	---

<p>nombramiento para su estabilidad.</p> <p>17. De lo contrario estas personas no tendrían derecho al buen vivir del que menciona la Constitución.</p> <p>18. Porque un contrato ocasional no le permite al servidor público proyectarse al futuro.</p> <p>19. Existiría la estabilidad laboral no habría ningún problema con la vulneración de los derechos del trabajador.</p> <p>20. Para que sean respetados sus derechos y así garantizar la igualdad de los mismos.</p> <p>21. Para que exista estabilidad laboral para los servidores públicos.</p> <p>22. Se esta manera se cumple con los derechos legales y constitucionales del trabajador.</p> <p>23. Garantizar la estabilidad laboral.</p> <p>24. Mejorar la estabilidad pública sería oportuna.</p> <p>25. Porque todas esas personas que han prestado sus servicios tienen derecho a igualdad de servicio y estabilidad laboral, ya que en la mayoría de casos solo terminan el contrato y pasan a ser desempleados como la mayoría de personas de este país.</p> <p>26. Garantizar la estabilidad laboral por medio de contratos indefinidos.</p> <p>27. De esta manera se garantiza los derechos constitucionales.</p> <p>28. Para garantizar la estabilidad del servidor público.</p>	
--	--



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Distinguido Abogado.

Se le solicita de la manera más comedida se digne a contestar el presente cuestionario ya que de su valiosa opinión me permitirá obtener importante información sobre el tema de tesis titulado **“LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO NO SE HACEN EFECTIVOS EN LOS SERVIDORES CON CONTRATO OCASIONAL”** cuyos resultados favorecerán al presente trabajo.

ENCUESTA.

1.- Considera usted que los derechos de los servidores públicos con nombramiento se hacen efectivos de la misma manera que los de contrato ocasional.

SI ()

NO ()

PORQUE?.....
.....
.....
.....

2.-En su opinión el contrato de servicios ocasionales desde su vigencia en la ley Orgánica de servicio público, han conllevado a la inestabilidad de los servidores públicos en vista de que se cumple en forma repetitiva.

SI ()

NO ()

PORQUE?.....
.....
.....

3.- Considera usted que los contratos ocasionales deben ser tomados en cuenta en el sector público para nuevos contratos

SI ()

NO ()

PORQUE?.....
.....
.....

4.- Cree usted que se garantiza el derecho de igualdad y estabilidad administrativa en los contratos de servicios ocasionales cuando se emiten varias veces por varios años.

SI ()

NO ()

PORQUE?.....
.....

..... 5.- Cree usted que es necesario regular de mejor manera el contrato de servicios ocasionales, a fin de garantizar la estabilidad administrativa de los servidores públicos que han trabajado varios años con contrato ocasional

SI ()

NO ()

PORQUE?.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

ENTREVISTA

1.- Cree usted que los derechos de los servidores públicos con nombramiento se hacen efectivos de la misma manera que los de contrato ocasional desde su vigencia en la ley Orgánica de servicio público para garantizar la estabilidad administrativa en vista de que se cumple en forma repetitiva

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

2.-Que opina usted que los contratos ocasionales deben ser tomados en cuenta en el sector público para nuevos contratos para que de esta manera se garantice el derecho de igualdad y estabilidad administrativa cuando se emiten por varias veces por varios años?

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

3.-Cuál es su opinión acerca de regular de mejor manera el contrato de servicios ocasionales, a fin de garantizar la estabilidad administrativa de los servidores públicos que han trabajado varios años con contrato ocasional?

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

INDICE

CARATULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORIA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
1. TITULO	1
2. RESUMEN	2
ABSTRACT	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA	5
5. MATERIALOES Y METODOS	38
6. RESULTADOS	39
7. DISCUSIÓN	51
8. CONCLUSIONES	58
9. RECOMENDACIONES	59
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA	60
10. BIBLIOGRAFIA	62
11. ANEXOS	63
INDICE	98