



CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo como desgaste de energía en el proceso de producción de bienes materiales, no sólo es la fuente de toda riqueza, es además una de las condiciones básicas para el surgimiento y posterior desarrollo de la vida humana. Es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente.

En sociología y antropología, el trabajo es una de las principales actividades. En la antigüedad, la presencia de esclavos, que desarrollaban trabajos forzosos, era algo muy común; estos brindaban sus servicios a cambio de casa y comida; era maltratados y manejados como objetos, a tal punto que podían ser vendidos o comprados; sin otorgárseles ningún tipo de derecho. Actualmente, esta práctica es considerada ilegal.

El término trabajo es además utilizado como sinónimo de esfuerzo, es decir, que utilizamos esta palabra para referirnos a algo que no es difícil, pero no obstante luchamos por conseguirlo.

Para entender la historia debemos entender el trabajo, ya que la historia es la historia del trabajo de los hombres, sin el trabajo no existe ni el hombre ni la historia.

En la Prehistoria, Sobre 5500 años a.C. se empiezan a utilizar el arado y la azada, que ayudan en gran manera a la precaria agricultura. Se cree que los primeros metales se descubren en Tailandia, alrededor de 4500 años a. C. (Bronce - Edad de Bronce), usándose en general como



elemento decorativo o para elaborar armas. El hierro aparece en Oriente próximo, donde empieza a usarse hacia el siglo XIII a.C., sustituyendo al bronce y dando lugar a la Edad de Hierro.

Alrededor de 3500 años a.C. se descubre la rueda en Mesopotamia, sustituyendo el carro con ruedas al tradicional trineo. Más adelante se introduce la rueda con radios.

La economía de trueque se realizaba por medio del intercambio de objetos, animales, pieles, servicios..., y dura hasta la aparición de la moneda.

En la Edad Antigua, aparece la escritura, dando comienzo a lo que llamamos historia. Los primeros escritos que se conocen datan de 3000 años a.C., y corresponden a los sumerios. Estos documentos están escritos con caracteres ideográficos. Hay referencias que indican que la aparición de la escritura es aún anterior en el Lejano Oriente. De todas maneras los primeros documentos con escritura alfabética surgen en Grecia alrededor de 800 años a.C.

Se empiezan a construir grandes templos - Las pirámides de Gizeh, en Egipto, construidas durante la IV dinastía (2680 a.C. - 2544 a.C.). Aparece también la balanza, utilizada por primera vez por los egipcios, alrededor de 2500 años a.C. En el siglo VII a.C. Glauco inventa la soldadura.

Las primeras monedas acuñadas con carácter oficial aparecen en el siglo VI a.C. en la zona de Lidia (Asia Menor), y en China. A partir de entonces empiezan a surgir monedas en Grecia (siglo VI a.C.). Aquí se emite el dracma, compuesto de 65 a 67 granos de plata fina.

En la Edad Media, En el siglo VIII surge el feudalismo. Así, el campesino trabaja para un señor feudal, que le protege en caso de guerra. A su vez, el señor feudal jura al rey ayudar en la defensa del territorio en caso de



una invasión. Este régimen de posesión de las tierras duró hasta las revoluciones burguesas del siglo XVIII.

A partir del siglo XI, y como resultado de la libre asociación de los artesanos, surgen los gremios. Gracias a ellos se podían controlar los precios y la calidad de los productos. Los gremios tenían una estructura jerárquica: Aprendiz, durante 4 ó 5 años, y sin sueldo; oficial, con sueldo; maestro, capaz de poseer un taller propio.

A finales de la Edad Media comienzan a aparecer y aumentar de tamaño las aglomeraciones urbanas, formadas por pequeños pueblos dominados por la nobleza y los patricios.

En la Edad Moderna, aparecen importantes inventos: La imprenta, el telescopio; instrumentos para la navegación marítima, como la brújula, el sextante y otros instrumentos de posición, que fomentan la navegación, y que junto con las nuevas naves, sobre todo la carabela, contribuyen de una forma excepcional a los grandes descubrimientos de la época: América, las costas de África, la ruta marítima a las Indias.

Durante estas fechas prevalece en Europa el mercantilismo, según el cual el Estado ejerce un gran control sobre la industria y el comercio, para lograr así que las exportaciones superen a las importaciones. También aparecen los primeros bancos modernos (siglo XVII): el riksbank Sueco en 1656 y el Banco de Inglaterra en 1694.

En la Revolución Industrial, el comienzo de la revolución industrial lo provoca la invención de la máquina de vapor de James Watt que reducía las pérdidas de energía y aumentaba el rendimiento. John Smeaton, un ingeniero británico fue el primero en construir una rueda hidráulica, usada para aprovechar la energía de ríos y canales.

La revolución industrial provocó muchos problemas laborales, que termino en una masiva emigración de la población hacia los nuevos territorios al



otro lado del mar: las colonias. Casi 50 millones de europeos emigraron en busca de trabajo. Esto ayudó a los Estados, puesto que se deshacían de toda esa gente problemática (a causa de su condición laboral) que producía tantas revueltas.

Para intentar mejorar las condiciones de los trabajadores que se quedaron en Europa aparecen los sindicatos. Estas asociaciones perseguían mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores. Los primeros sindicatos aparecen a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Europa Occidental y Estados Unidos como reacción al capitalismo.

El más claro ejemplo de la fabricación en serie se da en las cadenas de montaje de automóviles. Henry Ford consigue reducir el trabajo en su fábrica en casi un 60%, y aun así aumenta la producción.

Este desarrollo acaba en la automatización total, siendo los robots los encargados del trabajo, pudiendo prescindir del trabajo humano.

La industrialización ha causado una enorme mejora en el nivel de vida de la humanidad, y a la vez ha causado que aparezcan grandes zonas subdesarrolladas: el tercer mundo. La progresiva introducción de las máquinas en el mundo del trabajo ha provocado paro, pero también ha contribuido a aumentar la producción.

En noviembre de 1884 se celebró en Chicago el IV Congreso de la American Federation of Labor, en el que se propuso que a partir del 1º de mayo de 1886 se obligaría a los patronos a respetar la jornada de 8 horas y, si no, se iría a la huelga.

En 1886, el Presidente de los Estados Unidos, Andrew Johnson, promulgó la llamada Ley Ingersoll, estableciendo las 8 horas de trabajo diarias. Como esta ley no se cumplió las organizaciones laborales y sindicales de Estados Unidos se movilizaron. Llegada la fecha, los



obreros se organizaron y paralizaron el país productivo con más de cinco mil huelgas.

El episodio más famoso de esta lucha fue el funesto incidente de mayo de 1886 en la Haymarket Square de Chicago: durante una manifestación contra la brutal represión de una reciente huelga una bomba provocó la muerte de varios policías. Aunque nunca se pudo descubrir quién fue el responsable de este atentado, cuatro líderes anarquistas fueron acusados, juzgados sumariamente y ejecutados.

En julio de 1889, El Congreso de París de la Segunda Internacional instituyó el "Día Internacional del Trabajador" el 1º de mayo de cada año, para perpetuar la memoria de los hechos de mayo de 1886 en Chicago. Esta reivindicación fue emprendida por obreros norteamericanos e, inmediatamente, adoptada y promovida por la Asociación Internacional de los Trabajadores, que la convirtió en demanda común de la clase obrera de todo el mundo.

En la actualidad, casi todos los países democráticos lo festejan, mientras que los sindicatos convocan a manifestaciones y realizan muestras de hermandad.

Durante el siglo XX, los progresos laborales se fueron acrecentando con leyes para los trabajadores, para otorgarles derechos de respeto, retribución y amparo social.



1.1. TEMA:

LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO EN RELACIÓN AL CONTRATO OCASIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA INESTABILIDAD LABORAL.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL

¿EN QUÉ MEDIDA LA APLICACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO PÚBLICO VIOLENTA EL DERECHO AL TRABAJO ESTABLECIDO EN LA CONSTITUCIÓN EN LA CIUDAD DE BABAHOYO, PERÍODO 2010?

1.3. MARCO CONTEXTUAL PROBLEMÁTICO

En la actualidad el problema de inestabilidad laboral es a nivel nacional, y en específico en la Ciudad de Babahoyo se da desde tiempos anteriores tanto en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa como en la nueva Ley Orgánica de Servicio Público, por cuanto se siguen celebrando contratos ocasionales manteniendo renovaciones de los mismos por más de siete años, afectando de manera drástica el derecho a la estabilidad laboral de personas que prestan sus servicios lícitos y personales por mucho tiempo a instituciones estatales.

Se controlaría de manera estimable la problemática planteada en la ciudad de Babahoyo si se aplicara de manera ágil y oportuna lo establecido en la LOSEP en su disposición transitoria séptima por medio de los concursos de méritos y oposición.



Si no se solucionaría el problema planteado se seguiría inobservado el derecho del cual considero deberían gozar las personas en mención

1.4. FORMULACIÓN DE SUBPROBLEMAS

- ¿Cuál es el nivel de aplicación y eficacia del concurso de méritos y oposición en relación a la estabilidad laboral en ciudad de Babahoyo?
- ¿Cuáles son los principios del Derecho al Trabajo que se ven violentados por la inaplicabilidad de la Ley de Servicio Públicos?
- ¿Cuáles son las leyes y convenios que respaldan al derecho al trabajo en todas sus formas?
- ¿De qué manera repercute la aplicación LOSEP en el Desempleo?

1.5. OBJETIVOS

1.5.1.OBJETIVO GENERAL

- Analizar en qué medida la aplicación de la ley de servicio público violenta el derecho al trabajo establecido en la constitución, en la ciudad de Babahoyo, período 2010

1.5.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el nivel de aplicación y eficacia del concurso de merito y oposición en relación a la estabilidad laboral



- Identificar las leyes y artículos que se han inobservado al aplicar la LOSEP
- Describir las leyes y convenios que respaldan el derecho al trabajo, en todas sus formas
- Examinar la manera en que repercute la aplicación de la LOSEP en el desempleo

1.6. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Por ser el trabajo parte integrante y fundamental de nuestras vidas, he considerado realizar una amplia investigación, basando mi tesis en relación a las falencias existentes en su debido reconocimiento y respeto, por ser un derecho universal.

El trabajo es la acción donde demostramos nuestra capacidad transformadora y nos da la facultad para mejorar nuestras vidas, dándonos una diferencia importante con el resto de los seres vivos.

El derecho al trabajo es uno de los derechos humanos más importantes, junto a los derechos del trabajador, los cuales son bastantes recientes. Estos surgieron en el siglo XIX cuando los trabajadores oprimido por la Revolución Industrial (siglo XVIII) reclamaron por el reconocimiento de sus reivindicaciones laborales.

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social



que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute.

No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que tienen los Estados en procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra, pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo e incluso el desempeño individual que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral

Vivimos en un mundo de cambios, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana él no será el mismo, pues día a día se va transformando.

Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto las empresas como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.

En lo que respecta a la persona, esta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones que se interesen en sus servicios, independientemente de su condición social, edad o credo, pues no ha de ser filtrado a través de los mismos paradigmas que hoy se manejan para poder contratar al individuo.

Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ello será la verdadera garantía de estabilidad. En otras palabras, la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras



ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

1.7. LIMITACIONES

1.7.1. CAMPO DE ACCIÓN: Jurídico

1.7.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA: En la ciudad de Babahoyo

1.7.3. UBICACIÓN TEMPORAL: En el Año 2010



CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. MARCO TEÓRICO RELACIONADO CON EL TEMA

La estabilidad en el empleo como derecho de los trabajadores es una de las instituciones del nuevo derecho al trabajo, del que nació en 1917 en la Constitución Mexicana, conocida también como la Declaración de Querétaro. Antes, o sea, desde el nacimiento de las relaciones capitalistas de producción lo que existió fue el lento proceso de gestación de aquél. En efecto, en la remota historia de las normas laborales encontramos que las instituciones jurídicas relativas al trabajo, anteriores a la revolución industrial, eran realmente de carácter civil. Son muchos los autores que se remontan a la antigua sociedad esclavista para encontrar en el *locatio-rerum* (arrendamiento de cosas), en el *locatio-operis* (arrendamiento o contrato para la ejecución civil de una obra) y en el *locatio-conductio operarum* (arrendamiento contrato de obras o energías, ya que en esa época no estaba suficientemente clara la noción abstracta del trabajo humano), el antecedente histórico de lo que hoy conocemos como contrato de trabajo por muchos siglos desde el Digesto hasta el Código Napoleónico y de aquí a la transformación operada en el siglo XIX.

Con el advenimiento del modo de producción capitalista hicieron su aparición las primeras leyes laborales. En la segunda mitad del siglo XVII tuvieron como propósito afianzar la concepción liberal frente al peso secular de las viejas relaciones gremiales. Así nos encontramos con los decretos de Allarde del 2 y 7 de Marzo de 1791 que suprimieron el régimen corporativo y sentaron el principio fundamental de la libertad de



trabajo o con la Ley Le Chapelier del 14 y 17 de junio de 1791 en Francia que prohibió las agrupaciones profesionales y las coaliciones.

Desde los primeros años del siglo XIX y sobre todo después de la crisis de 1825 aparecen las leyes que regulan realmente las relaciones de trabajo. En Inglaterra proliferan por ejemplo leyes que reducen la jornada de trabajo de los niños, que prohíben su trabajo en jornadas nocturnas, que prohíben el uso de mano de obra femenina e infantil en las faenas del subsuelo, que crean mecanismos administrativos de inspección y control laboral, entre otras. En Alemania se promulgó lo que se conoce como la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX y la ley industria del 21 de junio de 1869 que abolió el régimen gremial en la entonces Federación Germánica del Norte. A la ley anti socialista de 1878 que proscribió la organización y las luchas sindicales, le siguió la creación de los Seguros Sociales en 1891. En Francia, como una de las tantas consecuencias sociales de la Comuna de París de 1871, se reconocieron las asociaciones sindicales y se expidió la Ley de accidentes de trabajo. En definitiva, a la incorporación de la máquina a la industria y agricultura, al rápido crecimiento del ahorro y del capital, al aumento de la población la consecuente movilidad de la mano de obra libertada de las trabas del gremialismo, en el contexto de un capitalismo naciente, le correspondieron reivindicaciones tales como salarios justos, reducción de jornadas extenuantes, contratos de trabajo de menor duración, locales adecuados de trabajo, atención a los riesgos de trabajo, entre otras. En efecto, la lucha de los trabajadores en los albores del capitalismo no perseguía la estabilidad en el empleo, tanto más que el nacimiento de la economía liberal trajo consigo la bandera de la libertad de trabajo en oposición a las trabas gremiales y a la esclavitud, que implicaban una relación de dependencia de por vida. La estabilidad indefinida y los contratos de larga duración por las circunstancias históricas propias de la transformación revolucionaria de las estructuras feudales, fueron proscritas al inicio del régimen liberal, se podría decir, hasta con la



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

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

Más adelante, casi al finalizar el siglo, en 1890 se expide en Francia una ley que se refiere específicamente a la protección de la estabilidad. Se trata de la ley del 27 de diciembre de ese año que introduce el plazo del preaviso para terminar la relación unilateral; pero es sólo ya avanzado este siglo, en 1928, cuando la legislación francesa introduce la facultad judicial de conocer indemnizaciones por daños al asalariado despedido abusivamente. Tarde, si consideramos que ya se había producido verdades revoluciones en el campo del Derecho con las Constituciones mexicanas en 1917 y alemana e 1919, así como con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.



Páginas 25-26-27-28-29 de Jorge e, Guzmán López – Guayaquil 2011 editorial jurídica lyl

2.1.1. LOS SERVICIOS PÚBLICOS

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

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

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



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

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

2.1.2. CONCEPTO

Es toda actividad que ejerce directa e indirectamente la Administración Pública para satisfacer necesidades colectivas, sujeto a un régimen jurídico especial y al control de autoridad competente.

Cuando dice que «son actividades, entidades u órganos públicos o privados» se refiere esta expresión a los servicios públicos, en sentido material; vale decir, toda tarea asumida por una entidad pública, bien se trate de la República, el Distrito Capital, los Estados, los Municipios y los Distritos Metropolitanos -personas jurídicas de Derecho Público de carácter territorial- o prestados a través de entes descentralizados funcionalmente: institutos autónomos, empresas del Estado, fundaciones, asociaciones y sociedades civiles del Estado (entes no territoriales). No



obstante, cabe decir que el servicio público también puede ser prestado por particulares conforme al orden jurídico pertinente.

Así mismo, también se entiende por servicio público, en sentido orgánico, la creación de una dependencia administrativa dentro de la estructura del Estado o de la administración pública para satisfacer determinadas necesidades de interés colectivo o público.

2.1.3. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Art. 225, 226, 227

Const.

El Sector público comprende:

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

Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras y 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.



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.

2.1.4.OBJETO

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

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

Eustorgio Sarría, en su obra "Derecho Administrativo" sostiene que, "Servicio Público es toda actividad encaminada a satisfacer una necesidad de carácter general en forma continua y obligatoria, según las ordenaciones del Derecho Público, bien que su prestación esté a cargo del Estado directamente o de concesionarios, de administradores delegados, o a cargo de simples personas privadas".

2.1.5.CLASIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS

Los Servicios Públicos

Los servicios públicos pueden ser:

- **Servicios Públicos Esenciales.**



Los esenciales se vinculan con la existencia como el agua potable, luz eléctrica, vivienda; y,

- Servicios Públicos No-esenciales.

Los no esenciales son de carácter secundario, como museos, teatros, estadios, etc.

- Servicios Públicos Propios.

Son prestados directamente por el Estado.

- Servicios Públicos Impropios.

Son prestados por intermedio de otros órganos o personas particulares de acuerdo a disposiciones reglamentarias establecidas por la Administración Pública.

Además, los servicios pueden ser nacionales, provinciales, cantonales y parroquiales.

2.1.6. MODALIDADES DE SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTADO

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

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



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

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

2.1.7.IGUALDAD DE LOS SERVICIOS

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

2.1.8.REGULARIDAD Y CONTINUIDAD DE LOS SERVICIOS

Los servicios tienen que ser permanentes como el agua potable y la luz eléctrica. Estos servicios no pueden ser desatendidos porque su paralización afectaría gravemente a las personas. Si bien es cierto que la Constitución Política en su Art. 326 numeral 14-15), reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, ciertos servicios como la atención de la salud no pueden ser



desatendidos, tienen que ser prestados en forma regular y continúa, la ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios. El concepto de la regularidad y continuidad de los servicios ha calado profundamente en la conciencia y en el espíritu del pueblo, su interrupción es rechazado y protestado de inmediato, ya que la paralización atenta contra la vida y la existencia de los pueblos.

2.1.9. CARACTERÍSTICAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

Según la doctrina y el ordenamiento jurídico que los rige, los rasgos más resaltantes de los servicios públicos pueden compendiarse así:

- A. Todo servicio público debe suministrarse con un criterio técnico gerencial y con cuidadosa consideración a las funciones del proceso administrativo científico: planificación, coordinación, dirección, control y evaluación, tanto en su concepción orgánica como en el sentido material y operativo.
- B. Debe funcionar de manera permanente, es decir, de manera regular y continua para que pueda satisfacer necesidades de las comunidades por sobre los intereses de quienes los prestan.
- C. La prestación del servicio público no debe perseguir principalmente fines de lucro; se antepone el interés de la comunidad a los fines del beneficio económico de personas, organismos o entidades públicas o privadas que los proporcionan.
- D. Generalmente les sirve un organismo público, pero su prestación puede ser hecho por particulares bajo la autorización, control, vigilancia, y fiscalización del Estado, con estricto apego al ordenamiento jurídico pertinente.



2.1.10. ELEMENTOS DEL SERVICIO PÚBLICO

Los servicios públicos están integrados por cuatro elementos indispensables, que son:

Los Servicios

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".

El Funcionario.- Es una persona natural que ejerce constitucional, legal y reglamentariamente una "función", y que se encuentra investido de un poder de decisión y de mando.

El Empleado.- es una persona natural, que debido a la jerarquía administrativa cumple órdenes de los funcionarios mediante la ejecución de determinadas actividades. Tanto el "funcionario" como el "empleado" se encuentran incorporados legalmente en los cuadros de la organización Administrativa. La organización y disciplina administrativa impone la obediencia y subordinación jerárquica.

Bienes

El Estado y las demás entidades del sector público para satisfacer necesidades de carácter general requieren contar con bienes y recursos financieros. Todos los bienes del Estado integran el patrimonio. La tenencia y conservación de los bienes patrimoniales del Estado les



corresponde a los servidores públicos caucionados, legalmente designados, que se les haya entregado inventariados.

Obligaciones

Es obligación de la máxima autoridad velar por la conservación de los bienes de dominio público, que han sido adquiridos o designados para uso, cuidado o administración del respectivo organismo o entidad.

La máxima autoridad velará por el uso de los bienes para los fines que estén destinados.

Los organismos del Estado y más entidades públicas están obligados a llevar un registro contable de los bienes que le pertenecen, para conocer con exactitud con qué patrimonio cuentan y detectar oportunamente la pérdida, el hurto, el robo o la destrucción o su mal uso.

Prohibición de uso de los bienes públicos

Los bienes del Estado deben utilizárselos para la finalidad que se le ha designado, está prohibido el uso de los bienes públicos para los siguientes casos:

- Para fines políticos;
- Para fines electorales;
- Para fines doctrinarios;
- Para fines religiosos; y,
- Para otras actividades extrañas al servicio público.



2.1.11. RECURSOS FINANCIEROS

Los recursos financieros son ingresos que el Estado y otras entidades del sector público prescriben de los contribuyentes en forma de impuestos, tasas y contribuciones especiales, para financiar servicios públicos y la ejecución de programas de desarrollo económico en beneficio del país.

La facultad de establecer, modificar o extinguir tributos, es exclusiva del Estado mediante la ley; en consecuencia, "no hay tributo sin ley". Para atender servicios públicos es indispensable que el Estado cuente con recursos económicos, que únicamente los logra obtener mediante financiamiento anual del presupuesto.

Estos recursos los obtiene directa o indirectamente de la posesión, de la riqueza de las personas naturales o jurídicas del sector público y privado, mediante el pago de tributos.

2.1.12. RÉGIMEN JURÍDICO ESPECIAL

Para la prestación de servicios por parte del Estado en favor de la Sociedad, se requiere la adopción de un régimen jurídico especial, que proteja y garantice el uso de los servicios. En este caso las leyes especiales que se relacionan con los servicios públicos tienen por objeto señalar los rasgos generales sobre la creación, organización, funcionamiento y extinción de los servicios; y establecer los derechos, deberes, prohibiciones y garantías de los servidores; y determinar que tienen que ser eficientes, transparentes, simples, económicos y racionales.

2.1.13. LEYES ESPECIALES

Entre estas leyes especiales tenemos: Ley Orgánica de Servicio Público (La Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa), la Ley de



Modernización del Estado..., La Ley Orgánica de Administración Financiera y Control, la Ley de Presupuestos del Sector Público, el Reglamento General de Bienes del Sector Público, el Reglamento de Cauciones para el desempeño de Cargos Públicos, etc.

2.1.14. SERVIDORES PÚBLICO

Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado a la administración pública. El término de servidor público se utiliza desde la Constitución de 1991, en donde se afirma que éstos son empleados al servicio del Estado y de la comunidad.

La Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Séptimo del Título IV, dispone que la administración pública constituye un servicio a la colectividad, el numeral 16 del artículo 326 de la Constitución de la República dispone que en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública.

El artículo 229 de la Constitución de la República en concordancia con el Art.4 de la LOSEP establece 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. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será



justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Para la prestación de servicios por parte del Estado en favor de la Sociedad, se requiere la adopción de un régimen jurídico especial, que proteja y garantice el uso de los servicios. En este caso las leyes especiales que se relacionan con los servicios públicos tienen por objeto señalar los rasgos generales sobre la creación, organización, funcionamiento y extinción de los servicios; y establecer los derechos, deberes, prohibiciones y garantías de los servidores; y determinar que tienen que ser eficientes, transparentes, simples, económicos y racionales.

Leyes Especiales; Entre estas leyes especiales tenemos: Ley Orgánica de Servicio Público (anterior Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa), la Ley de Modernización del Estado..., La Ley Orgánica de Administración Financiera y Control, la Ley de Presupuestos del Sector Público, el Reglamento General de Bienes del Sector Público, el Reglamento de Caucciones para el desempeño de Cargos Públicos, etc.

2.1.15. TIPOS DE SERVIDORES PÚBLICOS

Hay tres tipos de servidores públicos:

1. Los empleados públicos: éstos están vinculados formalmente a la entidad correspondiente; es decir, cumplen funciones que están establecidas con anterioridad.
2. Los trabajadores oficiales: la vinculación de estos empleados se hace mediante contratos de trabajo, contratos que pueden rescindirse de acuerdo con el desempeño mostrado por el trabajador.



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

Los servidores públicos han de cumplir con ciertos requisitos para poder acceder a un cargo, pues están sujetos a un régimen de inhabilidades, que son aquellas que se dan cuando la persona no puede asumir el cargo por faltas propias y no del cargo; también están sujetos a un régimen de incompatibilidades, las cuales son propias del cargo, y que se dan cuando éste exige ciertas condiciones que el individuo no puede cumplir (por ejemplo las relaciones de parentesco de consanguinidad, afinidad o parentesco civil con otros miembros públicos, etc.).

Finalmente, hay que hacer una distinción tanto en el cómo se accede al cargo de servidor público como en los motivos para ser retirado de dicho cargo.

De carrera

Acceden por concurso; es decir, se enfrentan con otras personas por el cargo, y pueden ser retirados por una labor no satisfactoria, por violar el régimen disciplinario (es decir, por no cumplir las normas) o simplemente porque el contrato llega a su término.

De libre nombramiento y remoción

Los nombra el superior jerárquico del cargo al cual aspiran; son retirados cuando su jefe inmediato, o sea el mismo que los nombró, les pide la renuncia al cargo.



Trabajador oficina

Acceden mediante un contrato de trabajo similar al de cualquier empresa, y pueden ser retirados del cargo cuando se crea que su labor es ineficiente o cuando se cumpla su contrato con el empleador.

Miembros de elección popular

Son elegidos por medio del voto popular, y pueden ser retirados mediante un procedimiento de pérdida de investidura (es decir, pueden ser excluidos de la vida pública), o simplemente porque el período para el cual fueron elegidos llega a su fin.

2.1.16. EJERCICIO DEL SERVICIO PÚBLICO

En el ejercicio del servicio público, se prohíbe, además de lo que determine la ley, (Concord art. 6 LOSEP);

1. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita.
2. El nepotismo
3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo

2.1.17. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

La Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional codificó la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público - LOSCCA, cuyo texto fue publicado en el Registro Oficial No, 16 de 12 de mayo de 2005. La Asamblea Nacional decide que es necesario sustituir la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, y expedir una



Ley que regule el servicio público, a fin de contar con normas que respondan a las necesidades del recurso humano que labora en las instituciones y organismos del sector público. La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiera la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó el proyecto de **Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP** el cual fue discutido y aprobado en las siguientes fechas: Primer Debate: 22-Noviembre-2009; Segundo Debate: 10 y 16-junio-2010; y, 11-Agosto-2010, ley publicada en el Registro oficial nº 294 miércoles 06 de octubre del 2010.

La Ley Orgánica del Servicio Público regula la relación de los servidores públicos con el Estado sobre la base de los nuevos preceptos consagrados en la Constitución de la República, priorizando el desarrollo de la carrera enfocado hacia la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio del Estado y sus instituciones, en el ejercicio de la función pública.

2.1.18. PRINCIPIOS.- ART. 1.-

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.

2.1.19. OBJETIVO.- ART 2.-

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.

2.1.20. ÁMBITO.- ART. 3.-

Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional;
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales;
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; y,
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos.

Todos los organismos previstos en el artículo 225 de la Constitución de la República y este artículo se sujetarán obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios.



2.1.21. DEL INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO

El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

Concurso de meritos y oposición

BASE LEGAL: Artículo 228 de la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, que 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 los servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción..."



Designación de la o el ganador del concurso.- artículo 67.-

La autoridad nominadora designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano. La designación se hará en base a los mejores puntajes que hayan obtenido en el concurso.

De los ascensos.- artículo 68.-

Los ascensos se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en el que se evaluará primordialmente la eficiencia de las servidoras y los servidores y, complementariamente, los años de servicio. Se deberá cumplir con los requisitos establecidos para el puesto.

2.1.22. REQUISITOS PARA EL INGRESO.- ART. 5 - ART.-65

Para ingresar al servicio público se requiere:

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



g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:

- g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;
 - g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,
 - g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.
- h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e,
- i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.

Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley.

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

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

En caso de requerirse la contratación de personas extranjeras, la autoridad nominadora, previo informe motivado de la unidad de



administración del talento humano solicitará la respectiva autorización del Ministerio de Relaciones Laborales.

2.1.23. LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES.- ART 58.

De los contratos de servicios ocasionales.- Artículo 58.-

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 supere 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 de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior.



Disposición transitoria séptima.- Como excepción y por esta ocasión, las personas que a la presente fecha mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales por más de **cuatro años** en la misma institución, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos, previo el concurso de méritos y oposición, en el que se les otorgará una calificación adicional que será regulada en el reglamento a esta ley, en función de la experiencia en el ejercicio del cargo, ingresarán directamente a la carrera del servicio público, en el mismo nivel remunerativo que venían manteniendo, mediante la expedición del respectivo nombramiento permanente, siempre que no se trate de aquellos puestos excluidos de la carrera; sin perjuicio, de la reclasificación que a futuro pudiera realizarse para ubicarlos en el grado que le corresponda y de las acciones que pudieran efectuarse de ser el caso, ante el incumplimiento de las normas legales vigentes, a la fecha de suscripción de los respectivos contratos.

Los demás servidores que laboran con contratos de servicios ocasionales vigentes a la presente fecha, podrán continuar prestando servicios; y, sus contratos se ajustarán a las disposiciones para los contratos ocasionales señalados en esta ley.

2.1.24. SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.- ART 76.-

Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justo, transparente, imparcial y libre de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.

La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el



mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley.

2.1.25. DE LA PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN.- ART 77.-

El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes.

Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley.

2.1.26. ESCALA DE CALIFICACIONES.- ART 78.-

El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Excelente;
- b) Muy Bueno;
- c) Satisfactorio;
- d) Regular; y,
- e) Insuficiente.



En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito.

Los resultados de la evaluación serán notificados a la servidora o servidor evaluado, en un plazo de ocho días, quien podrá solicitar por escrito y fundamentadamente, la reconsideración y/o la recalificación; decisión que corresponderá a la autoridad nominadora, quien deberá notificar por escrito a la o el servidor evaluado en un plazo máximo de ocho días con la resolución correspondiente.

El proceso de recalificación será realizado por un tribunal integrado por tres servidores incluidos en la escala del nivel jerárquico superior que no hayan intervenido en la calificación inicial.

2.1.27. DE LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.- ART 79.-

La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley.

La evaluación del desempeño servirá de base para:

- a) Ascenso y cesación; y,
- b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.



2.1.28. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN.- ART 80.-

La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente, será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata.

La servidora o servidor público que obtuviere la calificación de regular, será nuevamente evaluado en el plazo de tres meses y si nuevamente mereciere la calificación de regular, dará lugar a que sea destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. Posteriores evaluaciones deberán observar el mismo procedimiento.

La evaluación la efectuará el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora.

La servidora o servidor calificado como excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para los ascensos, promociones o reconocimientos, priorizando al mejor calificado en la evaluación del desempeño. Estas calificaciones constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos.

2.1.29. DE LA SUPRESIÓN DE PUESTOS.- ART 60.-

El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. Se realizará con la intervención de los Ministerios de



Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central.

Este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación.

Los dictámenes de los ministerios no rigen para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, universidades y escuelas politécnicas públicas; y, las sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. En caso de puestos vacantes que deben ser suprimidos por las razones señaladas podrá prescindirse del dictamen del Ministerio de Finanzas.

La supresión de puesto implica la eliminación de la partida respectiva y la prohibición de crearla nuevamente durante dos años, salvo casos debidamente justificados mediante el respectivo informe técnico de la unidad de administración de talento humano.

El cambio de denominación no significa supresión del puesto.

La entidad que suprima partidas, no podrá celebrar contratos ocasionales en el ejercicio fiscal en curso, en puestos de la misma denominación.

Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).



2.1.30. ESTABILIDAD DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS.- ART 81.-

Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos. Conforme lo dispuesto en la Constitución de la República, el régimen de libre nombramiento y remoción tendrá carácter de excepcional.

Se prohíbe calificar como puestos de libre nombramiento y remoción a aquellos puestos protegidos por la carrera del servicio público que actualmente están ocupados, con el propósito de remover a sus titulares.

Se prohíbe que los puestos de libre nombramiento y remoción, sean clasificados en forma descendente a un puesto protegido por la carrera del servicio público.

Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta ley, cumplidos los sesenta y cinco (65) años de edad, habrán llegado al tope máximo de su carrera en el servicio público, independientemente del grado en el cual se encuentren ubicados, sin que puedan ascender.

A las servidoras y servidores que, a partir de dicha edad, cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación y requieran retirarse voluntariamente del servicio público, se les podrá aceptar su petición y se les reconocerá un estímulo y compensación económica, de conformidad con lo determinado en la Disposición General Primera.



Las servidoras y servidores, a los setenta (70) años de edad, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto. Percibirán una compensación conforme a la Disposición General Primera.

2.1.31. SERVIDORA Y SERVIDOR AMPARADOS POR LA CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO.- ART 87.-

Quedan amparados por las disposiciones de este Título, las servidoras y servidores que obtengan nombramiento permanente mediante concurso de méritos y oposición y que se posesionen en su cargo.

Los certificados de carrera expedidos con anterioridad a la vigencia de esta Ley, tendrá plena validez y efecto.

2.1.32. SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS EXCLUIDOS DE LA CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO.- ARTÍCULO. 83.-

Exclúyase del sistema de la carrera del servicio público, a:

a) Quienes tienen a su cargo la dirección política y administrativa del Estado:

a.1 Las o los ministros, viceministros y subsecretarios de Estado;

a.2 Las o los titulares de los organismos de Transparencia y Control Social, de Control y Regulación y las segundas autoridades de estos organismos;



- a.3 Las o los secretarios y subsecretarios comprendidos en el nivel jerárquico superior;
- a.4 Las o los puestos de coordinadores y subcoordinadores nacionales;
- a.5 Las o los directores y gerentes, subdirectores y subgerentes en todas sus categorías y niveles;
- a.6 Las o los presidentes y vicepresidentes ejecutivos;
- a.7 Las o los secretarios generales y prosecretarios;
- a.8 Las o los intendentes de control;
- a.9 Las o los asesores;
- a.10 Las o los procuradores síndicos;
- a.11 Las o los gobernadores;
- a.12 Las o los intendentes, subintendentes, comisarios de policía y comisarios de la mujer y la familia;
- a.13 Las o los jefes y tenientes políticos;
- a.14 Las o los coordinadores generales e institucionales; y,
- a.15 Las o los directivos de las instituciones educativas públicas del Sistema Nacional de Educación;
- b) Las o los que ejerzan funciones con nombramiento a período fijo por mandato legal;
- c) Las o los dignatarios elegidos por votación popular;
- d) Las o los servidores en todas sus clasificaciones que pertenecen a la Carrera Judicial, los Fiscales que pertenecen a la Carrera Fiscal, los Defensores Públicos que pertenecen a la Carrera de la Defensoría, las vocales y los vocales del Consejo de la Judicatura y sus suplentes, las Juezas y Jueces de la Corte Nacional de Justicia, la Fiscal o el Fiscal General del Estado, la Defensora Pública General o el Defensor Público General, la Procuradora General del Estado o el Procurador General del Estado y la Contralora General del Estado o el Contralor General del Estado, las Notarias y Notarios; y, quienes presten sus servicios en las notarías;
- e) Las o los miembros del Consejo Nacional Electoral y miembros del Tribunal Contencioso Electoral;



- f) Las o los miembros de la Corte Constitucional;
- g) Las o los miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional y la Comisión de Tránsito del Guayas;
- h) Las o los servidores de libre nombramiento y remoción, y de nombramiento provisional;
- i) Las servidoras y servidores públicos sujetos a la Ley Orgánica de Servicio exterior;
- j) Las dignatarias y dignatarios, autoridades o miembros de cuerpos colegiados o de corporaciones a cuyo cargo corre el gobierno de las instituciones del Estado;
- k) El personal de las empresas sujetas a la Ley Orgánica de Empresas Públicas;
- l) Las o los docentes e investigadores de las instituciones educativas públicas del Sistema de Educación Superior; y,
- m) El personal docente comprendido dentro del Sistema Nacional de Educación.

Las servidoras y servidores comprendidos en los literales de este artículo, no estarán sujetos a los procesos de evaluación de desempeño determinados en esta Ley, respecto de lo cual aplicarán sus propias leyes, en donde se contemplarán sus procesos de evaluación.

La servidora o servidor de carrera que de cualquier modo o circunstancia ocupare uno de los puestos previstos en los literales a) y b) de este artículo, perderá su condición de carrera y podrá ser libremente removido, salvo que se desempeñe por encargo, subrogación o nombramiento provisional.

Lo establecido en los capítulos 2 y 3 del Título II de esta ley será de observancia obligatoria bajo todos los regímenes previstos en la misma.



2.1.33. DE LA PÉRDIDA DE LA CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO.- ARTÍCULO 88.-

La calidad de servidora o servidor de carrera del servicio público, se pierde con la cesación de funciones del puesto por una o más de las causales señaladas en la presente Ley.

2.1.34. ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA ART 46.-

La servidora o servidor suspendido o destituido, podrá demandar o recurrir ante la Sala de lo Contencioso Administrativo o ante los jueces o tribunales competentes del lugar donde se origina el acto impugnado o donde este haya producido sus efectos, demandando el reconocimiento de sus derechos.

Si el fallo de la Sala o juez competente fuere favorable, declarándose nulo o ilegal el acto y que el servidor o servidora destituido sea restituido a su puesto de trabajo, se procederá de tal manera y de forma inmediata una vez ejecutoriada la respectiva providencia. Si además en la sentencia o auto se dispusiere que el servidor o servidora tiene derecho al pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá los valores que dejó de recibir con los correspondientes intereses, valores a los cuales deberá imputarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo.

El pago se efectuará dentro de un término no mayor de sesenta días contado a partir de la fecha en que se ejecutorió el correspondiente auto de pago.



En caso de fallo favorable para la servidora o servidor suspendido y declarado nulo o ilegal el acto, se le restituirán los valores no pagados. Si la sentencia determina que la suspensión o destitución fue ilegal o nula, la autoridad, funcionario o servidor causante será pecuniariamente responsable de los valores a erogar y, en consecuencia, el Estado ejercerá en su contra el derecho de repetición de los valores pagados, siempre que judicialmente se haya declarado que la servidora o el servidor haya causado el perjuicio por dolo o culpa grave. La sentencia se notificará a la Contraloría General de Estado para efectos de control.

En caso de que la autoridad nominadora se negare a la restitución será sancionada con la destitución del cargo.

2.1.35. DEL EJERCICIO DE LAS ACCIONES DERECHO A DEMANDAR.- ART 90.-

La servidora o servidor público, sea o no de carrera, tendrá derecho a demandar el reconocimiento y reparación de los derechos que consagra esta Ley, en el término de noventa días contados desde la notificación del acto administrativo. Sin perjuicio de las acciones constitucionales que tiene derecho.

La demanda se presentará ante la Sala Distrital de lo Contencioso Administrativo del lugar donde se originó el acto administrativo impugnado o del lugar en donde ha generado efecto dicho acto.

Este derecho podrá ejercitarlo la servidora o servidor, sin perjuicio de requerir a la autoridad competente de la entidad pública que revea el acto administrativo que lesiona sus derechos.



2.1.36. CADUCIDAD DE DERECHOS.- ART 91.-

Los derechos a demandar contemplados en esta Ley a favor de la servidora y servidor público caducarán en el término de noventa días, contados desde la fecha en que pudieron hacerse efectivos, salvo que tuvieren otro término especial para el efecto.

2.1.37. PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES.- ART 92.-

Las acciones que concede esta Ley que no tuvieren término especial, prescribirán en noventa días, que se contará desde la fecha en que se le hubiere notificado personalmente a la servidora o servidor público con la resolución que considere le perjudica.

Igualmente prescribirán en el término de noventa días las acciones de la autoridad para imponer las sanciones disciplinarias que contempla esta Ley y las sanciones impuestas en cada caso, término que correrá desde la fecha en que la autoridad tuvo conocimiento de la infracción o desde que se impuso la sanción.

2.1.38. DECLARACIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.- ART. 93.-

El órgano de administración de justicia competente, declarará la prescripción invocada por cualquiera de las partes como acción o como excepción.



2.1.39. MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

Misión.- Ejercer la rectoría en el diseño y ejecución de políticas de desarrollo organizacional y relaciones laborales con alto grado de competitividad que responda en forma ágil a situaciones y condiciones cambiantes, que mediante una administración directa y transparente de sus recursos, cuente con la confianza y credibilidad social, con personal altamente calificado, comprometido con el cambio y los objetivos institucionales, apoyados con tecnología moderna y sustentados en una estructura de acuerdo a las necesidades permanentes.

El Ministerio de Trabajo y Empleo es líder del proceso de vigencia de los derechos laborales, fomentando el empleo y la paz social con énfasis en los sectores vulnerables, enmarcando en la Constitución, los Convenios Internacionales y las leyes nacionales.

Visión.- El Ministerio de Relaciones Laborales será una Institución moderna de reconocido prestigio y credibilidad, líder y rectora del desarrollo organizacional y las relaciones laborales, constituyéndose en referente válido de la Gestión Pública, técnica y transparente por los servicios de calidad que presta a sus usuarios.

Competencia.- ART. 51.-

El Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá las siguientes competencias:

- a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;



- b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público;
- c) Efectuar el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva mediante: inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y demás disposiciones conexas. De sus resultados emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser el caso;
- d) Realizar estudios técnicos relacionados a las remuneraciones e ingresos complementarios del sector público. Al efecto establecerá los consejos consultivos que fueren necesarios con las diversas instituciones del sector público para la fijación de las escalas remunerativas;
- e) Elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras, servidores, obreras y obreros del sector público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado y de las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, determinadas en el Artículo 3 de esta Ley;
- f) Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por esta ley y evaluar y controlar la administración central e institucional;
- g) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación;
- h) Requerir de las unidades de administración del talento humano de la administración central e institucional, información relacionada con el talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios, que deberán ser remitidos en el plazo de quince días;
- i) Emitir criterios sobre la aplicación de los preceptos legales en materia de remuneraciones, ingresos complementarios y talento humano del



sector público, y absolver las consultas que formulen las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta ley;

j) Establecer métodos alternativos de intervención inmediata en las instituciones de la Función Ejecutiva, a fin de prevenir a las servidoras y servidores públicos, las consecuencias que se pueden derivar por el incumplimiento de las obligaciones de sus puestos y los deberes establecidos por la Constitución y la ley; y,

k) Las demás que le asigne la Ley.

En las instituciones, entidades y organismos del sector público, sujetas al ámbito de esta ley, el porcentaje de incremento de las remuneraciones y cualquier otro beneficio que cause un egreso económico de un ejercicio a otro, como máximo, será el que determine el Ministerio de Relaciones Laborales, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas respecto de la disponibilidad económica cuando fuere del caso.

Corresponde a la Secretaría Nacional de la Administración Pública establecer las políticas, metodología de gestión institucional y herramientas necesarias para el mejoramiento de la eficiencia en la administración pública Central, institucional y dependiente y coordinar las acciones necesarias con el Ministerio de Relaciones Laborales.

Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Relaciones Laborales no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.

Inspectoría de Trabajo

El Ministerio de Relaciones Laborales, cuenta con inspectorías de trabajo a nivel nacional en las siguientes ciudades:

Quito, Cayambe, Guayaquil, Cuenca, Ambato, Ibarra, Loja, Portoviejo, Manta, Chone, Tulcán, Latacunga, Riobamba, Guaranda, Santo Domingo de los Tsáchilas, Sucumbíos, Joya de los Sachas, Orellana, Tena, Puyo, Macas, Zamora, Machala, Esmeraldas, Babahoyo, Quevedo y San Cristóbal- Galápagos.

Las inspectorías de trabajo a través de los inspectores pueden receptor denuncias derivadas de la relación laboral, practicar liquidaciones cuando termine una relación laboral o cuando se presenta un desahucio o notificación de terminación del contrato de trabajo.

Los Inspectores de Trabajo tienen el objetivo de velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores. Los inspectores de trabajo tienen entre sus atribuciones: cuidar que se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo, velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores, conceder o negar las peticiones de visto bueno, presentadas por trabajadores o empleadores, imponer multas de acuerdo a las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente 8 y realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo y demás normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral

2.1.40. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS?

Los derechos son las aspiraciones de las personas, las colectividades y los pueblos de vivir y realizarse tanto individualmente como en sociedad.



Cuando esos derechos son reconocidos en leyes, son parte del Derecho que garantiza y protege a los ciudadanos frente a los posibles abusos del poder y busca la realización de las personas dentro de la sociedad.

Los principios generales del Derecho define Preciado Hernández, Jorge Adame Gogard; son los principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual.

2.1.41. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los derechos humanos son las normas básicas con las que contamos todas las personas para garantizar la dignidad humana de manera individual, colectiva y como pueblos. La ignorancia y el desprecio de los derechos humanos han originado actos de crueldad y de ofensa a los seres humanos. Un ejemplo de esto es lo que se vivió en la primera y segunda Guerra Mundial que se asesinaron a millones de personas en el mundo. Para que esto no vuelva a ocurrir se creó la Organización de Naciones Unidas (ONU) y los países miembros de la ONU (entre ellos el Ecuador) se comprometieron a garantizar y respetar, ante todo, los derechos humanos de las personas sin discriminación de edad, condición, sexo o condición étnica o cultural.

El reconocimiento de los derechos humanos es una aspiración importante para construir un mundo en el que los seres humanos disfrutemos del derecho de realizarnos con dignidad aunque se reconozcan diferentes unos de otros.



2.1.42. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS FUNDAMENTALES?

Cuando los Derechos Humanos son reconocidos en la Constitución se les conoce como Derechos Fundamentales. Para aplicar y garantizar de mejor manera los derechos fundamentales es importante leerlos en relación con los valores y principios que también se encuentran en la Constitución.

El gobierno, las autoridades y todas las personas de un país tienen como primera obligación cumplir los derechos fundamentales por sobre otros derechos; por ejemplo, el gobierno, para garantizar orden público en una manifestación de estudiantes o en un levantamiento indígena, debe antes que nada, respetar el derecho a la vida y a la integridad física de cada persona, por lo que no puede matar o torturar a los manifestantes por garantizar el orden público.

Los derechos fundamentales son considerados muy valiosos por el sistema jurídico, por lo que la Constitución les da mayor protección para que sean cumplidos y nadie los ignore. Constituyen principios universales el bien común, la justicia y la seguridad jurídica.

El estado reconoce y se garantizará a las personas según el Art. 66 N° 2 de Const. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, la alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.



2.1.43. ¿QUÉ ES EL TRABAJO?

Las palabras castellanas "trabajo" y "trabajar", del castellano antiguo trebejare (esfuerzo, esforzarse), no derivan de la usual latina labor (que da las castellanas "labor" y "laborar"), sino de una tortura de la antigua Roma cuyo nombre era tripaliūm (tres palos) y del verbo tripaliāre (torturar o torturarse).

El trabajo constituye un hecho elemental de la vida misma, es una manifestación necesaria de la energía vital, es un elemento indispensable en el cumplimiento de la ley natural de la evolución.

En el curso de la historia de la humanidad, a través de generaciones, sin duda alguna el trabajo ha constituido la principal actividad del ser humano, representa la lucha y esfuerzos del ser humano por dominar a la naturaleza y crear mejores condiciones para su vida y desarrollo.

2.1.44. NORMATIVAS LEGALES QUE RECONOCEN AL TRABAJO:

En la constitución del Ecuador

Derecho al trabajo y seguridad social

ART. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Así como también el derecho a una vida digna, que asegure la salud, la alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental,



educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. (Art. 66-n2)

ART. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciables de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

2.1.45. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Organización Internacional del Trabajo (OIT). La evolución del trabajo es paralela y determinante de la misma evolución del hombre, para ello, el 11 de abril de 1919 en el Tratado de Paz de Versalles al finalizar la Primera Guerra Mundial se estableció la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con objeto de promover la justicia social y mejorar las condiciones de trabajo, en cuanto a jornada, condiciones físicas del medio ambiente de trabajo, higiene, ventilación, iluminación, ruido, prevención de accidentes, seguridad, satisfacción laboral, salario y calidad de vida para los trabajadores. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa



con la Declaración de Filadelfia de 1944. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio. Su órgano de administración es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente. El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT, y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al Director General. La sede central se encuentra en Ginebra (Suiza).

Entre 1919 y 1921 la OIT sancionó dieciséis convenios internacionales del trabajo y dieciocho recomendaciones y en 1926 se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debía presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales. Con el fin de examinar esas memorias se creó también la Comisión de Expertos, integrada por juristas independientes, que cada año presenta su informe a la Conferencia.

En 1934, bajo el gobierno de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos solicitaron su ingreso en calidad de miembro de la OIT. Durante la Segunda Guerra Mundial la OIT se instaló temporalmente en Montreal.

En 1944, cuando aún la guerra no había terminado, la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia aprobó la Declaración de Filadelfia que se integró como anexo a la Constitución, fijando los principios, fines y



objetivos de la OIT. En 1948 se adoptó el Convenio sobre Libertad Sindical N° 87.

Entre 1948 y 1970, durante la dirección del estadounidense David Morse, debido al proceso de descolonización se duplicó el número de estados miembros de la OIT, quedando en minoría los países industrializados. La OIT amplió sus actividades quintuplicando el presupuesto y cuatriplicando el número de sus empleados. En 1960, se creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales y en 1965, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. En 1969, al cumplirse cincuenta años de su creación, le fue otorgado el Premio Nobel de la Paz.

En 1977 Estados Unidos se retiró de la OIT causando una crisis presupuestaria debido a la disminución automática del presupuesto en un 25% que ello significó, pero que logró ser controlada hasta su reingreso en 1980.

En los años 80 la OIT desempeñó un papel decisivo en el desarrollo del Sindicato Solidaridad dirigido por Lech Wałęsa, aplicando el Convenio sobre la Libertad Sindical (1948).

Finalizada la Guerra Fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la OIT ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales (**libertad sindical, negociación colectiva, abolición trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**), destacando los conceptos de empleo decente y democratización de la globalización.

Está integrado por 183 estados nacionales (2010).



Órganos de la Organización Internacional de trabajo

✓ Conferencia Internacional

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano superior de la OIT. Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra. Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la Conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el bloque de trabajadores, y la otra cuarta parte integra el bloque de empleadores.

✓ Comisión De Expertos

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) es un organismo permanente asesor de la Conferencia Internacional, integrado por juristas especialistas en Derecho Internacional del Trabajo.

✓ Consejo De Administración

El Consejo de Administración está integrado por 56 personas. De los 28 integrantes que corresponden a los gobiernos, 10 son designados directamente por los diez países de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia) y el resto por los delegados gubernamentales en la Conferencia. Los otros 28 miembros corresponden en partes iguales a los trabajadores y empleadores y son elegidos por los bloques correspondientes en la Conferencia. Los miembros se renuevan cada tres años.



✓ **Comité De Libertad Sindical**

El Comité de Libertad Sindical (CLS) es un importante organismo que depende del Consejo de Administración, integrado por nueve de sus miembros, pertenecientes por partes iguales a los tres bloques. Su función es intervenir en las quejas relacionadas con la libertad sindical, derivadas de las potenciales violaciones a los Convenios Internacionales N° 87 y 98 y aquellos que resultan complementarios.

✓ **Oficina Internacional del trabajo y Director General**

La Oficina Internacional del Trabajo está dirigida por el Director General, elegido por el Consejo de Administración en mandatos de cinco años, quien a su vez contrata el personal de acuerdo a estrictas normas de concursos.

La Oficina Internacional del Trabajo es el staff permanente de apoyo a la tarea de la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración.

Los Directores Generales de la OIT han sido:

Albert Thomas (1919-1932)

Harold Butler (1932-1939)

John Winant (1939-1941)

Edward Phelan (1941-1948)

David Morse (1948-1970)

Wilfred Jenks (1970-1973)

Francis Blanchard (1973-1989)

Michel Hansenne (1989-1999)

Juan Somavía (1999-....)

✓ **Dirección Ejecutiva de diálogo social**

La Oficina Internacional del Trabajo está integrada por un gabinete de cinco direcciones ejecutivas. Una de ellas es la de Diálogo Social, la que



a su vez está dividida en dos importantes estructuras: las oficinas de Apoyo a las Actividades de los Trabajadores (ACTRAV) y de los Empleadores (ACTEMP).

✓ **Actrav**

ACTRAV es la Oficina de Apoyo a las Actividades de los Trabajadores. Actúa en relación directa con el bloque de trabajadores de la Conferencia Internacional, las dos centrales internacionales (CSI y FSM), los sindicatos mundiales (federaciones sindicales internacionales) y las centrales sindicales nacionales.

✓ **Actemp**

ACTEMP es la Oficina de Apoyo a las Actividades de los Empleadores. Actúa en relación directa con el bloque de empleadores de la Conferencia Internacional, la central internacional (OIE), y las cámaras empresariales sectoriales, regionales y nacionales.

Convenios de la Organización Internacional del trabajo

La Constitución de la OIT, sancionada en su redacción original en 1919, es la norma que establece el funcionamiento y la organización de la OIT. Allí se establecen cuales son los órganos de gobierno de la OIT (Conferencia General, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo).

Como Anexo a la Constitución se encuentra la Declaración de Filadelfia, sancionada en 1944, donde figuran los principios y fines fundamentales de la OIT. Allí se encuentra el famoso principio estableciendo que «el trabajo no es una mercancía» (I,a). Entre otros principios y declaraciones fundamentales establece que «la pobreza constituye un peligro para la



prosperidad de todos» (I,b), que «todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» (II,b) y que «cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental» incumbiendo a la OIT «examinar y considerar cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero» (II,d), y fomentar el pleno empleo.

La OIT sanciona convenios internacionales y recomendaciones. Ambos requieren una mayoría de dos tercios para ser aprobadas por la Conferencia Internacional. Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados, en tanto que las recomendaciones, no son obligatorias, no son ratificados por los Estados miembro y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales.

Existen ocho convenios internacionales considerados fundamentales:

- Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958



- Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973
- Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Además, en 1989 se aprobó el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales que hasta la Declaración de Derechos de Pueblos Indígenas de Naciones Unidas fue el único instrumento internacional que reconocía derechos colectivos a los indígenas.

A lo largo de su historia la OIT ha promulgado 187 convenios internacionales y 198 recomendaciones. Las mismas pueden ser consultadas en la base de datos ILOLEX que lleva la organización.

La salud, la seguridad laboral y la seguridad social son asuntos prioritarios regulados por varios Convenios. Sobre la protección de la maternidad fue aprobado en 2000 el Convenio 183. Han sido consideradas situaciones especiales, como la migración laboral (Convenios 21 de 1926, 48 de 1945, 66 de 1939, 97 de 1949 y el Convenio 143 de 1975 sobre los trabajadores emigrantes), así como el trabajo nocturno, y las condiciones de trabajo en las minas, empresas químicas, los puertos, el mar y el sector agropecuario. El Convenio 141 aprobado en 1975 trata sobre las organizaciones de trabajadores rurales y reconoce "que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida". En 1957 la OIT aprobó el Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales, sustituido por el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, aprobado en la 76ª reunión el 7 de junio de 1989, el cual constituye hasta ahora el principal instrumento de derecho internacional para la defensa de los pueblos indígenas del mundo y sus territorios.

De gran importancia resulta también la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, realizada en 1998, en vista de los graves problemas acarreados por la



globalización sobre los derechos laborales. La Declaración dispuso brindar especial atención a la efectiva aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores, a saber:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil;
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración precisa que los derechos fundamentales del trabajo son universales y deben ser respetados a todas las personas en todos los países, sin importar el nivel de desarrollo económico de cada uno.

A tal fin la OIT creó un mecanismo de seguimiento de la Declaración mediante un informe anual a la Conferencia en el que se analiza la situación de cada uno de los cuatro grupos de derechos, en forma rotativa.

La meta principal de la OIT hoy en día es promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La organización busca promover la creación de empleos, regular de mejor manera los principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el diálogo social al igual que proveer información relevante, así como técnicas de asistencia y de entrenamiento. En la actualidad, la OIT está organizada para trabajar en cuatro grupos o sectores temáticos:

- Principios y derechos estándares en el trabajo;
- Empleo;
- Protección Social;
- Diálogo social.



2.2. DEFINICIONES BÁSICAS

EL FUNCIONARIO.-

Es una persona natural que ejerce constitucional, legal y reglamentariamente una "función", y que se encuentra investido de un poder de decisión y de mando, que ejerce un puesto, excluido de la carrera del servicio público, de libre nombramiento y remoción por parte de la autoridad nominadora o de período fijo, y su puesto se encuentra dentro de los grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior.

EL EMPLEADO.-

Es una persona natural, que debido a la jerarquía administrativa cumple órdenes de los funcionarios mediante la ejecución de determinadas actividades. Tanto el "funcionario" como el "empleado" se encuentran incorporados legalmente en los cuadros de la organización Administrativa. La organización y disciplina administrativa impone la obediencia y subordinación jerárquica.

TRABAJADOR.-

La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

EMPLEADOR.-

La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.



DIGNATARIO/O.-

Es la persona elegida por votación popular, por un período fijo para ejercer las funciones y atribuciones establecidas en la Constitución y en la Ley.

FUNCIONARIO/O.-

Es la servidora o servidor que ejerce un puesto, excluido de la carrera del servicio público, de libre nombramiento y remoción por parte de la autoridad nominadora o de período fijo, y su puesto se encuentra dentro de los grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior.

SERVIDORA/O.-

Todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un puesto o cargo, función o dignidad dentro del sector público sea o no de libre nombramiento y remoción.

CONTRATO.-

Es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones.

CONTRATO OCASIONAL.-

Origen.- Atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. De duración inferior a un mes para ejecutar un trabajo.



ESTABILIDAD.-

En sentido material, solidez, firmeza, seguridad. En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia.

ESTABILIDAD LABORAL.-

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas. El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

Son disposiciones de carácter provisional o temporales cuya finalidad en términos generales es la de resolver situaciones de trámite, de vigencia o de correlación con otros preceptos normativos.



2.3. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

La **inaplicabilidad de lo establecido en la LOSEP** origina que se violente el **derecho al trabajo**

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- **H1.-** La indebida realización de los **concursos de meritos y oposición** influyen de manera considerable en la **ingreso al servicio público (estabilidad laboral)**
- **H2.-** Son violentados los principios del Derecho al Trabajo **Art 326**
- **H3.-** Los **Directores encargados en vigilar el cumplimiento de las leyes y convenios que respaldan el derecho** al trabajo no realizan seguimientos constantes con el fin de que se los cumpla
- **H4.-** La **aplicación de la LOSEP** repercute en el **desempleo**

2.4. VARIABLES DE ESTUDIO

2.4.1. VARIABLES INDEPENDIENTES:

- **VIG – Inaplicabilidad De Lo Establecido En La LOSEP**
 - * **VI1 – Concursos De Meritos Y Oposición**



- * VI2 – Cumplimiento de funciones de Directores de Convenios
- * VI3 – Aplicación de la Losep

2.4.2. VARIABLES DEPENDIENTES:

- VDG – Derecho Al Trabajo
 - * VD1 – Ingreso Al Servicio Público (Estabilidad Laboral)
 - * VD2 – Leyes y Convenios que respaldan el Derecho al trabajo
 - * VD3 – El Desempleo

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		
<p>■ PG</p> <p>¿En qué medida la aplicación de la ley de servicio público violenta el derecho al trabajo establecido en la constitución en la ciudad de Babahoyo, período 2010?</p>	<p>■ OG</p> <p>Analizar en qué medida la aplicación de la ley de servicio público violenta el derecho al trabajo establecido en la constitución, en la ciudad de Babahoyo, período 2010</p>	<p>■ HG</p> <p>La inaplicabilidad de lo establecido en la LOSEP origina que se violente el derecho al trabajo</p>
<p>■ P1</p> <p>¿Cuál es el nivel de aplicación y eficacia del concurso de méritos y oposición en relación a la estabilidad laboral en ciudad de Babahoyo?</p>	<p>■ O1</p> <p>Establecer el nivel de aplicación y eficacia del concurso de merito y oposición en relación a la estabilidad laboral</p>	<p>■ H1</p> <p>La indebida realización de los concursos de meritos y oposición influyen de manera considerable en la ingreso al servicio público (estabilidad laboral)</p>
<p>■ P2</p> <p>¿Cuáles son los principios del Derecho al Trabajo que se ven violentados por la inaplicabilidad de la Ley de Servicio Públicos?</p>	<p>■ O2</p> <p>Identificar los principios del Derecho al Trabajo que se violentan al inaplicar la LOSEP</p>	<p>■ H2</p> <p>Son violentados los principios del Derecho al Trabajo Art 326</p>
<p>■ P3</p> <p>¿Cuáles son las leyes y convenios que respaldan al derecho al trabajo en todas sus formas?</p>	<p>■ O3</p> <p>Describir las leyes y convenios que respaldan el derecho al trabajo, en todas sus formas</p>	<p>■ H3</p> <p>Los Directores encargados en vigilar el cumplimiento de las leyes y convenios que respaldan el derecho al trabajo no realizan seguimientos constantes con el fin de que se los cumpla</p>
<p>■ P4</p> <p>¿De qué manera repercute la aplicación LOSEP en el Desempleo?</p>	<p>■ O4</p> <p>Examinar la manera en que repercute la aplicación de la LOSEP en el desempleo</p>	<p>■ H4</p> <p>La aplicación de la LOSEP repercute en el desempleo</p>



CAPITULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizó la modalidad de campo y documental

La modalidad de campo relacionado con las encuestas a servidores públicos contratados, directores departamentales y Jefes de Entidades del Estado, en relación a la modalidad documental porque se basó en jurisprudencia, contratos, acuerdo, y leyes.

3.1.2. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Los tipos de investigación a empleados son: descriptivas y explicativas.

Descriptivas, por cuanto a través de la información obtenida se clasificó los elementos y estructuras para caracterizar una realidad y, Explicativa, porque permitió un análisis del fenómeno para su rectificación.

3.1.2.1. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

La investigación cualitativa es un tipo de investigación que ofrece técnicas especializadas para obtener respuestas a fondo acerca de lo que las personas piensan y siente. Este tipo de investigación es de índole interpretativa y se realiza con grupo pequeño de personas cuya



participación es activa durante todo el proceso investigativo y tienen como metas la transformación de la realidad.

3.1.3.METODOLOGÍA Y TÉCNICAS

3.1.3.1. MÉTODO CIENTÍFICO

Utilizamos el método científico porque emplea un conjunto de procedimientos lógicamente sistematizados para descubrir hechos, datos y problemas reales, los mismos que nos permitieron establecer conclusiones generales y después del análisis nos condujeron a la propuesta de soluciones.

Aplicamos las siguientes fases del Método Científico:

- * Observación
- * Determinación del problema
- * Ideas a defender
- * Verificación de los resultados
- * Recopilación de datos.

3.1.3.2. MÉTODO INDUCTIVO DEDUCTIVO

La inducción la utilizamos como una forma de razonamiento, por medio de la cual pasamos de los conocimientos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales, consiste en establecer enunciados universales ciertos a partir de la experiencia, esto es ascender lógicamente del conocimiento científico, desde la observación de los fenómenos, o hechos de la realidad de la



Ley universal que los contiene. Comienza con la observación de los hechos, de forma libre y carente de prejuicios, con posterioridad se formulan leyes universales sobre los hechos y por inducción se obtendrían afirmaciones aun más generales que reciben el nombre de teorías.

La deducción fue empleada como una forma de razonamiento, mediante la cual se pasa de un conocimiento general a otro de menor generalidad. En este caso, el hecho nos permitió comprender que un conocimiento verdadero nos garantiza una conclusión verdadera, siempre y cuando estén bien fundamentadas las premisas iniciales.

3.1.3.3. MÉTODO DESCRIPTIVO

La presente investigación es de carácter descriptivo porque está dirigida a determinar como es y cómo está la situación de las variables de la investigación, a la vez que es de carácter aplicada por cuanto ofrece propuestas factibles para la solución del problema planteado.

3.1.3.4. MÉTODO ANALÍTICO –SINTÉTICO

Este método implica el análisis, esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes.

El método sintético, implica la síntesis, esto es, unión de elementos para formar un todo.



3.1.3.5. MÉTODO HISTÓRICO-LÓGICO

El método histórico consta de tres etapas: heurística, de crítica histórica o reconstrucción del pasado.

Método Lógico, es otra gran rama del método científico, que se dedica al estudio de fenómenos Comparando ideas pasadas con hechos recientes

3.1.3.6. MÉTODO SISTÉMICO-MODELACIÓN

Método sistémico, está dirigido a modelar el objeto mediante la determinación de sus componentes, así como las relaciones entre ellos. Esas relaciones determinan por un lado la estructura del objeto y por otro su dinámica.

Método de modelación, mediante el cual se crean abstracciones con vistas a explicar la realidad. El modelo como sustituto de objeto de investigación. En el modelo se revela la unidad de los objetivos y lo subjetivo.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población o universo a investigarse lo conforman: Jueces y Abogados en libre ejercicio (60), Servidores Públicos cuarenta (60), en calidad de contratados y de nombramiento, y Directores de diferentes Instituciones Públicas.

Para la aplicación de los instrumentos de investigación se realizará a todas los jueces y abogados de libre ejercicio.



En el caso de los servidores públicos se efectuará a través del cálculo de una muestra probabilística.

3.2.2.MUESTRA

Para determinar el tamaño de la muestra hemos utilizado la siguiente fórmula estadística:

$$\text{Donde: } n = \frac{s.f. / 2 s.f.}{e^2}$$

n = tamaño necesario de la muestra
 S^2

$$n = \frac{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}}$$

Datos:

n = Muestra

S= Desviación estándar de la población(conocida o estimada a partir de anteriores estudios)

Z= Margen de confiabilidad o número de unidades de desviación estándar en la distribución normal que producirá el nivel deseado de confianza: para un una confianza del 95 % = 0,05, Z = 1,96

E= Error de estimación admittido 0,4

Cálculo para muestra de estudiantes

$$n = \frac{S^2}{E^2 + S^2} = \frac{(0,4)^2}{(0,5)^2 + (0,4)^2}$$



$$\frac{Z^2}{N} = \frac{(1,96)^2}{120}$$

$$= \frac{0,16}{\frac{0,00065}{0,00133}} + \frac{0,16}{0,00198} = 80,8 = 81$$

CIUDAD	POBLACIÓN 2011		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Babahoyo	120	76	44

Muestreo Sistemático

N= Población

n= Tamaño de la muestra

E= Porcentaje de error al cuadrado

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N-1) + 1}$$

$$n = \frac{76.869}{(0,05)^2 (76.869-1)+1}$$

$$n = \frac{76.869}{0,0025 (76.868)+1}$$

$$n = \frac{76.869}{\dots}$$



3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.3.1. TECNICAS

3.3.1.1. LA ENTREVISTA

La Entrevista es la comunicación interpersonal establecida entre investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el tema propuesto.

La técnica de la entrevista nos permitió tener un acercamiento objeto sujeto, para determinar objetivamente las preguntas previamente establecidas en un patrón predefinido. A este se consideramos como entrevista dirigida.

A través de esta técnica pudimos obtener información por medio del dialogo entre dos o más personas.

La entrevista aplicada correspondió a la estructurada (preguntas previamente elaboradas y ordenadas) la misma que nos condujeron a un acercamiento a los Directores, Gerentes de Instituciones Públicas, servidores públicos objetos y sujetos de la investigación.

El Entrevistado.- Deberá ser siempre una persona que interese a la comunidad. El entrevistado es la persona que tiene alguna idea o alguna experiencia importante que transmitir.

El Entrevistador.- Es el que dirige la Entrevista debe dominar el dialogo, presenta al entrevistado y el tema principal, hace preguntas adecuadas y cierra la Entrevista.



3.3.1.2. ENCUESTA

Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

La encuesta permitió obtener información a través de un cuestionario a las personas involucradas en la investigación que se titula "la ley orgánica de servicio público en relación al contrato ocasional y su incidencia en la inestabilidad laboral"

La utilizamos en la población determinada o por muestreo, aplicamos una encuesta tipo general que nos permitió recoger las respuestas de todos los involucrados en el campo de estudio.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Es la herramienta que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, entre estos se encontraron los formularios de preguntas, los mismos que fueron probados con la oportunidad necesaria para apreciar su validez, grado en que un instrumento mide lo que se pretende y confiabilidad, los datos reflejan y corresponden a la realidad investigada. Hoy en día otro de los medios más accesibles para obtener información es en Internet.



En este trabajo se aplicaron los siguientes instrumentos:

- Ficha de trabajo bibliográfico.
- Cuestionario de encuesta
- Diccionario de datos
- Consultas Guía de entrevista

3.3.2.1. FUENTES DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN.

Siendo este trabajo netamente investigativo utilizamos como fuentes de investigación las siguientes:

Fuentes primarias.

Entrevista directa a Servidores Públicos, Jueces y Abogados en libre ejercicio en relación con la situación objeto de estudio.

Fuentes secundarias.

- Antecedentes Históricos
- Registros Oficial
- Análisis de documentos
- Leyes, Convenios y Reglamentos
- Libros
- Internet

3.3.2.2. SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO

Recursos Humanos

- El investigador que realiza este trabajo
- El asesor o tutor que dirige la investigación
- El profesional del Derecho en el libre ejercicio



Recursos Materiales

- Equipos de computación
- Carpetas
- Hojas
- Papel
- Lápiz
- Esferográficos
- Enciclopedias
- Xerox Copias
- Otros.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS OBTENIDOS

4.1. PRESENTACIÓN DE DATOS GENERALES

ENCUESTA APLICADA A JUECES Y ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

N ^a	Pregunta	SI	NO	N ^a	PORCENTAJE
1	¿Conoce usted los diferentes tipos de contratos de trabajo existentes en nuestro país?	40	20	60	100 %
2	Considera usted que se aplica de manera correcta lo estipulado en la Losep	45	15	60	100 %
3	Cree usted que se realizan con frecuencia los concursos de méritos y oposición	40	20	60	100 %
4	Conoce usted los principios del derecho al trabajo	50	10	60	100 %
5	Considera factible que se contrate con modalidad de contrato ocasional a una persona dentro de 1 año calendario	45	15	60	100 %
6	¿Conoce usted casos en los que se violen el derecho del trabajador / servidor público a gozar pago justo de horas extras?	30	30	60	100 %
7	Se capacita con frecuencia a los servidores públicos	50	10	60	100 %
8	¿Cree usted que las Autoridades de Entidades públicas (directores) hacen respetar/cumplir los derechos de los trabajadores?	40	20	60	100 %
9	Conoce casos en los cuales se delega funciones de responsabilidad (cargos superiores) a personal de contrato	15	45	60	100 %
10	Sabe usted si se cumple con el art.64 que dispone integrar a personal con discapacidad en las instituciones públicas	50	10	60	100 %

ENCUESTA APLICADA A SERVIDORES PÚBLICOS EN CALIDAD DE CONTRATADOS Y NOMBRAMIENTO

N ^a	Pregunta	SI	NO	N ^a	PORCENTAJE
1	¿Conoce usted los beneficios básicos del trabajador /servidor público?	15	45	60	100 %
2	¿Conoce usted los diferentes tipos de contratos de trabajo existentes en nuestro país?	10	50	60	100 %
3	Cree usted que se realizan con frecuencia los concursos de méritos y oposición	20	40	60	100 %
4	Considera usted que la losep respalda a los servidores públicos	10	50	60	100 %
5	Sabe usted si se cumple con los requisitos para el ingreso al servicio publico	45	15	60	100 %
6	Considera usted que la aplicación de la losep repercute en el desempleo en relación a la celebración de los contratos ocasionales	30	30	60	100 %
7	La SENRES realiza visitas periódicas a las instituciones	40	20	60	100 %
8	¿Conoce usted casos en los que se violen derechos del trabajador / servidor público?	40	20	60	100 %
9	¿Es usted víctima de violación de sus derechos laborales?	40	20	60	100 %
10	Conoce casos en los cuales se delega funciones de responsabilidad (cargos superiores) a personal de contrato	30	30	60	100 %

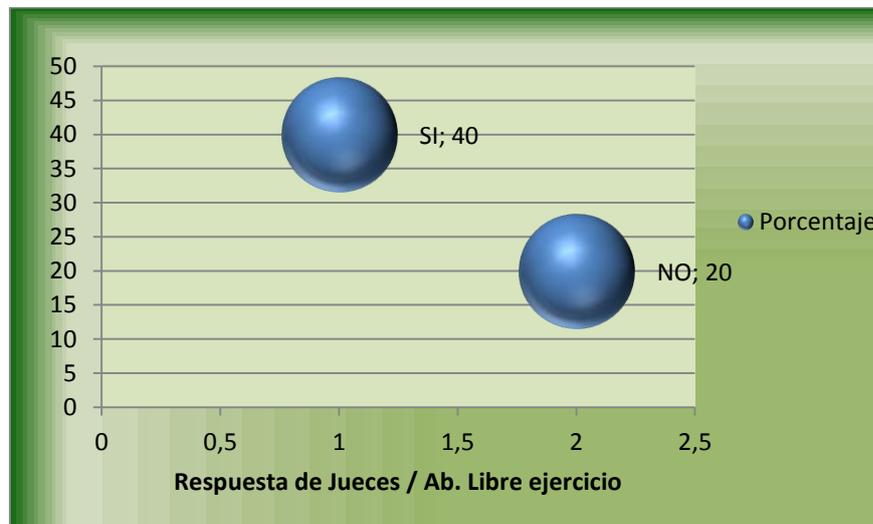
4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

ENTREVISTA APLICADA A JUECES Y ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

1.- ¿CONOCE USTED LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EXISTENTES EN NUESTRO PAÍS?

SI ()

NO ()



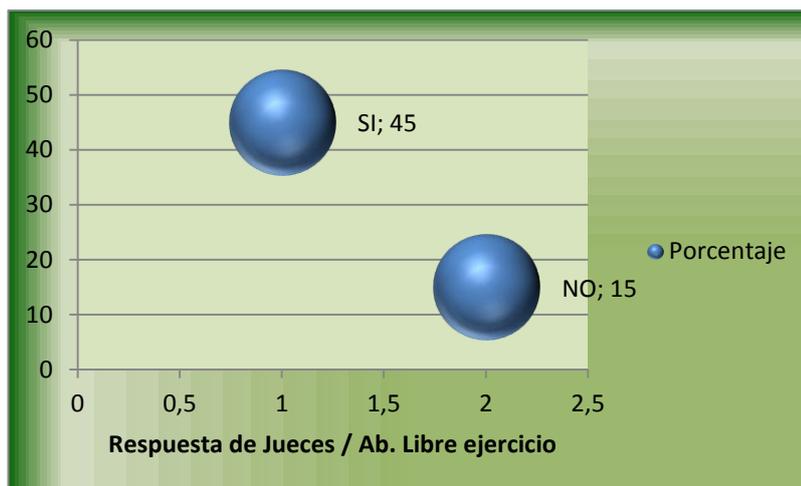
Interpretación

Los entrevistados en la respuesta de esta pregunta un 75% expone que sí tiene en conocimiento de los diferentes tipos de contratos que existen aplicables en el Ecuador, mientras que un 25% afirma que no en su totalidad.

2.- CONSIDERA USTED QUE SE APLICA DE MANERA CORRECTA LO ESTIPULADO EN LA LOSEP

SI ()

NO ()



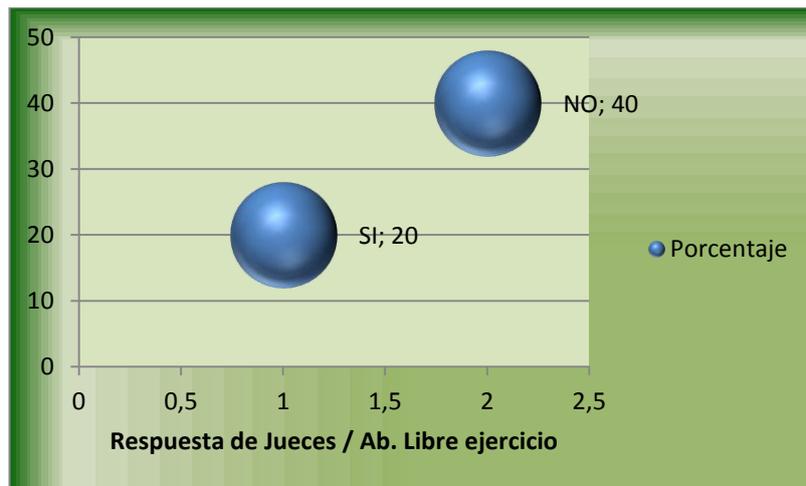
Interpretación

El porcentaje de respuesta varía, hay una mayoría que considera que no se aplica de manera correcta la LOSEP, en relación a los concursos de méritos y oposición, los ascensos mediante evaluación de desempeño, la duración de los contratos ocasionales, etc.

3.- CREE USTED QUE SE REALIZAN CON FRECUENCIA LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

SI ()

NO ()



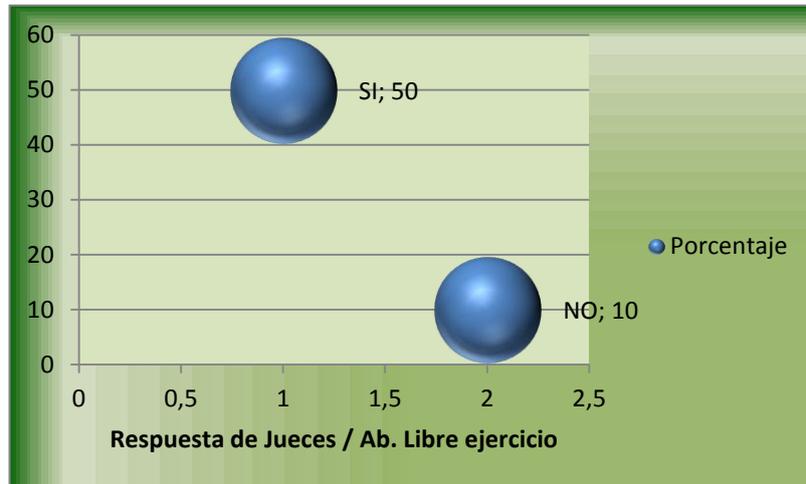
Interpretación

El porcentaje de respuesta la gran mayoría considera que no se realiza con frecuencia los concursos de méritos y oposición los mismos que son claves para otorgar nombramientos.

4.- CONOCE USTED LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO

SI ()

NO ()



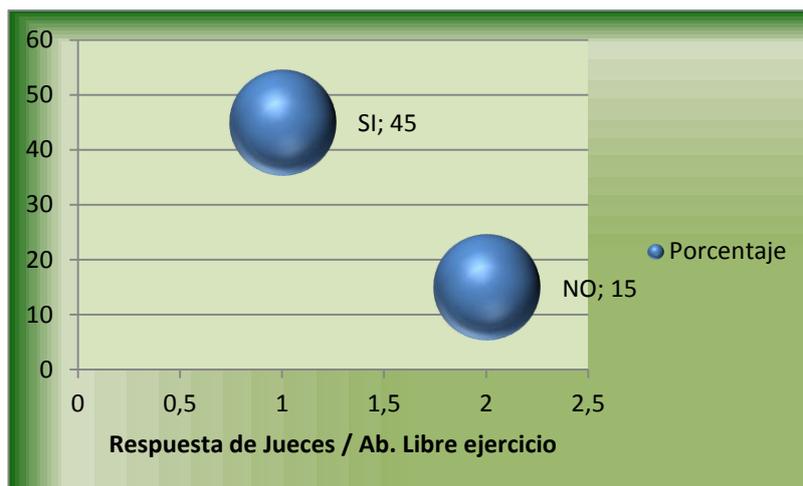
Interpretación

La mayoría afirmó conocer los principios del derecho al trabajo establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

5.- CONSIDERA FACTIBLE QUE SE CONTRATE CON MODALIDAD DE CONTRATO OCASIONAL A UNA PERSONA DENTRO DE UN AÑO CALENDARIO

SI ()

NO ()



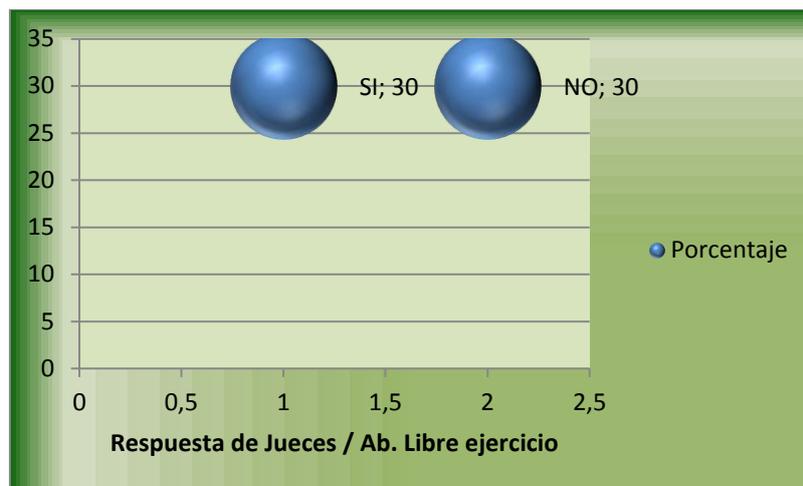
Interpretación

En su mayoría consideran que si se debe contratar mediante contrato ocasional por más de 1 año, y una minoría considera que no, ya que se estaría dejando fuera la estabilidad, ya que la Losep establece que el contrato ocasional tiene como fin atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, de duración inferior a un mes para ejecutar un trabajo.

6.- ¿CONOCE USTED CASOS EN LOS QUE SE VIOLAN EL DERECHO DEL TRABAJADOR / SERVIDOR PÚBLICO A GOZAR DE PAGO JUSTO DE HORAS EXTRAS?

SI ()

NO ()



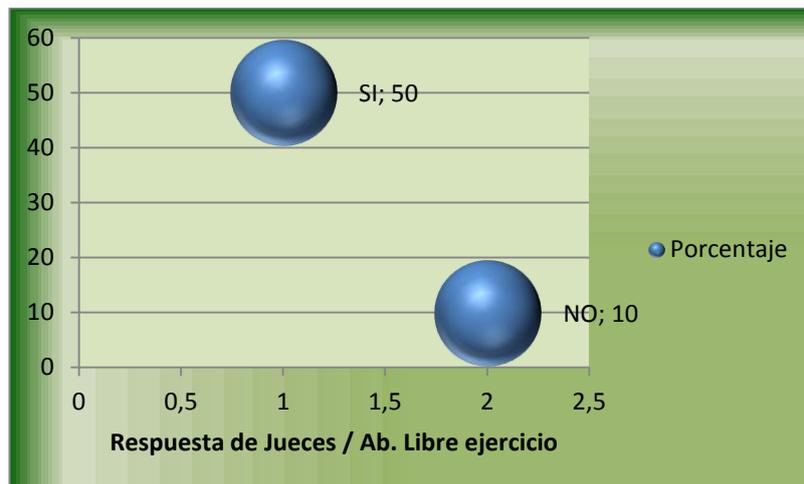
Interpretación

En esta pregunta la respuesta del sí sobresalió, ya que en la actualidad a pesar de diferentes reformas y garantías dirigidas en beneficio a los trabajadores aún existen gente inescrupulosa que se basa en el poder y violan los derechos que le asisten a los trabajadores / servidores públicos.

7.- SE CAPACITA CON FRECUENCIA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

SI ()

NO ()



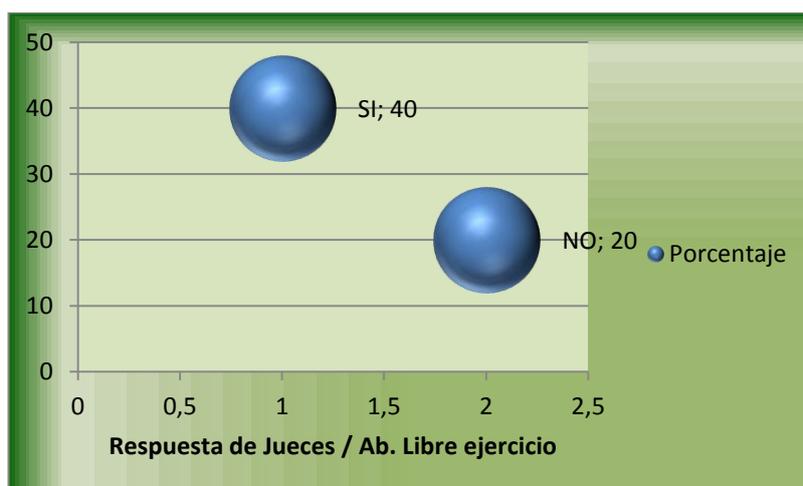
Interpretación

En la actualidad si se dan con frecuencia las capacitaciones a los servidores públicos, con el fin de ofrecer una calidad de servicio a la ciudadanía, esto se refleja en el resultado de la encuesta.

8.- ¿CREE USTED QUE LAS AUTORIDADES DE ENTIDADES PÚBLICAS (DIRECTORES) HACEN RESPETAR/CUMPLIR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES?

SI ()

NO ()



Interpretación

El porcentaje de respuesta a esta interrogante es del esta pregunta la respuesta del SI; 20; y No, 40. Se considera relevante que a medida del pasar del tiempo la población trabajadora se ha puesto al tanto de sus derechos en relación a tiempos pasados en los que se violaba de una manera frontal sus derechos. El problema en su mayoría consiste en que aun conociendo sus derechos por temor a perder su trabajo permiten que estos sean violentados.

9.- CONOCE CASOS EN LOS CUALES SE DELEGA FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD (CARGOS SUPERIORES) A PERSONAL DE CONTRATO

SI ()

NO ()



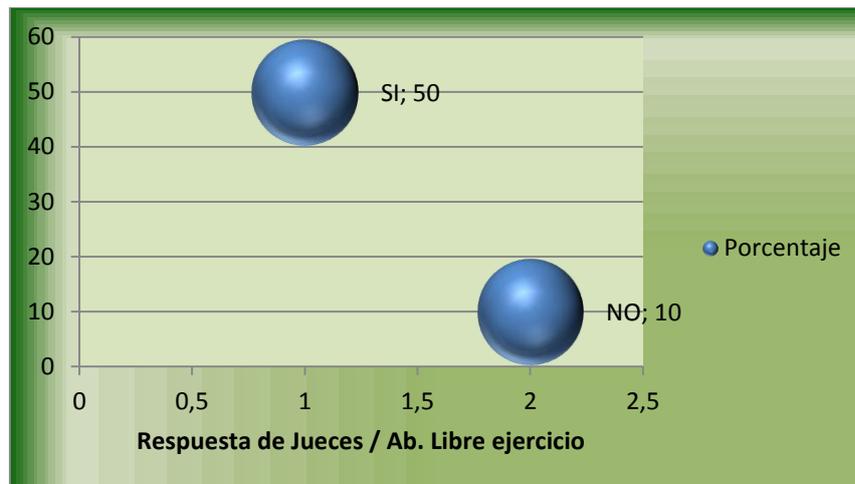
Interpretación

El resultado que se produjo en base a las respuestas es del 45% NO Y 15%, algunos reconocen saber de casos en los cuales a servidores públicos en calidad de contratados se le delegan funciones ajenas y en muchos casos en las que corresponde a Responsables o Jefes Departamentales.

10.- SABE USTED SI SE CUMPLE CON EL ART.64 QUE DISPOSINE INTEGRAR A PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

SI ()

NO ()



Interpretación

Se palpa claramente que la respuesta del sí sobresalió, aunque en algunas empresas estatales no se encuentran integrados personal discapacitado. Aun conociendo de la disposición.

ENTREVISTA APLICADA A SERVIDORES PÚBLICOS EN CALIDAD DE CONTRATADOS Y NOMBRAMIENTO

1.- ¿CONOCE USTED LOS BENEFICIOS BÁSICOS DEL TRABAJADOR /SERVIDOR PÚBLICO?

SI () NO ()



Interpretación

En relación a los resultados arrojados en la entrevista a los servidores públicos en su mayoría desconocen los principios del derecho al trabajo.

2.- ¿CONOCE USTED LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EXISTENTES EN NUESTRO PAÍS?

SI ()

NO ()



Interpretación

El porcentaje de respuesta varía, hay una mayoría que afirma no conocer los tipos de contratos aplicables en el Ecuador.

3.- CREE USTED QUE SE REALIZAN CON FRECUENCIA LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

SI ()

NO ()



Interpretación

El porcentaje de respuesta la gran mayoría considera que no se realiza con frecuencia los concursos de méritos y oposición los mismos que son claves para otorgar nombramientos.

4.- CONSIDERA USTED QUE LA LOSEP RESPALDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

SI ()

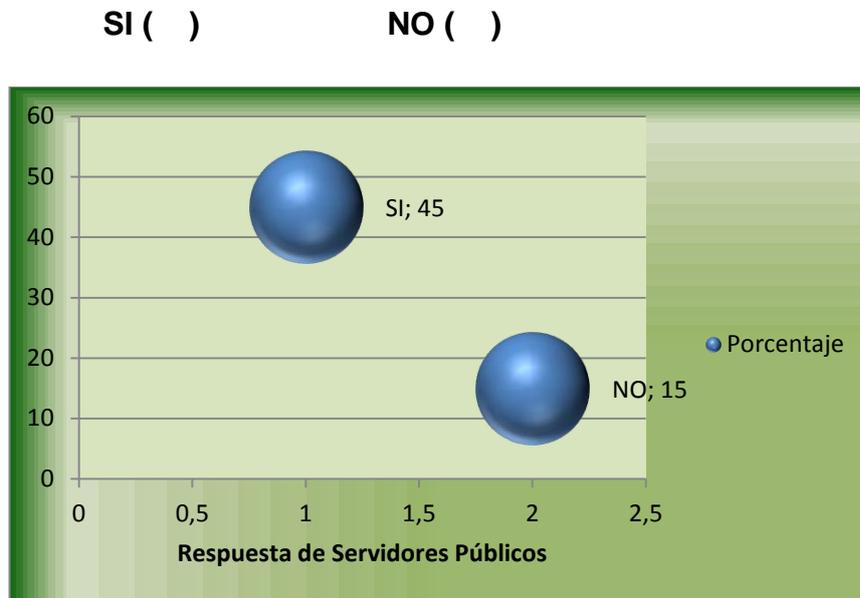
NO ()



Interpretación

En relación a las respuestas emitidas por los entrevistados gran cantidad de servidores públicos no están de acuerdo con la LOSEP, aunque más incide es su aplicación, quienes están a cargo de ejecutarla.

5.- SABE USTED SI SE CUMPLE CON LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO AL SERVICIO PUBLICO



Interpretación

En su mayoría consideran que si se cumplen con los requisitos para el ingreso, los cuales son indispensables.

6.- CONSIDERA USTED QUE LA APLICACIÓN DE LA LOSEP REPERCUTE EN EL DESEMPLEO EN RELACIÓN A LA CELEBRACIÓN DE LOS CONTRATOS OCASIONALES

SI ()

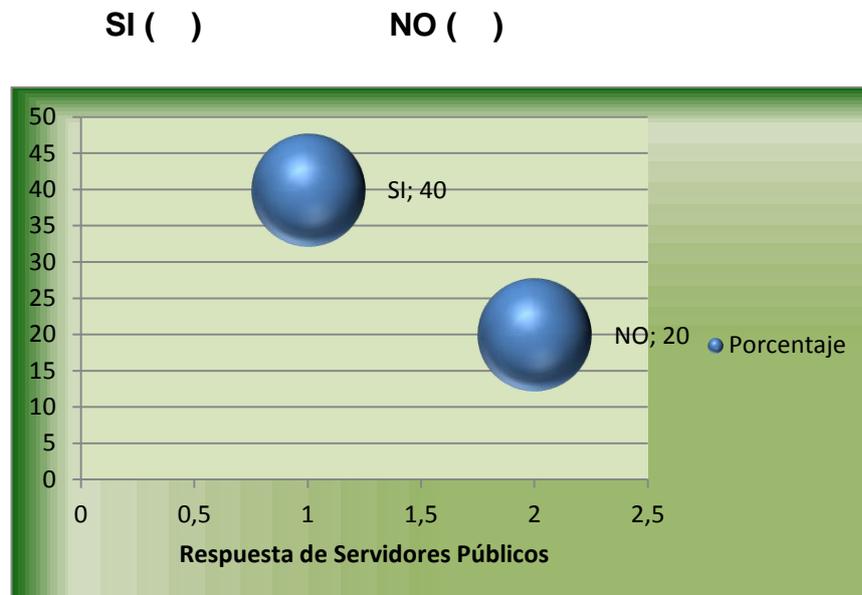
NO ()



Interpretación

En esta pregunta se mantuvo en el porcentaje de respuesta del SI 50% y NO 50%. Unos optaron por el no porque la Losep repercute en el desempleo al mantener celebrados contratos ocasionales por más de 5 años y garantizar nombramientos a los contratados.

7.- LA SENRES REALIZA VISITAS PERIÓDICAS A LAS INSTITUCIONES



Interpretación

En base a los resultados producidos de esta pregunta se deduce que personal del **SENRES** encargado de vigilar se cumplan de manera eficiente los derechos de los servidores públicos y deberes de las instituciones públicas, realizan en su mayoría los seguimientos.

8.- ¿CONOCE USTED CASOS EN LOS QUE SE VIOLAN DERECHOS DEL TRABAJADOR / SERVIDOR PÚBLICO?

SI ()

NO ()



Interpretación

El porcentaje de respuesta a esta interrogante es del SI; 40; y No, 20. Se establece que gran porcentaje de conocimiento de existencia de violación de derechos.

9.- ¿ES USTED VÍCTIMA DE VIOLACIÓN DE SUS DERECHOS LABORALES?

SI ()

NO ()



Interpretación

El resultado porcentual es del SI, 40% y NO, 20%; La mayoría manifiestan que de una u otra forma se ven violentados sus derechos, tales casos como, horas extras que no se reconocen, ejercer funciones que no les corresponde (que no se estipulan en contratos), etc.

10.- CONOCE CASOS EN LOS CUALES SE DELEGA FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD (CARGOS SUPERIORES) A PERSONAL DE CONTRATO

SI ()

NO ()



Interpretación

El resultado que se produjo en base a las respuestas es del 50 y 50%, algunos reconocen saber de casos en los cuales a servidores públicos en calidad de contratados se le delegan funciones ajenas y en muchos casos en las que corresponde a Responsables o Jefes Departamentales.



4.3. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Al palpar esta situación se reconoce la violencia que aún se da en las diferentes empresas de trabajo; públicas y privadas, aún con más frecuencia ante personal contratado, basándome en la necesidad del trabajo y en lo que éste significa en el desarrollo integral de una persona y familia.

En base a las encuestas efectuadas se pudo verificar que existe por parte de los servidores públicos el permitir se violenten sus derechos aún teniendo conocimiento de ellos, por el miedo a que no los contraten nuevamente. Así como la no debida aplicación de lo establecido en la LOSEP en relación a los concursos de méritos y oposición como a la celebración de los contratos ocasionales.



CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los Servidores públicos y trabajadores permiten que se violente sus derechos

- Falta de seguimiento de funcionarios de la SENRES en relación a funcionalidad de Entidades Públicas con relación a sus servidores

- Los servidores públicos y la ciudadanía en general desconoce en gran porcentaje el derecho que le asiste para hacer cumplir lo que le corresponde por ley



5.2. RECOMENDACIONES

- Realizar una campaña dirigida a los trabajadores y servidores públicos sobre los Derechos que les asisten.

- Realizar una campaña dirigida a los Directores de las diferentes entidades públicas a las cuales están encargadas de administrar sobre sus derechos y obligaciones.

- Hacer conocer al Ministerio de Relaciones Laborales –SENRES como ente regulador de la relación entre servidor público y entidades públicas, sobre los diferentes casos en los que se violenta los derechos que se están dando en las entidades públicas, para que haya un seguimiento minucioso.



CAPITULO VI

6. PROPUESTA

6.1. TITULO DE LA PROPUESTA

Reformar La Ley Orgánica de Servicio Publico en base la creación de un **artículo** que estipule el tiempo específico en que el servidor publico pueda gozar de la estabilidad laborar que por ley le corresponde.

6.2. JUSTIFICACION

La propuesta surge de la falta un Art. que estipule el tiempo en el cual el servidor público tiene el derecho de gozar de estabilidad laboral con nombramiento previo concurso de mérito y oposición, ya que en la actual ley sólo existe una disposición transitoria (séptima) que como su nombre lo indica es transitoria. Además de la falta de información de los trabajadores en relación a las formas/ procedimientos que deben iniciar para hacer cumplir sus derechos los cuales la Ley los respalda.

A media que pasa el tiempo se van obteniendo nuevos cambios en el ordenamiento jurídico, y en su respectiva aplicación en todos los ámbitos, más no significa que no se requiera modificaciones y mejoras.

En consideración de ello deduzco mi propuesta se fundamenta en Informar y capacitar a los trabajadores/servidores de las diferentes modificaciones de la Ley y derechos que los asiste, con el único fin de abolir la gran cantidad de casos de violación de derechos laborales que existe.



6.3. OBJETIVOS

6.3.1 OBJETIVOS GENERAL

Reformar La Ley Orgánica de Servicio Publico en base la creación de un **artículo** que estipule el tiempo específico en que el servidor publico pueda gozar de la estabilidad laborar que por ley le corresponde, previo a un estudio analítico deductivo de tipo propositivo en la aplicación de la Ley Orgánica de Servicio Público ya que limita el derecho al trabajo establecido en la constitución del año 2008.

6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO

Determinar de manera clara y precisa el procedimiento a seguir en caso de ser violentado un derecho constitucional.

Indicar los derechos básicos de trabajador/servidor público

6.4 METODOLOGIA

Investigación descriptiva e investigación experimental

La investigación realizada es descriptiva ya que parte de la descripción de un hecho real que acontece en el medio circundante el mismo que nos afecta a todos sin distinción de estratos sociales, etnias etc.

Además se aplico la experimentación porque ha permitido controlar y manipular deliberadamente las condiciones que determinan la aparición del problema en estudio y su repercusión en la sociedad.



6.5. FACTIBILIDAD.

Considero factible la realización de esta propuesta, ya que después de haber realizado las encuestas dirigidas a los servidores públicos se dedujo existen muchos casos en entidades públicas y privadas que se violenta los derechos de los servidores.

6.6. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.

Para lograr cumplir con la propuesta establecida será necesario poder contar con un presupuesto establecido por cada una de las entidades involucradas en este proceso para poder cumplir con los objetivos propuestos, se contara con la presencia de personal capacitado en las diferentes temáticas.

Se utilizara los medios necesarios para obtener un mejor desenvolvimiento en los procesos de capacitación

6.7. ACTIVIDADES

6.7.1. RECURSOS

6.7.1.1. Humanos

Jueces

Abogados

Servidores Públicos

Conferencista



6.7.1.2. Materiales:

Computador

Proyector

Módulos

Afiches

Medios de comunicación

Libros

Guías de entrevista

Citas

6.7.2. PRESUPUESTO

El presupuesto será autofinanciado.

GASTOS	COSTOS
Hojas	100
Marcadores	6
Proyector	1500
Impresiones	100
Papel periódico	6
módulos	100
Computador	1500
Viáticos	100
Transporte	50
Conferencista	6500
Total	9962



6.8 IMPACTO

Como resultado de la aplicación de esta propuesta los servidores públicos en general gozaran de la estabilidad laboral en la entidad pública al cual prestan sus servicios, ya que es un derecho Constitucional que por Ley les corresponde.

Los servidores y servidoras publicas con esta reforma a la LOSEP, se desempeñaran con eficacia en sus cargos públicos, y por ende mayor servicio a la ciudadanía.

De esta manera habrá menor incertidumbre por parte de los servidores públicos en calidad de contratados.



7. FONDO BIBLIOGRÁFICO:

- Constitución de la República del Ecuador del 2008
- Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa
- Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público
- Código de Trabajo Ecuatoriano
- Ley Orgánica de Servicio Público
- <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/desemecuator.htm>
- http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=2390&Itemid=426
- <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli92.htm>
- <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/ley-de-servicio-publico-se-aprueba-con-108-votos-423978.html>
- http://www.cpcba.com.ar/inestabilidad_laboral.html
- <http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/estlabfelix.htm>



ANEXOS



ANEXOS I

RESPONSABLE.

Fanny Campbell Muñoz

FINANCIAMIENTO.

Recursos propios

PRESUPUESTO DE GASTOS

FINANCIAMIENTO DE LA INVESTIGACION	VALORES
1er. Material escrito en borrador	60.00
Material bibliográfico	21.00
Copias a colores	15.00
Fotocopias final	80.00
Empastada	50.00
Anillada	10.00
Imprevistos	20.00
Desayuno/Refrigerio/Almuerzo	90.00
Internet	25,00
T O T A L	371,00

RECURSOS

HUMANOS.

- Tutor
- Jueces
- Ciudadanía

MATERIALES.

- Cámara fotográfica.



- Texto de consulta
- Biblioteca
- Hojas de encuestas
- Fichas bibliográficas
- Fichas de trabajo
- Cuestionario
- Citas
- Fotocopias
- CD's
- PenDrive
- Materiales de oficina
- Libros
- Cuaderno
- Hojas de papel Bond

TECNOLÓGICO

Computador, impresora, Internet.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DI C	ENE	FEB	MAR	ABR	OCT
1. Selección del tema	█	█				
2. Aprobación el tema		█	█			
3. Recopilación de la información	█	█	█	█	█	
4. Desarrollo del I capítulo			█	█		
5. Desarrollo del II capítulo				█	█	
6. Desarrollo del III capítulo				█	█	
7. Elaboración de las encuestas					█	█
8. Aplicación de las encuestas					█	█
9. Tabulación de la información					█	█
10. Desarrollo del IV capítulo					█	█
11. Desarrollo del V capítulo					█	█
12. Desarrollo del VI capítulo					█	█
13. Presentación de tesis					█	█
14. Sustentación previa					█	█
15. Sustentación						█



ANEXOS II

UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES Y DE LA
EDUCACION
PROGRAMA CARRERA JURISPRUDENCIA

ENCUESTAS DIRIGIDAS A JUECES Y AB. EN LIBRE EJERC.

1. *CONOCE USTED LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EXISTENTES EN NUESTRO PAÍS*
2. *CONSIDERA USTED QUE SE APLICA DE MANERA CORRECTA LO ESTIPULADO EN LA LOSEP*
3. *CREE USTED QUE SE REALIZAN CON FRECUENCIA LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN*
4. *CONOCE USTED LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO*

5. *CONSIDERA FACTIBLE QUE SE CONTRATE CON MODALIDAD DE CONTRATO OCASIONAL A UNA PERSONAL POR MÁS DE UN AÑO*
6. *CONOCE USTED CASOS EN LOS QUE SE VIOLAN DERECHOS DEL TRABAJADOR / SERVIDOR PÚBLICO*
7. *SE CAPACITA CON FRECUENCIA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS*

8. *CREE USTED QUE LOS TRABAJADORES CONOCEN Y HACEN RESPETAR/CUMPLIR SUS DERECHOS*
9. *SABE USTED SI SE CUMPLE CON EL ART.64 QUE DISPOSINE CONTRATAR A PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS*



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES Y DE LA
EDUCACION
PROGRAMA CARRERA JURISPRUDENCIA

ENCUESTAS DIRIGIDAS A SERVIDORES PÚBLICOS

1. *CONOCE USTED LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO*
2. *CONOCE USTED LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EXISTENTES EN NUESTRO PAÍS*
3. *CREE USTED QUE SE REALIZAN CON FRECUENCIA LOS CONCURSOS DE MÉRITO Y OPOSICIÓN*
4. *CONSIDERA USTED QUE LA LOSEP RESPALDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS*
5. *SABE USTED SI SE CUMPLE CON LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO AL SERVICIO PUBLICO*
6. *CONSIDERA USTED QUE LA APLICACIÓN DE LA LOSEP REPERCUTE EN EL DESEMPLEO*
7. *LA SENRES REALIZA VISITAS PERIÓDICAS A LAS INSTITUCIONES*
8. *CONOCE USTED CASOS EN LOS QUE SE VIOLAN DERECHOS DEL TRABAJADOR / SERVIDOR PÚBLICO*
9. *ES USTED VÍCTIMA DE VIOLACIÓN DE SUS DERECHOS LABORALES*
10. *CONOCE CASOS EN LOS CUALES SE DELEGA FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD (CARGOS SUPERIORES) SIN LOS RESPECTIVOS RECONOCIEMIENTOS*



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES Y DE LA
EDUCACION
PROGRAMA CARRERA JURISPRUDENCIA

ENCUESTAS DIRIGIDAS A DIRECTORES DE ENTIDADES PÚBLICAS

1. *CONOCE USTED LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EXISTENTES EN NUESTRO PAÍS*
2. *CONOCE USTED LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO*
3. *CONSIDERA USTED QUE LA LOSEP RESPALDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS*
4. *CONSIDERA FACTIBLE QUE SE CONTRATE CON MODALIDAD DE CONTRATO OCASIONAL A UNA PERSONAL POR MÁS DE UN AÑO*
5. *LA SENRES REALIZA VISITAS PERIÓDICAS A LAS INSTITUCIONES*
6. *SE ESTÁN CELEBRANDO DE FORMA CORRECTA LOS CONTRATOS OCASIONALES*
7. *CONOCE USTED CASOS EN LOS QUE SE VIOLAN DERECHOS DEL TRABAJADOR / SERVIDOR PÚBLICO*
8. *CONOCE CASOS EN LOS CUALES SE DELEGA FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD (CARGOS SUPERIORES) SIN LOS RESPECTIVOS RECONOCIMIENTOS*
9. *SE CUMPLE CON EL ART.64 QUE DISPOSINE CONTRATAR A PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS*
10. *SE CAPACITA CON FRECUENCIA LOS SERVIDORES PÚBLICOS*



MAPA ESQUEMATICO

La Ley Orgánica de Servicio Público en relación al Contrato Ocasional y su incidencia en la Inestabilidad Laboral

