

CAPÍTULO I

1.1.- TEMA:

“Contrato individual: Los derechos, estabilidad mínima y excepciones laborales y las consecuencias en los empleados públicos en el Cantón Naranjito”

En el siguiente tema de investigación que vamos a tratar nos daremos cuenta que los empleados públicos que laboran en el Cantón Naranjito, sufren las consecuencias de discriminación laborales y económicas al no concedérseles los derechos, estabilidad mínima y las excepciones laborales los mismos que están consagrados en el código de trabajo, en la ley del servidor público y garantizados en la constitución de la república del 2.008 en los tratados y convenios internacionales, consecuencias que dan paso al abuso y la arbitrariedad contra (ellos) los trabajadores del sector público, caracterizando todos los casos y formas de trabajo en el marco del forzamiento y la explotación donde son víctimas de aberrante violación a sus más básicos principios fundamentales de los derechos humanos.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo el contrato individual determina la estabilidad mínima y las excepciones con relación a los empleados del sector público del Cantón Naranjito-?

El problema de esta investigación al respecto de los empleados del sector público del Cantón Naranjito tiene incidencia en este sector laboral por las siguientes causas y efectos:

CAUSAS

➤ La explotación económica, laboral y desprotección de los servidores o empleados públicos provoca fricciones en las aéreas de trabajo.

- La falta de aplicación de las normas legales referentes a la estabilidad o trabajo permanente los servidores o empleados públicos del Cantón Naranjito crea malestares laborales.
- El pago de sus remuneraciones de no está acorde con lo que indica la ley, sobre la labor que realiza el empleado público.

EFFECTOS

- Evitar las incidencias de explotación económica, laboral y lo social, de los servidores o empleados públicos
- Exigir los derechos y más beneficios establecidos en el código de trabajo, en la ley del servidor público, cumplir con los deberes y obligaciones, para evitar el crecimiento de la desprotección de los servidores o empleados públicos, los que están establecidos en la Constitución que otorga a los trabajadores Ecuatorianos.
- Voluntad política del estado ecuatoriano para el dialogo y la construcción de un marco legislativo que regule la actividad de los servidores o empleados públicos en todo el país

1.3.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En nuestra sociedad Ecuatoriana el trabajo en el sector público es visto desde posturas prejuiciosas, estigmatizantes, discriminadoras y violatorias, de manera que son considerados como burócratas y corruptos, que ganan el sueldo de manera fácil, etc.

En él Cantón Naranjito, Provincia del Guayas y en el país se ha hecho tan común las represalias y las constantes discriminaciones que son víctimas los empleados públicos, acciones que vienen muchas de las veces desde el gobierno central y/o de los entes gubernamentales, jefes departamentales, recursos humanos, etc. Esto viene sucediendo desde hace muchos años atrás, pues no se ha logrado incorporarlos a un trabajo permanente con su

remuneración acorde a las funciones que ejercen, violando el marco jurídico de las normas legales.

A pesar de existir en el país entes u organismos que defienden al servidor público, ellos han luchado por lograr el reconocimiento y reivindicar sus derechos enmarcados en la Constitución, instrumentos internacionales, código de trabajo, la ley del servidor público, por ello en Naranjito existe solo la aplicación del contrato de trabajo y el compromiso de trabajar y lo que reciben la remuneración mensual por su trabajo lo que provoca y limita las buenas relaciones con los jefes o administradores del sector donde se labora.

Contraviniendo así lo que dispone la Constitución del República en lo que respecta al trabajo en el **art. 6.-** todos los ecuatorianos y ecuatorianas son ciudadanos y gozaran de los derechos establecidos en la Constitución, Sección Octava **“trabajo y la 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. La Sección tercera **“Formas de trabajo y su retribución” art.- 325.-** El estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo..... y que se rige bajo el principio del buen vivir lo que en la práctica no son reconocidas en sus derechos y beneficios como lo indica también los derechos humanos y los tratados internacionales.

Antecedentes y surgimiento del Código del Trabajo Ecuatoriano

Los antecedentes del Código del Trabajo Ecuatoriano se remontan a las primeras décadas del siglo XX, cuando prácticamente había concluido la revolución liberal alfarista. En estas fechas la consolidación de la actividad agro exportadora hizo que surgiera en el país una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros.

Por otra parte, el Banco Comercial y Agrícola prácticamente regía los destinos del país por el inmenso poderío económico que ostentaba y la enorme influencia que tenía en todos los ámbitos de la vida nacional.

En estas circunstancias en 1909 se realiza el primer Congreso Obrero Ecuatoriano y se crean las bases para la Unión Ecuatoriana de Obreros parte de las intenciones de esta organización se refieren a: el estudio y defensa de los legítimos intereses de la clase obrera; la unión de todas las asociaciones obreras de la república; la obtención de leyes convenientes para garantizar los derechos del pueblo: tales como las relativas a la indemnización de las víctimas de accidentes en el trabajo; reglamentación adecuada de salarios y duración de la jornada de trabajo: establecimiento de casas de retiro para obreros inválidos;

1. Aquí notamos algunos de los primeros fundamentos de las diversas instituciones laborales que estudiaremos.

Las normas de protección al trabajador fueron surgiendo de manera dispersa en diversas leyes, por ejemplo, la jornada laboral de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas (incluía los sábados) fue establecida por el Congreso nacional en 1917. En 1921 se promulga una ley laboral más completa que tiene los gérmenes de muchas de las ideas que hasta hoy subsisten en el Código del Trabajo Ecuatoriano.

En 1928 durante el gobierno del Dr. Isidro Ayora se creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo así como la Inspección General del Trabajo. En la Asamblea Constituyente de ese mismo año se expidieron leyes relativas a la responsabilidad por accidentes de trabajo, al trabajo de mujeres y menores, a la duración máxima de la jornada de trabajo y sobre todo a la conceptualización del contrato individual de trabajo como instrumento fundador y regulador de las relaciones obrero patronales.

La Constitución expedida por esta Asamblea (que fue la decimotercera de nuestra vida republicana) reconoce expresamente el principio de libertad de trabajo y garantiza la protección de las actividades laborales. De todos los trabajadores y trabajadoras del país.

En nuestro país, la legislación laboral que mantenemos fue expedida el 5 de agosto de 1938 cuando nació el primer Código de Trabajo, promulgado en los Registros Oficiales 78, 79 ,80 y 81 del 14 al 17 de noviembre de 1938 en el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, militar que tenía ideas progresistas y cierta orientación socialista se unifica la legislación laboral en el Código del Trabajo que hoy nos rige.

Posterior a la promulgación del Código de Trabajo, también se incorporan en la constitución, disposiciones laborales, además de que se legitima el derecho a asociarse y formar sindicatos.

1.4.- DELIMITACION DEL PROBLEMA

El siguiente Trabajo de esta Investigación a pesar que se presenta a nivel Nacional será realizado en el cantón Naranjito, que es uno de los veinticuatro cantones de la provincia del Guayas, esta ubicado al este de la Provincia y al noroeste de la ciudad de Guayaquil, geográficamente en la subregión cálida, ardiente y húmeda de la región litoral o costa ecuatoriana.

Se encuentra ubicada su cabecera cantonal Naranjito a 50.5 km de Guayaquil, ciudad a la que esta conectada a través de la carretera panamericana, que divide en dos partes al territorio del cantón Milagro situada a 17 Km, limita al NORTE con el cantón Simón Bolívar; por el SUR con el cantón Marcelino Maridueña; al ESTE con el cantón Bucay; y por el OESTE por el cantón Simón Bolívar.

Cabe indicar que Naranjito tiene 32.000 habitantes.

Espacio:

País: Ecuador

Región: Costa

Provincia: Guayas

Cantón: Naranjito

Sector laboral: Empleados Públicos

Este proyecto será elaborado en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre del 2011.

Tiempo: se buscará la manera de solucionar y aplicar lo que indica la constitución de la república y armonizar con el código de trabajo y la ley del servidor público, evaluando después de cierto tiempo si esta problemática se ha solucionado a favor de las y los empleados públicos que laboran en el cantón naranjito.

Universo: esta información se tomará a personas de las diferentes edades y en los distintos sitios donde los empleados públicos ejecutan sus labores en el Cantón Naranjito ya que dichas encuestas que realizaremos nos ayudarán a recopilar la información necesaria para así tener un mejor conocimiento y reducir en margen de error en nuestro proyecto en el cual el tamaño de la muestra es de 72 personas.

La problemática que estoy realizando en este proyecto está ubicado en el cantón naranjito, provincia del guayas, en el cual vamos a tratar sobre el **Contrato individual: Los derechos, estabilidad mínima y excepciones laborales y las consecuencias en los empleados**

públicos en el Cantón Naranjito que laboran en los sectores públicos como son: El G.A.D. Municipal del cantón Naranjito, El Juzgado Multicompetente XXVI, La Fiscalía, El Consejo Cantonal de la Niñez y la Adolescencia, La Jefatura Política, La Comisaria Nacional, Cuerpo de Bomberos, El Registro Civil, Los Colegios y Escuelas Fiscales, El Hospital de Naranjito, Los Policías Nacionales, Los Vigilantes de tránsito, para ello en esta **RECOMENDACIÓN DIRIGIDA AL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES**, buscaremos la manera de solucionar ciertas situaciones, y aplicar lo indicado en el Código de trabajo en el **Título I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, los mismos que encontrará a continuación: de lo que es patrono, trabajador y sus diferencias, contrato individual de trabajo, su clasificación, sus requisitos y cláusulas indispensables, La capacidad para contratar, Los efectos del contrato de trabajo, obligaciones, prohibiciones del empleador y trabajador, la Ley Orgánica De los Servidores públicos en sus artículos 22 nos habla sobre los Deberes de los servidores públicos y sus 7 numerales, y el art. 23 nos indica los derechos de los servidores públicos son irrenunciables a mas de sus 3 numerales, además lo que indica la Constitución de la República en la sección octava “**trabajo y la 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,. La Sección tercera “**Formas de trabajo y su retribución**” **art.-325.-** El estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo y siguientes artículos y solo así pueda existir la verdadera equidad y el cumplimiento de lo que la Carta Magna dispone, que se logre la búsqueda de una vida digna y el derecho al buen vivir.

1.5.- OBJETIVOS

1.5-1.- OBJETIVO GENERAL

Elaborar una recomendación a través del Ministerio de De Relaciones Laborales para que induzcan a quienes corresponda aplicar de manera efectiva lo que indica el código del trabajo y que permita que se le otorgue los derechos y otros beneficios al que tienen todos los trabajadores tanto privados como públicos.

1.5.1.2.-OBJETIVO ESPECÍFICO

- Armonizar lo que indica la constitución en Sección Octava “**trabajo y la Seguridad Social**”, art.-33 y en la sección Octava Tercera “**formas de trabajo y su retribución**” art. 325, 326 numerales 2,4,5,7 y 8, 327,328
- Explicar y elaborar una recomendación que proteja a empleados públicos del Cantón Naranjito y del país, para que puedan tener los mismos derechos que tienen los trabajadores del país a través de los contratos y acceder a todos los beneficios.
- Obtener los beneficios que corresponden por ley Exigir el cumplimiento de las Garantías Constitucionales y del código del trabajo.
- Permitir la estabilidad permanente, capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores.
- Mejorar de la calidad en el servicio de los empleados públicos.
- Velar por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente.
- afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo.
- Incrementar los ingresos de los empleados públicos de acuerdo a la ley.
- Obligar al estado la incorporación de beneficios legales, sociales, económicos, medioambientales y humanos a los empleados públicos.
- Adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidos las que vinculan a varias partes, de modo que los empleados públicos tengan la protección a que tienen derecho.

1.5.1.3.- DERECHO COMPARADO

Estudiaremos el derecho comparado es la disciplina jurídica que estudia la confrontación de los sistemas jurídicos de diversos países y para demostrar que en todo el mundo se estudia esta rama del derecho, o disciplina jurídica, para determinar lo que hay de común y diferencial entre ellos y determinar sus causas.

Sin embargo, en algunos sistemas jurídicos encuentra mayor desarrollo, por ejemplo:

PANORAMA DEL DERECHO COMPARADO

A) Regulación de la función pública en el Derecho constitucional latinoamericano

En el Derecho constitucional Latinoamericano se incorporaron algunas normas que regulan en forma parcial y por cierto desigual, el ejercicio de la función pública en régimen de subordinación.

En **Bolivia**, la Constitución delega en una ley especial el establecimiento del Estatuto del Funcionario Público, señalando como una base el “principio fundamental de que los funcionarios y empleados públicos son servidores exclusivos de los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno” (art. 43).

En **Chile** se delega en una ley orgánica constitucional la determinación la organización básica de la Administración Pública, la que garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, asegurando:

- la igualdad de oportunidades de ingreso; y
- la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes (art.38).

En **Colombia** la Constitución se dispone que todo empleo deba contar con funciones detalladas en la ley o el reglamento (art. 122).

Considera que son servidores público los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes: están al servicio del Estado y de la comunidad y ejercerán sus funciones en la forma prescrita por la Constitución, la ley y el reglamento; disponiendo que la Ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio (art. 123).

En **Costa Rica** se establece que a los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad y no pueden arrogarse facultades que la ley no les concede. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes.

La acción para exigirles la responsabilidad penal de sus actos es pública” (art. 11); agregándose que a un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración” (art. 191).

En la Constitución de **Ecuador** se dispone que a no podrán ser funcionarios ni miembros de organismos directivos de entidades que ejerzan la potestad estatal de control y regulación, quienes tengan intereses o representen a terceros que los tuvieren en las áreas que vayan a ser controladas o reguladas.- **El funcionario público** deberá abstenerse de actuar en los casos en que sus intereses entren en conflicto con los del organismo o entidad a los que preste sus servicios” (art. 123).

La Constitución de **México** establece la prohibición a quienes desempeñan funciones públicas de hacer contribución alguna a los partidos, movimientos o candidatos, o inducir a otros a que lo hagan, salvo las excepciones que

establezca la ley, bajo pena de remoción del cargo o de pérdida de la investidura (art. 110).-Además, se establece que los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales (art. 127)

La utilización del empleo para presionar a los ciudadanos a respaldar una causa o campaña política constituye causal de mala conducta.

La Constitución de **Panamá** establece que:

- a) “Son servidores públicos las personas nombradas temporal o permanente en cargos del órgano Ejecutivo, Legislativo y Judicial, de los Municipios, entidades autónomas o semi autónomas; y en general, las que perciban remuneración del Estado (art.294).
- b) Los servidores públicos no podrán celebrar por si mismos o por interpuestas personas, contratos con la entidad u organismo en que trabajen cuando éstos sean lucrativos y de carácter ajeno al servicio que prestan (art. 304).

La Constitución de **Paraguay**, dispone que a los funcionarios y los empleados públicos estén al servicio del país. Todos los paraguayos tienen el derecho a ocupar funciones y empleos públicos.

La ley reglamentará las distintas carreras en las cuales dichos funcionarios y empleados presten servicios, las que, sin perjuicio de otras, son la judicial, la docente, la diplomática y consular, la de investigación científica y tecnológica, la de servicio civil, la militar y la policial (art. 101).- Ninguna persona podrá percibir como funcionario o empleado público, más de un sueldo o remuneración simultáneamente, con excepción de los que provengan del ejercicio de la docencia (art. 115).

La Constitución de **Perú** establece que “Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación (art. 39). Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente (art. 40).

Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos.

La Constitución de **Venezuela** dispone que “Nadie podrá desempeñar a la vez más de un destino público remunerado, a menos que se trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes que determine la ley.

La aceptación de un segundo destino que no sea de los exceptuados en este artículo, implica la renuncia del primero, salvo cuando se trate de suplentes, mientras no reemplacen definitivamente al principal.

Nadie podrá disfrutar más de una jubilación o pensión, salvo los casos expresamente determinados en la ley (art. 148).

B) Generalidades sobre el ejercicio de la función pública en países de la Unión Europea

Concepto de funcionario público. Habida cuenta de la diversidad de vocabulario, así como de las diferencias históricas y jurídicas existentes, es difícil manejar con exactitud y generalidad, la noción de funcionario público y en los diferentes países miembros de la Unión Europea.-

En **Francia** la expresión servicio público, se toma como servicio civil en el Reino Unido (civil service) y se aplica a todos los funcionarios públicos permanentes.-

En **Alemania**, servicio público (öffentlicher Diensdien), pero entendiendo que la calidad de funcionario sólo se adquiere por el ejercicio de tareas propias del poder público, necesarias para asegurar el funcionamiento el Estado o de la vida pública.

En **Bélgica y Luxemburgo** se utiliza la frase agentes del Estado o de las colectividades públicas.

En Italia se habla de empleado civil del estado.

En Irlanda se considera que el funcionario es el servidor del soberano, y agente del servicio público del Estado.

1.6.- JUSTIFICACION

Es de suma importancia este proyecto porque encontraríamos la solución a este problema, caso contrario estaríamos agravando la situación social y laboral de los servidores o empleados públicos y aumentaría la crisis por la que están atravesando este grupo de trabajo tanto a nivel local como nacional, ya que deberían ser reconocidos sus derechos que indica el Código de Trabajo teniendo en consideración que la actual Constitución de la República indica en la Sección Octava “**trabajo y la Seguridad Social**” art.- **33 y 34**, en La Sección tercera “**Formas de trabajo y su retribución**” art.- **325 y siguientes**, siendo necesario que se armonice estos cuerpos legales dictaminándose y que se opere esta acción porque de lo contrario estaríamos actuando como cómplices al no plantear acciones que permitan dar solución a este caso de la no aplicación de la ley para el servidor público.

La investigación propuesta busca mediante la aplicación de la teoría, de esta manera si se brinda las garantías otorgadas en la Carta Magna se puede obtener los derechos y beneficios a este sector laboral, para que mediante esta aplicación de permita obtener mayores ingresos económicos a los servidores públicos para poder satisfacer las necesidades básicas en sus hogares .

Para lograr el objetivo propuesto se acude a las técnicas de investigación en el que se realizaría mediante encuestas técnica que nos ayudaría a conocer las necesidades básicas de los empleados o servidores públicos, para así obtener un excelente resultado.

De acuerdo a los objetivos de investigación, su resultado nos permitirá buscar soluciones concretas a todo tipo de problemas que se obtengan dentro y fuera del sector laboral en las distintas dependencias públicas, los mismos que servirán como guía para los próximos consultores e investigadores.

Un impacto que tendría en el cambio social sería que las los empleados públicos del Cantón Naranjito y a nivel de país obtengan los beneficios ya adquiridos por la ley, situación que se persigue para poder seguir manteniendo así las fuentes de trabajo, lo cual beneficiaría mucho por la crisis económica que está atravesando el país actualmente.

Lo que se busca con este estudio es que las letras se vuelvan realidad con programas, políticas y servicios para los empleados públicos y tener espacios dónde denunciar las violaciones a sus derechos.

La creación de este proyecto también tiene prioridad para ofrecer garantías legales a los empleados públicos, para así obtener mejores ingresos en sus hogares y tener una vida digna, logrando de esta manera que la sociedad deje de estigmatizarlas y sean considerados como un ente productivo que genera actividades económicas para el estado.

CAPÍTULO II:

2.-MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS (CONTEXTUALIZACION MACRO, MESO Y MICRO)

El presente trabajo es el resultado de meses de esfuerzo de investigación, impartida para la tesis de grado por el tutor Máster Washington Eduardo Salinas Tomalá para los estudiantes del decimo semestre del Paralelo Naranjito de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo, lo cual pienso que es de suma importancia porque tiene muchas aplicaciones útiles no solo para los profesionales de cualquier carrera sino que de verdad para cualquier situación de la vida son útiles las destrezas desarrolladas en este trabajo, tanto para la organización y elaboración.

En este proyecto la investigación es el siguiente:

TEMA:

“Contrato individual: Los derechos, estabilidad mínima y excepciones laborales y las consecuencias en los empleados públicos en el Cantón Naranjito”

PROBLEMA:

¿Cómo el contrato individual determina la estabilidad mínima y las excepciones con relación a los empleados del sector público del Cantón Naranjito?

Este trabajo fue realizado con material bibliográfico extraído de bibliotecas, e internet, investigaciones de campo.

Los objetivos y demás datos están en el capítulo I, Planteamiento del problema espero que este trabajo sea de mucha ayuda para lo que sea necesario.

Este es un trabajo hecho con mucho esmero, dedicación y entrega así que disfrútenlo.

En la investigación efectuada podemos indicar que los empleados públicos debieron luchar arduamente para poder formar las instituciones para la defensa de sus intereses tales como la UNE Naranjito, Sindicato del Municipio del Cantón Naranjito, entre otros, es así que ahora forman parte de organismos institucionales nacionales que defienden a los empleados públicos del Ecuador, igualmente hay muchos empleados públicos que no forman parte de esas instituciones sindicales ni locales ni nacionales, dependiendo de la buena voluntad de empleador llámese así a los administradores, rectores, directores de escuelas, hospital, etc.

INTRODUCCIÓN (DEL SERVICIO PÚBLICO)

León Diguít sustentaba el criterio de que cuando el Estado proporciona enseñanza, transporte, sanidad, no ejerce un poder de mando; aún cuando esas actividades son regidas por un sistema de Derecho Público, el fundamento del Estado no es la soberanía sino la noción de servicio público.

El Estado moderno no es más que una comunidad o corporación de servicios públicos cuyos agentes son los gobernantes. Por lo tanto, es de entender que las funciones del Estado son todas aquellas actividades que los gobernantes ejercen para crear, organizar y asegurar el funcionamiento ininterrumpido de los servicios públicos. En consecuencia, cabe concluir que para esta doctrina administración y servicios públicos son la misma cosa.

En 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.

- **2.2.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

Al abordar la realidad en nuestro país encontraremos contradicciones entre lo que dicta la Constitución de la República y lo que indica el Código de trabajo y la Ley del servidor público.

Para ello utilizaremos como fuentes principales de consulta las mismas que serán las versiones de varios empleados públicos, jefes de las instituciones públicas (comisarias, , Jefe del Registro civil, jefe político del cantón, Rectores de Colegios, Directores de las Escuelas, del Hospital etc., además de los textos legales y material bibliográfico extraído de internet.

2.2.1.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En este capítulo trataremos a breves rasgos de orientar sobre las definiciones legales y es importante tenga presente algunos conceptos y principios que le ayudarán en la comprensión para que desarrolle de la mejor manera del estudio tenemos:

Derecho del Trabajo, como “el conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles”.

“Patrono.- es toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador”.

Trabajador.- es la persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra se denomina trabajador y puede ser empleado o obrero. Los trabajadores se clasifican en obreros y empleados.

Obrero.- Es el trabajador cuya labor es eminentemente material y cuya remuneración, por lo general se fija por el salario diario.

Empleado.- Es el Trabajador cuya labor es eminentemente intelectual y cuya remuneración se fija, por lo general mediante remuneración mensual.

Servicios Públicos.- "Son las actividades, entidades u órganos públicos o privados con personalidad jurídica creados por Constitución o por ley, para dar satisfacción en forma regular y continua a cierta categoría de necesidades de interés general, bien en forma directa".

SERVIDAS Y SERVIDORES PÚBLICOS.- 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.

JORNADAS LEGALES DE TRABAJO: Son jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas; la **Jornada Ordinaria** y **Jornada Especial**.

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales.

CONTRATO DE TRABAJO es un convenio que se celebra entre un trabajador y un patrono o empleador, para prestación de servicios, remuneración y dependencia.

VOLUNTAD DE LAS PARTES.- Para la celebración de cualquier clase de contrato debe existir en primer término, la voluntad de las partes, ya que a nadie se le puede exigir sin su voluntad, la realización de un contrato, y mucho menos, de un contrato de trabajo.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS.- El trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios lícitos y personales; esto es, servicios encuadrados dentro de la ley y de la moral. Así, si un patrono ordena un trabajador a realizar dentro de sus actividades, un acto ilícito, éste no tiene ninguna obligación de efectuarlo. Por otro lado, la prestación de servicios debe realizar el trabajador personalmente, sin delegar a otra esta obligación. Únicamente podría dejar reemplazo en su actividad, solamente con autorización del empleador o patrono.

REMUNERACIÓN.- Es el estipendio que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios. Igualmente diríamos que, remuneración es la cantidad de dinero que paga el empleador o patrono al trabajador, a cambio de los servicios prestados.

RELACIÓN DE DEPENDENCIA.- Significa que el trabajador al momento de firmar el contrato queda a órdenes del empleador para realizar el servicio o la obra a que se ha comprometido.

Si no existe dependencia no se puede hablar de relación laboral. La dependencia tiene que ser permanente.

Al hablar del empleado público, se sobreentiende que la persona que ejerce esta función no está muy conforme por lo que se vulneran sus derechos al no aplicarse lo que indica el artículo 23 de la ley del servidor público de que debe gozar de estabilidad en su puesto de trabajo, Recibir una remuneración justa proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones de la servidora o servidor, son irrenunciables; Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley; Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley; Asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria; Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley; razones más que suficientes que surten muchos inconvenientes y roces, que provoca y limita las buenas relaciones con los jefes o administradores y compañeros del sector donde se labora.

➤ **ORIGEN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.**

Desde antes que el Imperio Romano estuviera en su esplendor, la apropiación, desviación o utilización indebida de los fondos públicos, por parte de quienes tenían en sus manos la administración de la cosa pública, se los ha considerado como actos reprochables, los cuales se han constituido en verdadero azote a través del tiempo en la sociedad, lo que ha incidido en el desarrollo de los pueblos.

Estos actos indebidos de malos servidores públicos, se ha convertido en práctica común, lo que ha generado un gran impacto social, en ciertos casos ha trascendido las fronteras, varios son los presidentes y funcionarios de alto rango que se han refugiado en estados que les abren las puertas, los protegen con el llamado asilo político, tenemos casos emblemáticos como los de Bucaram,

Mahuad entre otros grandes personajes de la política como del sector financiero.

Cuando los servidores de los organismos, entidades del sector público, toda persona encargada de un servicio público, que en beneficio propio o de terceros, hubiere abusado de dineros públicos o privados, de efectos que los representen, piezas, títulos, documentos, bienes muebles o inmuebles que estuvieren en su poder en virtud o razón de su cargo, ya consista abuso, desfalco, disposición arbitraria o cualquier otra forma semejante, nuestro legislador lo ha tipificado como “peculado”

Esta conducta impropia de los servidores públicos, ha tenido una mayor incidencia en países del llamado tercer mundo; basta ver los diferentes medios de comunicación que imparten información que nos permiten enterarnos de los actos bochornosos en los que se han visto implicados gobernantes, administradores del Estado y sus parientes.

Nuestro país no ha sido la excepción, tal es el caso que la Constitución de 1998 inclusive creó la Comisión Cívica Contra la Corrupción¹, organismo que persiguió a 1 Constitución Política.- **Art. 220.**- La Comisión de Control Cívico de la Corrupción es una persona jurídica de derecho público, con sede en la ciudad de Quito, con autonomía e independencia económica, política y administrativa. En representación de la ciudadanía promoverá la eliminación de la corrupción; receptorá denuncias sobre hechos presuntamente ilícitos cometidos en las instituciones del Estado, para quienes se decía habían cometido actos reñidos con la ley en perjuicio del erario público; la Constitución en actual vigencia, la Ley Orgánica del Consejo de Participación

Ciudadana y Control Social, se ha creado el referido Consejo con similares funciones. Esto nos lleva a pensar que es tan grande el problema en nuestro país que hemos necesitado de disposiciones constitucionales y legales, de la creación de entes burocráticos que luchen contra la actuación dolosa de muchos servidores públicos, e inclusive declarando como política de Estado la lucha contra la corrupción en la administración pública.

Los gobernantes de turno, en su discurso político insisten en que uno de sus objetivos primordiales es la erradicación de la corrupción, particularmente del peculado, con este objetivo se han dictado normas tendientes al endurecimiento de las penas en la sanción a los malos servidores que se encuentran incursos en este tipo de delitos, declarando incluso su imprescriptibilidad y el juzgamiento en ausencia, en amparo de la constitución.

En estos últimos tiempos, las instituciones del sistema financiero ecuatoriano, tanto público como privado, han sido protagonistas de primer orden en este delito, en especial sus administradores; sin olvidar por supuesto, que por su culpa vivimos un feriado bancario, en complicidad con funcionarios de alto rango, representantes de la función ejecutiva de ese entonces, así como de dignatarios, los montos en el desvío de fondos en el sistema bancario han sido muy superiores a los perpetrados en el sector público, siendo esta una cruenta realidad que nos toca vivir.

Para llegar al peculado en la forma concebida por el Código Penal vigente, es necesario hacer un recuento histórico del apareamiento de este acto como figura jurídica punible, ello nos llevará a conocer de manera clara, determinada, la apropiación indebida de los dineros, bienes del Estado, así como por ejemplo:

El peculado por apropiación, por uso, el peculado culposo, así como si se encuentra vigente el peculado por omisión en nuestro país; también es necesario conocer, analizar la conducta de los servidores públicos frente a su trabajo, observando las normas de la Constitución de la República del Ecuador, en aplicación del debido proceso en el juzgamiento de este delito.

Investigarlos y solicitar su juzgamiento y sanción. Podrá promover su organización en provincias y cantones.

Ha sido, es de gran interés por parte de los estudiosos de la ciencia jurídica este tema, naturalmente se ha vuelto un delito que acarrea gran expectativa, el conocer, saber, juzgar el peculado, si los resultados contra este mal han sido

alentadores o por el contrario ha quedado en la mera retórica y discurso político, por ende en la impunidad; por ello esta investigación permitirá dar a conocer de una forma concreta, los funcionarios que han perpetrado esta clase de delitos, la normativa legal aplicable para sancionarlos.

2.2.1.3.- SERVIDORES PÚBLICOS

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.

Hay tres tipos de servidores públicos:

- 1. Los empleados públicos:** Estos están vinculados formalmente a la entidad correspondiente; es decir, cumplen funciones que están establecidas con anterioridad.
- 2. Los trabajadores oficiales (contratados):** 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 Asambleístas, los Alcaldes, los concejales, los Prefectos, 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 pública, período fijo

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.

2.2.2.- MARCO TEORICO.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL-

El instrumento legal que contempla en su estructura materia referente al trabajo.

Son fuentes formales del derecho aquellos textos en los que aparecen las normas aplicables a un caso concreto. Desde esta perspectiva podemos citar las siguientes fuentes del derecho del trabajo:

2.2.2.1.- LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA

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

Numerales:

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

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

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

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

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

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

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

➤ **Sección octava.- 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.....

Art- 34 El derecho a la seguridad social es de todas las personas, y será deber y necesidades individuales y colectivas.....

➤ **Derechos de libertad**

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte.
2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo.....y siguientes numerales.

➤ **Sección tercera.- Fuerzas Armadas y Policía Nacional**

Art. 158.- Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos.

Las Fuerzas Armadas tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial.

La protección interna y el mantenimiento del orden público son funciones privativas del Estado y responsabilidad de la Policía Nacional.

Las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico.

➤ **Principios de la administración de justicia**

Art. 167.- La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución.

Art. 170.- Para el ingreso a la Función Judicial se observarán los criterios de igualdad, equidad, probidad, oposición, méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana.

Se reconoce y garantiza la carrera judicial en la justicia ordinaria. Se garantizará la profesionalización mediante la formación continua y la evaluación periódica de las servidoras y servidores judiciales, como condiciones indispensables para la promoción y permanencia en la carrera judicial.

➤ **Principios de la Función Judicial.**

Art. 176.- Los requisitos y procedimientos para designar servidoras y servidores judiciales deberán contemplar un concurso de oposición y méritos, impugnación y control social; se propenderá a la equivalencia entre mujeres y hombres.

Con excepción de las juezas y jueces de la Corte Nacional de Justicia, las servidoras y servidores judiciales deberán aprobar un curso de formación

general y especial, y pasar pruebas teóricas, prácticas y psicológicas para su ingreso al servicio judicial.

Art. 184.- Serán funciones de la Corte Nacional de Justicia, además de las determinadas en la ley, las siguientes:

3.- Conocer las causas que se inicien contra las servidoras y servidores públicos que gocen de fuero.

Art. 187.- Las servidoras y servidores judiciales tienen derecho a permanecer en el desempeño de sus cargos mientras no exista una causa legal para separarlos; estarán sometidos a una evaluación individual y periódica de su rendimiento, de acuerdo a parámetros técnicos que elabore el Consejo de la Judicatura y con presencia de control social. Aquellos que no alcancen los mínimos requeridos, serán removidos.

➤ **Sección tercera.-Servidoras y servidores públicos**

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

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

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

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

Art. 231.- Las servidoras y servidores públicos sin excepción presentarán, al iniciar y al finalizar su gestión y con la periodicidad que determine la ley, una declaración patrimonial jurada que incluirá activos y pasivos, así como la autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; quienes incumplan este deber no podrán posesionarse en sus cargos. Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional harán una declaración patrimonial adicional, de forma previa a la obtención de ascensos y a su retiro.

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

Cuando existan graves indicios de testaferrismo, la Contraloría podrá solicitar declaraciones similares a terceras personas vinculadas con quien ejerza o haya ejercido una función pública.

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

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

iniciarán y continuarán incluso en ausencia de las personas acusadas. Estas normas también se aplicarán a quienes participen en estos delitos, aun cuando no tengan las calidades antes señaladas.

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

➤ **Sección tercera.- Formas de trabajo y su retribución.-**

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano.....

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Art. 327.-La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

1. Se prohíbe toda forma de precarización.....

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.
El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

Art. 331.-El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional.....

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye.....
La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas.....

➤ **SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCION.-**

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

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

➤ **ORDEN JERARQUICO**

Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente:

La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

➤ **SUJECION A LA CONSTITUCION**

Art. 426.- Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.

➤ **INTERPRETACION ARTICULO 427**

Art. 427.- Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad.

En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

2.2.2.2.- LEYES Y REGLAMENTOS DEL ESTADO

➤ **CÓDIGO DE TRABAJO**

Art.-2 Obligatoriedad del trabajador.- El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio,.....concordancia **art.- 33** constitución.

Art.- 3 Libertad de trabajo.-El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga-

Art. 8.- “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

Art. 9.- señala que la persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Título V.- De las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos.

Capítulo I.- De las asociaciones de trabajadores.

(Art. 440 hasta el art.-458)

Art. 440.- Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa,

Art. 441.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre.....

Art. 444.- Registro de asociaciones profesionales o sindicatos.- Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo**Hasta el art.- 458.**.....

2.2.2.3.- ACUERDOS INTERNACIONALES (OIT, DERECHOS HUMANOS, CONVENIO 87)

✓ **OIT** destaca el papel que cumple el Convenio 87 en materia de libertad sindical.

✓ **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS:** “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados

como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2.-

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3.- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 6.- Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 10.- Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones

.....
Artículo 15.-

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.

2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 20.-

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 22.- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y.....

Artículo 23.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.-Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25.-

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios;.....

Artículo 28.- Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

➤ **PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.**

Los principios que integran la esencia del derecho (laboral).

- **Principio protectorio:** se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.
- **El principio in dubio pro operario** que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optará por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.
- **El principio de "la norma más favorable"** que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicará aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable. Sobre esto el Art. 7 dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.
- **Principio de irrenunciabilidad:** las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. En ese sentido el Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
- **Principio de primacía de la realidad:** cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una auténtica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.
- **Principio de buena fe:** constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

- **Principio de no discriminación:** significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

2.2.2.4.-LA JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia es la correcta interpretación y alcance de los preceptos jurídicos que emite un órgano jurisdiccional al resolver los asuntos que son puestos a su consideración, resultando obligatoria a otros órganos jurisdiccionales de menor jerarquía.

Es tanto así que el Código Civil considera la jurisprudencia como una fuente complementaria del Derecho que ayuda a interpretar y a aplicar las normas.

El apoyo frecuente serán los textos de consulta y recursos humanos que aunque tan solo guiarán el camino, nos darán conceptos básicos sobre la actuación del principal elemento que interviene en las relaciones laborales, el capital humano.

Cabe destacar que, tanto la jurisprudencia y la doctrina, diferencian al funcionario del empleado público; así al primero, en base a su título o su especialidad, realiza trabajos de índole intelectual o profesional, tenemos en este grupo a las autoridades y los funcionarios que se encuentran tras de un escritorio; en tanto a los segundos, se los considera aquellos que realizan trabajos de tipo manual o material, en este grupo se encuentran los conserjes, los chóferes, todos aquellos que realizan actividades que no requieran título profesional.

2.3.- MARCO TEORICO INSTITUCIONAL

En mi tema **“Contrato individual: Los derechos, estabilidad mínima y excepciones laborales y las consecuencias en los empleados públicos en el Cantón Naranjito”**, dentro del marco institucional sostengo que es necesario que en nuestro país con el apoyo de los principales actores desde espacios en

que sean partícipes, no como poblaciones “protegidas” sino como trabajadores - servidores o empleados públicos que en igualdad de condiciones exigen el cumplimiento de las leyes en base a las disposiciones legales emitidas tanto en el código de trabajo, la LOSEP y protegidas por las garantías de la constitución y los derechos humanos se instalen como veedores en dichos espacios para controlar que todas estas conquistas se cumplan con este conglomerado muy importante de trabajadores del País.

A través de las instituciones, encargadas de administrar justicia en los temas concernientes al trabajo y a las relaciones que de esta actividad se derivan entre los empleadores y los servidores públicos , tiene en el Ministerio de Relaciones laborales, en el Ministerio del Interior y en los Organismos de Administración de Control afines, el Marco institucional que se encargue de normar estas relaciones laborales dentro de lo concierne a las empleados o servidores públicos para sean reconocidos con los mismos derechos y garantías constitucionales a las que acceden los trabajadores amparados en el código de trabajo y la LOSEP que mediante la creación de una Recomendación especial que proteja a los servidores públicos del Cantón Naranjito y del país.

2.3.1.- EL EFECTO POSITIVO DEL ESTADO HACIENDO FUNCIONAR LAS ENTIDADES MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES Y MINISTERIO DEL INTERIOR EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES

El Estado es el responsable de respetar, garantizar y promover el ejercicio de las garantías Constitucionales, de los derechos humanos y los tratados internacionales.

Respetarlos significa no interferir con áreas específicas de la vida individual.

Garantizarlos.-implica adoptar las medidas necesarias para lograr su satisfacción en la población, y;

Asegurar la prestación de determinados servicios.

En consecuencia, **EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES**, es el Organismo encargado de elaborar y planificar políticas laborales justas que permitan una vida digna, que además debe ser representante del gobierno que vigile el cumplimiento de toda la normativa legal existente privilegiando siempre en sus tomas de decisiones a la parte más débil de la relación laboral y que somos los trabajadores.

EL MINISTERIO DEL INTERIOR, Garantizará la gobernabilidad democrática en el territorio nacional, para asegurar el buen vivir, en el marco del respeto a los derechos humanos, la seguridad humana, paz social, diálogo y concertación, participación ciudadana y transparencia, en coordinación con las demás funciones del Estado.

Fortalecer el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución e instrumentos internacionales ratificados por el país; en el marco de un nuevo modelo social de derechos, en procura de evitar la discriminación de las personas, la impunidad y la corrupción;

Afianzar la seguridad ciudadana, y la sana convivencia, en el marco de las garantías constitucionales e instrumentos internacionales ratificados por el país; mediante la promoción de una cultura de paz, y la prevención de toda forma de violencia para contribuir a la seguridad humana.

Formular, dirigir y evaluar la política nacional para garantizar la seguridad interna y el orden público, bajo los fundamentos de la democracia y los derechos humanos para contribuir al buen vivir.

Finalmente se realizarán múltiples acercamientos a Defensorías del Pueblo y demás instancias de Justicia y Servicios para conseguir una red de atención y seguimiento a denuncias y abusos, que terminará con la firma de convenios de trabajo y compromisos conjuntos.

2.4.- PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS: GENERAL Y ESPECÍFICAS

Esta investigación se fundamenta y se basa en las siguientes hipótesis:

2.4.1.- HIPÓTESIS GENERAL

➤ Los servidores públicos laboran al no tener una institución sindical que pueda velar por los derechos y garantías de las personas conllevan a existir un malestar entre los patronos y ellos, indudablemente de igual manera realizan sus labores habituales.

2.4.2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICA

➤ ¿Los servidores públicos realizan sus labores habituales y sus ingresos dependen de acuerdo a lo pactado en su contrato de trabajo?

➤ Mejoramiento de la calidad de vida de servidores públicos y sus familias

➤ Solicitar ante el órgano competente la aplicación de los correctivos y las sanciones a que hubiere lugar por la violación de los derechos de los servidores públicos.

2.5.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

2.5.1.- VARIABLES INDEPENDIENTE

➤ En la Constitución de la República, están insertos los conceptos del trabajo como un deber además de la inclusión social y debe de exigirse el cumplimiento para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, a través formular las recomendaciones y observaciones necesarias para el

cumplimiento de sus objetivos. A favor de este sector laboral, que permita el derecho a la sindicalización, seguridad social y otros beneficios al que tienen todos los trabajadores amparados en el código de trabajo, y la LOSEP.

2.5.2.- VARIABLES DEPENDIENTE

- En el cantón Naranjito los servidores públicos que laboran en las distintas instituciones del Estado, trabajan y reciben su remuneración por lo que tienen pactado en su contrato laboral, no recibiendo lo que por derecho le corresponde, al no haber una institución sindical que se dedique a la defensa de sus derechos.
- Promover, divulgar y ejecutar programas educativos y de investigación para la difusión y efectiva protección de los derechos humanos de los servidores públicos.
- Realizar estudios e investigaciones con el objeto de presentar iniciativas de ley u ordenanzas, o formular recomendaciones a favor de los servidores públicos.
- Velar por la efectiva conservación y protección de la seguridad ciudadana, en resguardo del interés colectivo.
- Velar por los trabajadores de los servicios públicos, amparar y proteger los derechos e intereses legítimos, colectivos o difusos de las personas, contra las arbitrariedades, desviaciones de poder cometidos por los patronos, empleadores o administradores, etc.

2.5.3.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro # 1

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumentos
<p>Servidores Públicos: Gobiernos Autónomos Descentralizados, Consejo de la Niñez y la Adolescencia, Comisaría, INNFA, Fiscalía, Juzgado Multicompetente.</p>	<p>Atención y respeto de sus derechos de ley amparados en la constitución, código de trabajo y la LOSEP.</p> <p>Presentar iniciativas de ley o formular recomendaciones a favor de los servidores públicos.</p>	<p>Constitución de la República:</p> <p>Código de trabajo:</p> <p>LOSEP:</p>	<p>Art. 33, 34, 325, 326 #7. Art. 440 al 458.</p> <p>Art. 2, 3, 4, 8.</p> <p>Art. 22, 23, 24</p>	<p>Encuestas:</p> <p>Dirigidas a los Administradores, Jefes departamentales, Directores de escuela, Rectores de colegio etc., de las diferentes dependencias públicas del cantón Naranjito.</p>

VARIABLE INDEPENDIENTE

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumentos
<p>Los servidores públicos:</p> <p>Son las personas que prestan sus servicios al Estado a la Administración pública.</p> <p>Los servidores públicos exigen sus derechos</p>	<p>Formas de protección:</p> <p>Deberes y derechos que tienen en el código de trabajo y más leyes.</p> <p>Formular recomendaciones a favor de los servidores públicos</p>	<p>Constitución de la República:</p> <p>Código de trabajo:</p> <p>LOSEP:</p> <p>Incongruencia entre:</p> <p>La Constitución, el Código de trabajo y la LOSEP.</p>	<p>Art. 33, 34, 325, 326 #7. Art. 440 al 458.</p> <p>Art. 2, 3, 4, 8.</p> <p>Art. 22, 23, 24</p> <p>Recomendar al ministerio laboral.</p>	<p>Encuestas:</p> <p>Dirigidas a los Administradores, Jefes departamentales, Directores de escuela, Rectores de colegio etc., de las diferentes dependencias públicas del cantón Naranjito.</p>

2.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS UTILIZADOS.

En este trabajo de investigación realizado sobre **Contrato individual: Los derechos, estabilidad mínima y excepciones laborales y las consecuencias en los empleados públicos** he utilizado los siguientes términos con sus definiciones:

Constitución.- significa sistema de gobierno que tiene adoptado cada Estado. Acto o decreto fundamental en que están determinados los derechos de una nación

Código de trabajo.- son las normas, principios, derechos y obligaciones que deben conocer y someterse los empleadores y trabajadores en una relación laboral armoniosa.

Contrato individual.- es el convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia bajo una remuneración fijada por el convenio

Derechos. En plural, esta voz posee ante todo acepciones jurídico-económicas: como honorarios. Dentro de lo estrictamente jurídico, el vocablo se emplea pluralizado cuando se refiere a un conjunto de normas o atribuciones que concede, reivindica o ejerce colectivamente.

Derechos humanos.- son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de nacionalidad, sexo, origen, color, religión, lengua o cualquier otra condición.

Derechos y garantías. En Derecho Constitucional, el conjunto de declaraciones solemnes por lo general, tienden a asegurar los beneficios de la libertad, a garantizar la seguridad y a fomentar la tranquilidad ciudadana frente a la acción arbitraria de la autoridad.

Empleado.- Es el Trabajador cuya labor es eminentemente intelectual y cuya remuneración se fija, por lo general mediante remuneración mensual.

Empleado o servidor Público.-son las personas que prestan sus servicios al Estado a la administración pública.

LOSEP.- Ley Orgánica de los Servidores Públicos

Prestación de Servicios.- El trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios lícitos y personales; esto es, servicios encuadrados dentro de la ley y de la moral.

Relación de Dependencia.- Significa que el trabajador al momento de firmar el contrato queda a órdenes del empleador para realizar el servicio o la obra a que se ha comprometido.

Remuneración.- es el sueldo que en virtud del contrato de trabajo le corresponde al empleado.

Obrero.- Es el trabajador cuya labor es eminentemente material y cuya remuneración, por lo general se fija por el salario diario.

Patrono.- es toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continúa y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador.

Trabajador.- es la persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.Los trabajadores se clasifican en obreros y empleados.

TITULO III.-

3.- METODOLOGÍA

3.1.- METODOLOGÍA EMPLEADA:

Para desarrollar el tema “**Contrato individual: Los derechos, estabilidad mínima y excepciones laborales y las consecuencias en los empleados públicos en el Cantón Naranjito**”:

Se utilizó el método inductivo; que nos permite ir de lo particular a lo general.

El método deductivo nos permite ir de lo general a lo particular.

En nuestra investigación se utilizó a la entrevista como trabajo de campo que nos ha permitido recoger la información, en forma individual, que nos permitirá resolver el problema de este trabajo investigativo, para el efecto entrevistamos a servidores públicos de las diversas instituciones del estado.

Los métodos utilizados nos han permitido fundamentar objetiva y científicamente esta investigación, y que por medio de ellos hemos podido construir, proponer y formular una recomendación al Ministerio de relaciones laborales una que permita el **derecho a la sindicalización, seguridad social y otros beneficios al que**

tienen todos los trabajadores amparados en el código de trabajo, en la LOSEP y la Constitución de las República.

A su vez el análisis histórico y la técnica de la medición nos provee mejor procesamiento de información que se confirma con el instrumento de la entrevista que con todos ellos hemos procesado adecuadamente la información que ha provocado nuestra investigación y resultado de propuesta.

3.2.- NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN: Explicativo, Cualitativo y Cuantitativo.

Metodología del estudio:

Nuestra investigación es de tipo documental porque vamos a analizar la información ya escrita o existente sobre el tema.

También es descriptiva porque necesitamos reconocer todos los rasgos o cualidades que tendrán las personas a cuales encuestaremos.

Correlacionar ya que podemos medir la relación que tendrán las variedades que se involucraran en nuestro proyecto.

Será explicativa porque nos ayudara a analizar el porqué de las razones que se nos presentaran en la evolución de nuestro proyecto. La consideramos transaccional debido a que solo recogemos información de nuestra población una sola vez en el tiempo.

La Investigación cuantitativa se basa en la Aplicación de 72 encuestas campo distribuidas en las distintas instituciones del estado del cantón Naranjito.

Las encuestas fueron de dos tipos:

- Una que recababa información general sobre las condiciones de trabajo de servidores públicos.
- Otra que recogía información sobre condiciones específicas de la actividad tales como riesgos psicosociales, y económicos para la salud y la educación.

La Investigación es cualitativa porque realice las entrevistas a:

- Entrevistas a funcionarios responsables de instituciones del Estado y a dirigentes de organizaciones servidores públicos del Cantón.
- Entrevistas a representantes de las instituciones oferentes de servicios sociales, a reguladores de servicios y a personal administrativo.

3.3.- POBLACIÓN

Población: * 365

Servidores públicos = 365

Para el desarrollo de la presente investigación he seleccionado como población un estudio de 365 servidores públicos que laboran en las distintas instituciones estatales del Cantón como son: El G.A.D. Municipal del cantón Naranjito, El Juzgado Multicompetente XXVI, La fiscalía, El Consejo Cantonal de la Niñez y la Adolescencia, La Jefatura Política, La comisaria Nacional, Cuerpo de Bomberos, El Registro Civil, Los Colegios y Escuelas fiscales, El Hospital Naranjito, Los policías Nacionales, Los Vigilantes de transito para ello, clasificados conforme el gráfico que presento a continuación:

CUADRO # 2

POBLACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
G.A.D. Municipal de Naranjito	50	14%
Juzgado Multicompetente XXVI	4	1%
La fiscalía	4	1%
Consejo Cantonal de la Niñez y la Adolescencia,	8	2%
Jefatura Política	4	1%
Comisaria Nacional	4	1%
Cuerpo de Bomberos	15	4%
Registro Civil	3	1%
Colegios	120	33%
Escuelas	78	21%
Hospital Naranjito	50	14%
Policías Nacionales	15	4%
Vigilantes de transito	10	3%
TOTAL	365	100%

3.3.1-MUESTRA

Para establecer la necesidad de implementar una **RECOMENDACIÓN AL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES** dentro de las modalidades de trabajo y referente al **derecho a la sindicalización, seguridad social y otros beneficios al que tienen todos los trabajadores amparados en el código de trabajo**, en la LOSEP derechos que deben tener los SERVIDORES PUBLICOS ya que hay una contraposición con el Código de trabajo y lo que indica la Constitución en los art. 32, 33, 34, 325, 326 y sus numerales, y demás artículos de la sección tercera aplicamos la muestra recogida a 72 trabajadores de la función pública del cantón Naranjito, clasificadas en: G.A.D Municipal del cantón Naranjito 50, El Juzgado Multicompetente XXVI 4, La fiscalía 4, El Consejo

Cantonal de la Niñez y la Adolescencia 8, La Jefatura Política 4, La comisaria Nacional 4, Cuerpo de Bomberos 15, El Registro Civil 3, Los Colegios 120, Escuelas Fiscales 78, El Hospital Naranjito 50, Los Policías Nacionales 15, Los Vigilantes de tránsito 10.

La fórmula empleada, por ser la población finita, es decir conocida con certeza, es la siguiente:

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

Donde:

<p>N = Población n = muestra p = posibilidad de que ocurra un evento; p = 0,5</p>	<p>q = posibilidad de que no ocurra un evento; q = 0,5 E = Error (5%); E = 5/100; E = 0,05 Z = Nivel de confianza, que será el 95%; Z = 95/100; Z = 0,95</p>
--	--

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

$$n = \frac{365 \times 0,5 \times 0,5}{(365 - 1) (0,05)^2 + 0,5 \times 0,5} \cdot 0,95^2$$

$$n = \frac{91,25}{\frac{(364)(0,0025)+0,25}{(0,9025)}}$$

$$n = \frac{91,25}{403,3241(0,0025)+0,25}$$

$$n = \frac{91,25}{1,00831025 + 0,25}$$

$$n = \frac{91,25}{1,25831025}$$

$$n = 72$$

3.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Para la creación de esta reforma hemos decidido implementar la técnica de encuestas en el cual se aplicaría un cuestionario de 10 preguntas tanto abiertas como cerradas.

Las preguntas que se elaboraron en esta encuesta fueron específicamente dirigidas a servidores públicos que laboran en los diferentes instituciones estatales del Cantón Naranjito con el fin de obtener los resultados estadísticos.

Implementando estas encuestas nos podríamos dar cuenta cuales serian las aspiraciones deservidores públicos, para así ofrecer una atención de buena calidad y que los usuarios se queden satisfechos tanto en la atención personalizada como en los beneficios que obtendrían por su labor realizada.

3.5.- RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: definición de los sujetos, selección de técnicas, encuesta estructurada, instrumentos, guía de encuestas.

Esta etapa fue primordial para la elaboración de esta tesis, ya que dio las pautas para el desarrollo del mismo, puesto que sin información clara y precisa este trabajo hubiese sido imposible de realizar.

Este trabajo está fundamentado en un estudio que se realizó a servidores o funcionarios públicos que laboran en el cantón Naranjito y así se obtuvo la información necesaria.

La recopilación de nuestra investigación y para poder realizar la recomendación al Ministerio de Relaciones Laborales, he tenido que recabar información de los actores de este tema como es el caso de:

Servidores públicos.- específicamente son las principales actoras a las que he encuestado en un número de 111.

Administradores o jefes de las instituciones.- personas que están a cargo de las instituciones estatales.

Los usuarios de los servicios.- es un conmensurable grupo de ciudadanos civiles que utilizan los servicios públicos en el Cantón.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos mencionados anteriormente se utilizaron las siguientes técnicas empleadas es la Investigación, Observación y la encuesta estructurada se limitaron a preguntas muy específicas sobre beneficios, garantías y derechos, además de explicarlos, esperando que estos den los resultados deseados en la elaboración de esta tesis.

3.6.-SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO

La información desactualizada del número de servidores públicos que laboran en el cantón Naranjito por provenir de distintas ciudades de país, tuve que valerme de la información proporcionada por 72 de ellas como muestra ya que utilicé un universo de 365 servidores públicos por el número de instituciones estatales existentes y en funcionamiento para este tipo de labores.

Así mismo puede realizar encuestas a muchos usuarios o clientes pero con la condición de no mencionar sus nombres y apellidos.

ENTREVISTAS

Al ir al lugar donde realizan sus labores habituales los servidores públicos puede realizar algunas entrevistas, además tuve la oportunidad de hacer amistad con muchas de ellos y ellas, luego de haberles explicado que estoy realizando la tesis para incorporarme de abogada de la República.

Es importante recalcar como anécdota que al estar realizando una entrevista a una de ellas me preguntó una compañera que trabaja en el Municipio de Naranjito “Abogada” ahora es la oportunidad de poder reclamar nuestros derechos ya que usted es “abogada” ayúdenos.

Le dije tranquila amiga, primero deje graduarme ya que yo estoy estudiando y por eso te estoy entrevistando porque estoy realizando mi tesis para poder incorporarme como Abogada de la República.

ENCUESTAS:

Dentro de las visitas realizadas a los lugares donde realizan labores habituales los servidores públicos, realicé las encuestas a muchos de ellos en donde realice preguntas generales como;

¿Cómo te llamas?

¿Cuántos años tienes?

¿De dónde eres?

¿Dónde vives?

¿Dónde trabajas?

¿Te gusta el trabajo que realizas?

¿Estás de acuerdo con el sueldo que ganas?

¿Tienes hijos?

¿Tienes pareja?

¿Tienes casa propia?

¿Tienes seguro?

¿Pertenece a alguna institución sindical o sea asociación, sindicato?

Así mismo pude realizar encuestas a muchos usuarios, pero con la condición de no mencionar sus nombres y apellidos por temor a represalias.

CAPITULO IV

4.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de las etapas de la recopilación de datos para poder verificar que la información investigada ayuda a proporcionar los datos estadísticos de este proyecto.

4.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ENCUESTA

Encuesta aplicada a 72 servidores públicos que laboran en las distintas instituciones públicas del cantón Naranjito y que no gozan de **estabilidad mínima, excepciones laborales y las consecuencias que ellos tienen** sobre 10 preguntas a ellas formuladas:

CUADRO # 1

Preguntas	Si	%	No	%	Rango	%	Total	%
1	65	90%	7	10%			72	
2	48	67%	15	21%	9	12%	72	
3	28	47%	34	39%	4-6	6-8%	72	
4	21	71%	51	29%			72	
5	20	28%	52	72%			72	
6	12	17%	60	83%			72	
7	32	44%	40	56%			72	
8	7	10%	65	90%			72	
9	3	4%	69	96%			72	
10	7	10%	65	90%			72	
TOTAL	167	274%	357	526%	144	200	72	

POBLACIÓN CONSULTADA: 72 PERSONAS

SI

NO

167/27.4 %

Tienen el pleno conocimiento de los efectos Jurídicos que provocan la incorrecta aplicación de la ley por parte de los Administradores, directores, Rectores, etc. También el discernimiento de los Derechos que le asisten como personas.

357/52.6 %

La diferencia es una cuarta parte más en relación con el si, debe informarse a la ciudadanía a fin de crear conciencia sobre el fenómeno social, que afecta a los servidores públicos.

4.2.- ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

4.2.1- GRAFICOS

Con la encuesta realizada se obtuvieron los siguientes gráficos estadísticos de las pruebas de diagnóstico de las encuestas realizadas a los servidores públicos de los diferentes establecimientos o locales públicos donde ellos trabajan en el cantón Naranjito

ENCUESTAS:

1.- ¿El Contrato Individual de trabajo con el sistema Oral actual llega a cubrir las necesidades del trabajador con su familia?

Los servidores públicos de las diferentes instituciones públicas en el cantón Naranjito manifiestan que no cubren las necesidades del trabajador con su familia.

Cuadro # 2

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	7	10%
NO	65	90 %
TOTAL	72	100%

GRAFICO CIRCULAR



HISTOGRAMA



Gráfico # 1

Análisis.- Esto demuestra que en las instituciones públicas donde trabajan los servidores públicos del cantón Naranjito, 7 de las personas encuestadas dicen que si cubren las necesidades de su familia, mientras que 65 personas encuestadas dicen que no cubren las necesidades de su familia.

2.- ¿Cuánto tiempo de trabajo tiene en la institución pública donde labora?

Los servidores públicos que laboran en las diferentes instituciones públicas de Naranjito tienen un tiempo de trabajo comprendido entre 1-5 años el 67%, de 6-10 años el 21% y de 11 años en adelante el 12%.

CUADRO # 3

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
1 a 5 años	48	67%
6 a 10 años	15	21%
11 años en adelante	9	12%
Total	72	100%

GRAFICO CIRCULAR



HISTOGRAMA

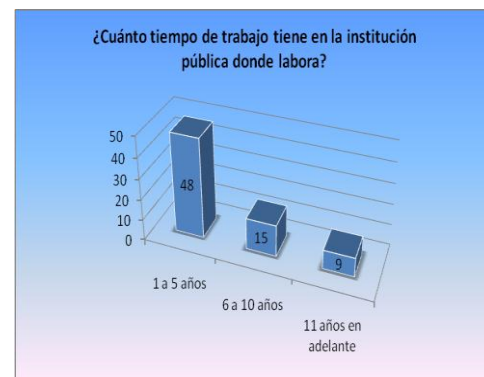


Gráfico # 2

Análisis.-Demostrando que en los lugares donde realizan sus labores los servidores públicos del cantón Naranjito, se deduce que 48 se ellos llevan trabajando del rango de 1 a 5 años, 15 del rango de 6 a 10 años, y 9 del rango de 11 años en adelante.

3.- ¿En la institución pública donde labora que tipo de contratos tienen?

Los servidores públicos que laboran en las diferentes instituciones públicas de Naranjito indican que el 47% tienen contrato de acción de personal o nombramiento, el 39% contrato de servicios ocasionales, el 6% contrato de carrera pública período fijo y el 8% contrato de libre nombramiento y remoción.

CUADRO # 4

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Acción de personal o nombramiento	28	39%
Contrato de servicios ocasionales	34	47%
Contrato de carrera pública período fijo	4	6%
Contrato de libre nombramiento y remoción	6	8%
Total	72	100%

GRAFICO CIRCULAR



HISTOGRAMA



Grafico # 3

Análisis.- Esto demuestra que ingresaron a trabajar por los diferentes tipos de contratos a las instituciones públicas donde realizan sus labores los servidores públicos del cantón Naranjito.

4.- ¿Está conforme con la remuneración que usted gana?

Los servidores públicos de las diferentes instituciones públicas del Cantón Naranjito contestaron acertadamente 21 de ellas, pero en cambio 51 contestaron negativamente.

CUADRO # 5

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	21	29%
NO	51	71%
Total	72	100%

GRAFICO CIRCULAR



HISTOGRAMA



Grafico # 4

Análisis.-Esto demuestra que la mayoría de los servidores públicos de las diferentes instituciones públicas donde ellos realizan sus labores en el cantón Naranjito no están conformes con el sueldo que ganan.

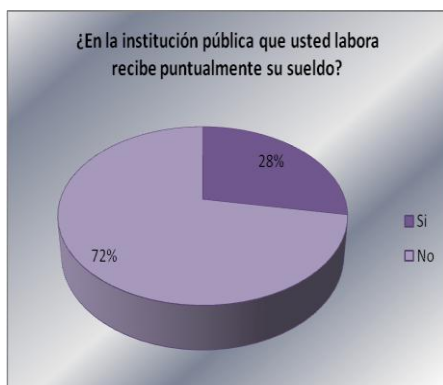
5.- ¿En la institución pública que usted labora recibe puntualmente su sueldo?

Servidores públicos que laboran en el Cantón Naranjito en las diferentes instituciones contestaron acertadamente un 28%, pero en cambio el 72% de ellas contestaron negativamente.

CUADRO # 6

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	20	28%
No	52	72%
Total	72	100%

GRAFICO CIRCULAR



HISTOGRAMA

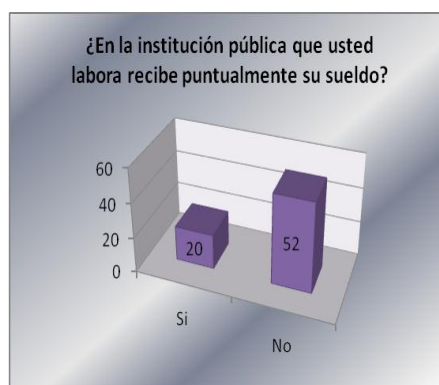


Gráfico # 5

Análisis.- Demostrando así que la mayoría de los servidores públicos que laboran en el Cantón Naranjito en las diferentes instituciones, contestaron en forma negativa dando a entender que no reciben puntualmente su sueldo.

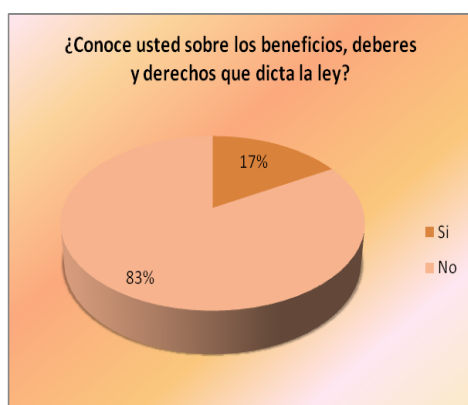
6.- ¿Conoce usted sobre los beneficios, deberes y derechos que dicta la ley laboral?

En el Cantón Naranjito los servidores públicos que laboran en las diferentes instituciones públicas contestaron que desconocen cuáles son sus beneficios, deberes y derechos en un 83% de ellas, pero el 17% contestaron afirmativamente.

CUADRO # 7

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	12	17%
No	60	83%
Total	72	100%

GRAFICO CIRCULAR



HISTOGRAMA

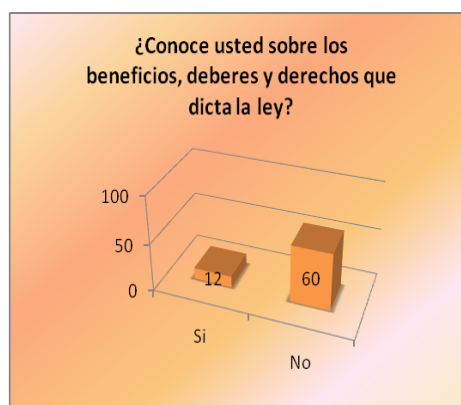


Grafico # 6

Análisis.- Demostrando que la mayoría de los servidores públicos que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Naranjito, no conocen de sus derechos, deberes y beneficios que les otorga la ley.

7.- ¿Goza usted de Estabilidad laboral en la institución que usted trabaja?

Los servidores públicos que laboran en las diferentes instituciones públicas del Cantón Naranjito contestaron acertadamente el 44% de ellas, pero en cambio el 56% contestaron que no.

CUADRO #8

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	32	44%
No	40	56%
Total	72	100%

GRAFICO CIRCULAR



HISTOGRAMA

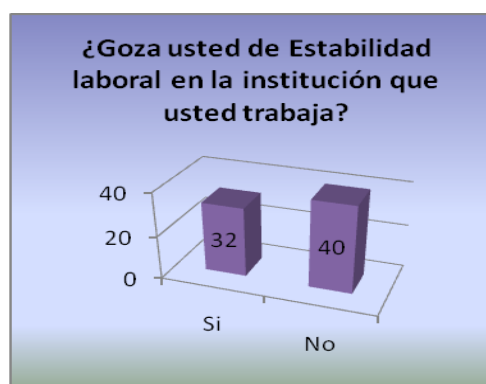


Gráfico # 7

Análisis.-Esto demuestra que la mayoría de los servidores públicos que laboran en las diferentes instituciones públicas del Cantón Naranjito, un número de 32 servidores públicos gozan de estabilidad permanente, y 40 de ellos no tienen ese beneficio.

8.- ¿Ha tenido quejas sobre su labor que realiza en la institución donde usted trabaja?

En el Cantón Naranjito, los servidores públicos que laboran en los diferentes instituciones públicas contestaron el 10% de ellas contestaron afirmativamente y el 90% de ellas que no tienen quejas en sus labores.

CUADRO # 9

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	7	10%
No	65	90%
Total	72	100%

GRAFICO CIRCULAR



HISTOGRAMA

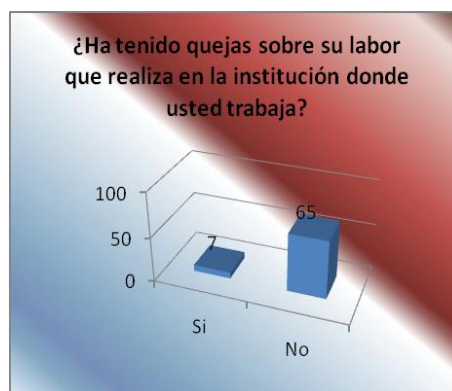


Grafico # 8

Análisis.- Así queda demostrado que la mayoría de los servidores públicos que laboran en los diferentes instituciones públicas del cantón Naranjito, no han tenido quejas sobre su trabajo.

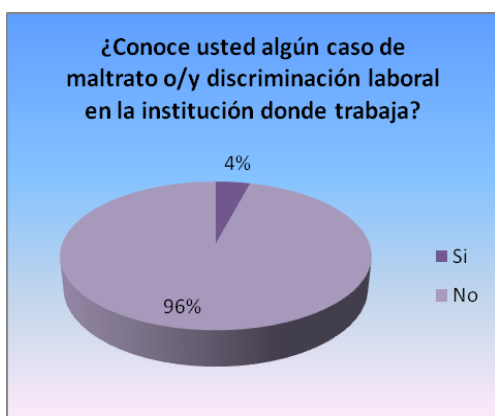
9.- ¿Conoce usted algún caso de injusticia o/y discriminación en la actividad laboral dentro de la institución donde trabaja?

En el Cantón Naranjito, los servidores públicos que laboran en los diferentes instituciones públicas contestaron que si el 4%, pero en cambio el 96% contestó que no.

CUADRO # 10

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	3	4%
No	69	96%
Total	72	100%

GRAFICO CIRCULAR



HISTOGRAMA

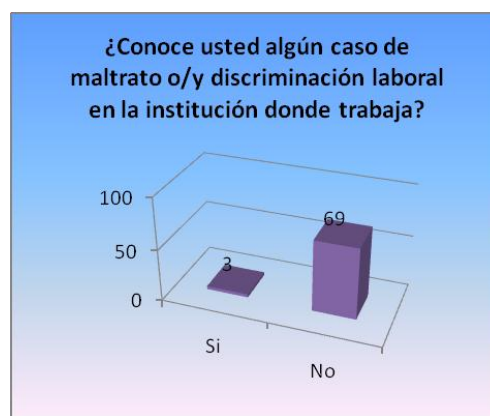


Grafico # 9

Análisis.-Esto demuestra que la mayoría de los servidores públicos que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Naranjito, no existe maltrato ni discriminación laboral.

10.- ¿La contratación individual en los organismos descentralizados municipales han mejorado la remuneración del trabajador con el nuevo procedimiento oral?

En el Cantón Naranjito, los servidores públicos que laboran en el organismo descentralizado municipal contestaron que SI han mejorado la remuneración del trabajador.

CUADRO # 11

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	65	90%
NO	7	10%
TOTAL	72	100%

GRAFICO CIRCULAR



HISTOGRAMA

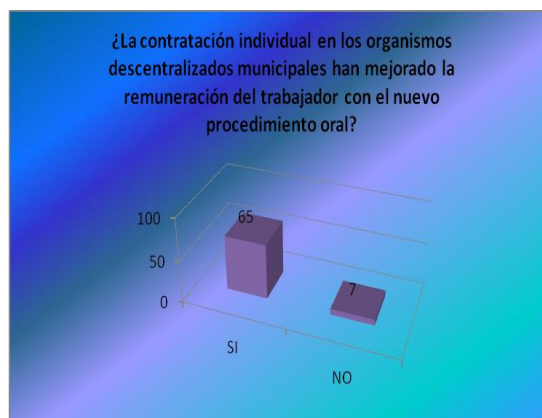


Gráfico # 10

Análisis.- Demostrándose que los servidores públicos del cantón Naranjito, que laboran en el organismo descentralizado municipal 7 de ellos contestaron que NO ha mejorado la remuneración del trabajador.

CAPITULO V

5.- CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo investigativo pude comprobar que dentro de la vida cotidiana existe el soporte jurídico del Estado para la prestación de servicios públicos derivados bien sea de los derechos que consagra la Constitución ya se trate de las demás regulaciones pertinentes mediante las determinaciones normativas sobre la estructura, funciones y atribuciones de los distintos órganos y entes que ejercen el Poder Público y la administración que tienen a su cargo la satisfacción de necesidades de interés general.

De tal suerte, que habremos de comprender que el **servidor público debe convertirse en un decidido promotor de valores y principios en la sociedad**, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público este Código de ética y el Código de Conducta de la institución pública a la que esté adscrito.

Por ello, el no potenciar mi propuesta me convertiría en cómplice por la omisión que pueda provocar una crisis social.

Una vez expuesto todo el tema, hemos de decir que **Los derechos, estabilidad mínima y excepciones laborales y las consecuencias en los empleados públicos en el Cantón Naranjito y del país** ha sido característica en cualquier época, es algo complicado por lo que los patronos no cumplen con lo que dictaminan las leyes siendo esta una de las causas por lo que los trabajadores está absolutamente marginado y recriminado y es algo difícil de erradicar hoy en día.

5.1.- RECOMENDACIONES

Con los resultados previstos podremos insertar en la sociedad ecuatoriana una nueva ventana con una Recomendación especial **que se aplique en forma efectiva lo que garantiza y protege al trabajador la Constitución, tanto en el código de trabajo y en la ley del servidor público en el Ecuador** mediante lo cual los servidores públicos bajo esas condiciones puedan acceder a los beneficios sociales y laborales para que el **MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES** promueva los efectos positivos el trabajo efectuado por ellos, que induzca a los efectos positivos de una ejemplar actividad debido a la paz social que promueve.

Además una equidad social para bienestar de los ecuatorianos, por eso no podemos dejar pasar por alto y que debe aplicarse por existir, en la actualidad el beneficio a servidores públicos para que no sean motivos de explotación por la falta de aplicación de la ley, a su vez nos permitimos sintetizar las siguientes recomendaciones:

- Que el Estado cumpla con las obligaciones de garantizar que ninguna persona, trabajador o no, sufra violencia física, social ni institucional.
- Fin de la impunidad ante el acoso y discriminaciones que sufren los servidores públicos.
- Exigir al gobierno y a diferentes entidades públicas y privadas, ser parte de los espacios donde se toman las decisiones, y no ser objeto de definiciones de otros, objeto de estudio o “mano de obra” de los programas y/o proyectos políticos.

- Socializar ante las centrales sindicales del país y los entes gubernamentales para que esta propuesta sea presentada y aprobada y aplicada por el **MINISTERIO de RELACIONES LABORALES** apruebe por el bien de estos trabajadores que luchan valerosamente para poder llevar el sustento para sus hijos y su familia.
- Vincular al Ministerio de de finanzas para que los sueldos lleguen puntualmente.
- De igual manera socializar e impulsar ante las autoridades de las Universidades del país y las facultades de jurisprudencia esta propuesta.

Estoy convencida que con los cambios propuestos tendríamos un Ecuador más humano, eficiente y justo, pues con él se intensifican las variables de **LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS** en el área laboral al pretender incorporar a los beneficios sociales que otorga el código de trabajo y la Constitución a los **TRABAJADORES** y dar solución a los problemas originados por la exclusión de que son objeto.

Por lo tanto, de la investigación realizada propongo la difusión, discusión y aprobación del siguiente **RECOMENDACIÓN AL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES** a la actividad productiva del País, teniendo en cuenta que en la Constitución elaborada en Montecristi y aprobada por el pueblo ecuatoriano en el 2.008 se incorpora en los articulo 32, 33, 34, 325, 326 situaciones tendientes a proteger y garantizar el derecho al trabajo.

Esto ha motivado, esta investigación y análisis del tema dando como resultado de dicho estudio la siguiente ley que propongo:

RESOLUCION N°.....

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

Considerando:

Que, el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador, consagra como principio fundamental el derecho a los niños, niñas y adolescentes.

Que, es obligación del Estado precautelar y privilegiar el derecho los trabajadores en general.

Que, es deber del Estado y sus Instituciones priorizar los derechos constitucionales.

Que, todo ciudadano tiene derecho a una vida digna.

Que, le permitan incorporarse al sistema productivo como sujetos fundamentales en el desarrollo del estado.

En uso de sus atribuciones expide la siguiente **recomendación especial** que garantiza y protege a los servidores públicos y trabajadores en general.

RESUELVE:

1.- **Recomendar que** Los poderes e instituciones del estado que están obligados a cumplir y considerar las garantías constitucionales y las contempladas en el código de Trabajo, la ley del servidor público, **brindar el respaldo necesario**, impulsando las causas a fin de que no atente a sus derechos y el de sus representados a tener una vida digna, respetando el marco institucional y de políticas públicas a nivel local, regional y nacional, para garantizar y proteger el derecho que les corresponde a los servidores públicos y la no discriminación, en todas las esferas de los ámbitos público y privado.

2.- **Recomendar que:** Las instituciones donde laboran los servidores públicos del Cantón Naranjito y del país, actúe de manera ágil y eficiente en la aplicación a los beneficios que tienen derecho ellos, por ley en favor de de los servidores públicos para que tengan una vida digna.

3.-**Recomendar que:** el señor Juez Multicompetente del Juzgado XXVI del Cantón Naranjito (Juzgados de la niñez y la adolescencia en otros cantones o/ y ciudades del país) obtenga los elementos necesarios y actúe en derecho priorizando el derecho de los menores en los juicios por alimentos para los hijos.

4.- **Recomendar que:** las comisarias nacionales actúen en derecho con agilidad y como mediadores extendiendo las boletas de auxilio respectivo a favor de las madres solteras que lo requieran.

CAPITULO VI

6.- PROPUESTA

6.1.- TITULO DE LA PROPUESTA

Tema: “Contrato individual: Los derechos, estabilidad mínima y excepciones laborales y las consecuencias en los empleados públicos en el Cantón Naranjito”

6.2 JUSTIFICACIÓN

Es importante este proyecto de Recomendación porque nos permite dar solución a este problema de los servidores públicos del Cantón Naranjito quienes son excluidos de los beneficios contractuales de lo que indican las leyes, debido a que los patronos no dan o no quieren abalizar lo que por decreto gubernamental y las leyes indican los beneficios para los servidores públicos, ya que muchos de ellos no son sindicalizados no teniendo quien los defienda, y que al optimizar la atención del estado por medio de las instituciones públicas especialmente el Ministerio de Relaciones Laborales y de las direcciones Regionales de Relaciones laborales que existen en el país por disposición Constitucional se incrementará las fuentes de trabajo, productividad, la eficiencia laboral y las buenas relaciones laborales que limitará la crisis social, con lo cual se mejorara la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, acción con la que se atenuara la crisis económica y social, esta Recomendación especial a favor de los servidores públicos, que por medio de la ley incrementará los ingresos de las trabajadores y por ende el estado ecuatoriano mejorará sus ingresos por los efectos de las aportaciones impositivas, y lo que de mejor se reflejará es que la estabilidad laboral causará mejor equilibrio del núcleo familiar y de la sociedad.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar una Recomendación que garantice y protege el trabajo, a los servidores públicos en el Ecuador que permita acceder a los **derechos de la sindicalización, seguridad social y otros beneficios al que tienen todos los trabajadores amparados en el código de trabajo y la Ley Orgánica del Servidor Público.**

6.3.2 ESPECÍFICOS

- Exigir el cumplimiento de las Garantías Constitucionales y del código del trabajo.
- Permitir la sindicalización, capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores (servidores públicos).
- Mejorar de la calidad en el ejercicio de sus funciones de los servidores públicos.
- Incrementar los ingresos de los servidores públicos de acuerdo lo que indica la ley.
- Reformar la calidad de vida de los servidores públicos.
- Obligar al estado la incorporación de beneficios legales, sociales, económicos, medioambientales y humanos a las de los servidores públicos.

6.4.- METODOLOGÍA.- DESCRIPTIVA - EXPLICATIVA

Nuestra investigación para realizar este proyecto de ley podemos decir que:

Es de tipo **descriptiva** porque necesitamos reconocer todos los rasgos o cualidades que tendrán las personas a cuales encuestaremos. Correlacionar ya

que podemos medir la relación que tendrán las variedades que se involucraran en nuestro proyecto.

Será **explicativa** porque nos ayudara a analizar el porqué de las razones que se nos presentaran en la evolución de nuestro proyecto. La consideramos transaccional debido a que solo recogemos información de nuestra población una sola vez en el tiempo.

6.5.- FACTIBILIDAD

- La propuesta de la creación de una Recomendación **que garantiza y protege el trabajo** de los servidores públicos, para que se los considere y obtengan los beneficios y derechos como los que tienen todos los trabajadores del país, es posible de que se ejecute, debido a que como resultado de implementar esta recomendación tendremos una mejor y mayor atención además de otorgar excelentes servicios por parte de los servidores públicos.
- Para que este proyecto se haga realidad es responsabilidad de la aprobación y aplicación por parte del Ministerio de Relaciones laborales que representa al Gobierno Nacional y regula los intereses populares de los trabajadores y de los empleadores del país y por supuesto también del Presidente de la República dé el visto bueno a esta recomendación y apruebe, lo cual beneficiaria de sobremanera de los servidores públicos de todo el país.
- El grado de factibilidad se incrementa debido a que esta propuesta debe de hacerse justicia y otorgarle los deberes, derechos y beneficios que tienen de los servidores públicos, y

conseguir por medio del Ministerio de Relaciones Laborales que se apruebe la Recomendación que aspiro y propongo en este proyecto.

6.6.- DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Poder incorporar los beneficios del que tienen derecho los servidores públicos en nuestro país, representa la posibilidad de mejorar las condiciones de vida de una gran conglomerado de trabajadores y la garantía de que su familia se beneficiará de la de los ingresos que lleva para su familia.

- Hacer factible que se cumpla con la posibilidad de asociarse, es sin lugar a dudas brindar a los servidores públicos una mejor condición laboral, alejarlos de la exclusión de sus derechos otorgados por las leyes.

6.7.- ACTIVIDADES

Las acciones que van a permitir la implementación de esta propuesta son:

✓ **Recursos Humanos.-:** La capacitación de parte del Tutor Ab. Washington Salinas Tomalá, el Director de tesis el Dr. Vicente Icaza Cabrera y en lo investigativo para la realización de este proyecto Henisse Fernanda Manzano Gallegos alumna de la Universidad Técnica de Babahoyo.

- También debemos considerar a los servidores público parte fundamental para poder presentar este proyecto de Recomendación **que garantiza y protege el trabajo y del servidor público en el Ecuador** buscando los beneficios y derechos para poder disfrutar de una vida digna.

- Además se debe de capacitar y difundir de la nueva normativa legal a través de las Centrales sindicales, las federaciones, los comités, los sindicatos y las asociaciones laborales y sociales, el Ministerio de Educación por medio de

la inclusión de en la malla curricular o pensum académico de sus instituciones, el Ministerio de Relaciones laborales con capacitación y difusión a través de las direcciones provinciales y de las Sub-secretarías de trabajo por intermedio de los inspectores de trabajo a los servidores públicos del país.

✓ **Materiales e infraestructura:** Para la realización de este proyecto de Recomendación **que garantiza y protege el trabajo y del servidor público en el Ecuador** buscando los beneficios y derechos **al cual tienen derecho los servidores públicos en el Ecuador** puede contar con materiales como son:

Libros y códigos didácticos, trípticos, Computador e impresora, CDs, Internet, conferencias audiovisuales, Locales sindicales y sociales, transporte e imprevistos

✓ **RECURSOS ECONOMICOS**

PRESUPUESTO

CONCEPTO	VALOR
Adquisición de textos	\$ 90.00
Reproducción de ejemplares	\$ 150.00
Encuadernación	\$ 40.00
Gastos de investigación	\$ 305.00
TOTAL	\$ 585.00

6.8. IMPACTO

Para los servidores públicos el impacto de este proyecto **que garantiza y protege el trabajo del servidor público en el Ecuador** buscando los beneficios y derechos de ley por su amplio espectro de cobertura social y su

fuerte implicación laboral sería de un efecto positivo para el país, ya que una vez que entre en vigencia la Recomendación antes mencionada con lo cual se mejoraran las relaciones con el patrono(Alcalde, Rectores, Directores o/y Administradores de las instituciones públicas del Cantón Naranjito y del País) los mismos que podrá acceder a beneficios que tienen los trabajadores y trabajadoras amparados en el código de trabajo y en la Ley Orgánica del Servidor Público.

Demostrando así que la organización sindical pueden amalgamar los intereses tanto de los patronos (Alcalde, Rectores, Directores o/y Administradores de las instituciones públicas del Cantón Naranjito y del País) y trabajadores en un fin positivo común, que indudablemente se revertirá en mejores ingresos para servidores públicos y el estado; y que por consiguiente en la mejora sustancial tanto económica y social de la familia.

6.9.- EVALUACIÓN

Los resultados que obtendremos será que los servidores públicos por efecto positivo se desarrollarán la creación de sindicatos y del acceso de los servidores públicos a los beneficios que da la de ser sindicalizados y puedan mejorar su estatus de vida y a los beneficios de la vida moderna.

Los servidores públicos podrán acceder a viviendas dignas, a sistemas de salud de calidad, a la educación y a la cultura, como lo indica la Constitución.

Como corolario de esta evaluación tendremos que a más de la obligatoriedad de sindicalizarse los servidores públicos, los patronos (Alcalde, Rectores, Directores o/y Administradores de las instituciones públicas del Cantón Naranjito y del País) y el estado caminaremos juntos por el camino de la justicia, la igualdad y el progreso.

ANEXOS

Anexo # 1

ENCUESTA:

1.- ¿Está a gusto con su trabajo en la institución pública donde labora?

SI NO

2.- ¿Cuánto tiempo de trabajo tiene en la institución pública donde labora?

SI NO

3.- ¿En la institución pública donde labora que tipo de contrato tiene?

SI NO

4.- ¿Está conforme con el sueldo que usted gana?

SI No

5.- ¿En la institución pública que usted labora recibe puntualmente su sueldo?

SI No

6.- ¿Conoce usted sobre los beneficios, deberes y derechos que dicta la ley?

SI No

7.- ¿Goza usted de Estabilidad laboral en la institución que usted trabaja?

SI No

8.- ¿Ha tenido quejas sobre su labor que realiza en la institución donde usted trabaja?

SI No

9.- ¿Conoce usted algún caso de maltrato o/y discriminación laboral en la institución donde trabaja?

SI No

10.-¿Le gustaría pertenecer a la Asociación de los servidores públicos del cantón Naranjito?

SI No

Anexo # 2

SERVIDOR PÚBLICO DEL CUERPO DE BOMBEROS



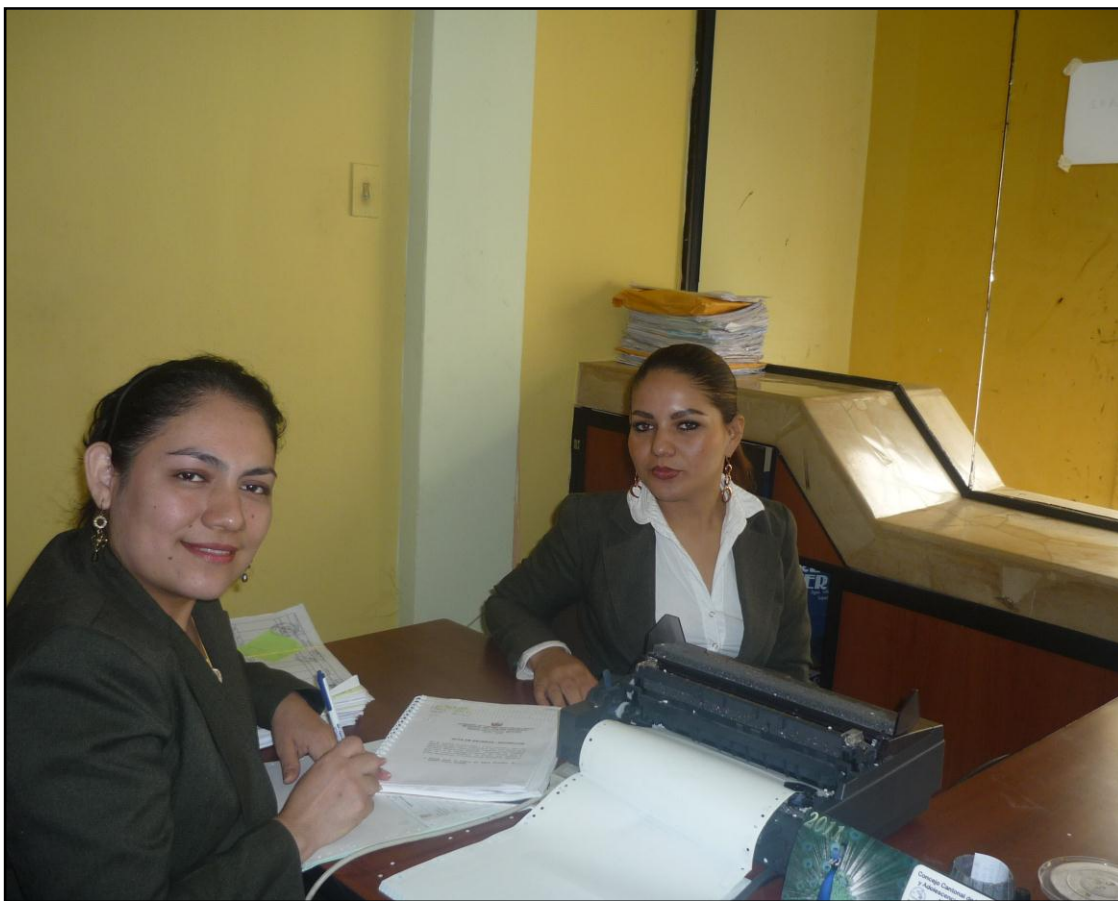
**SERVIDORA PÚBLICA DE LA FISCALIA DEL CANTON
NARANJITO**



SERVIDORA PÚBLICA DEL CONSEJO CANTONAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA



SERVIDORA PÚBLICA DE LA COMISARIA NACIONAL



SERVIDOR PÚBLICO DEL G.A.D MUNICIPAL DE NARANJITO



BIBLIOGRAFIA Y LINKOGRAFIA

- Constitución de la República.
- Código del Trabajo
- Ley Orgánica del Servidor Publico
- Diccionario de Cabanellas
- Www.unfp.org/derechos.
- [Www. UTPL.com](http://Www.UTPL.com)
- Ed. aguilar, gran enciclopedia rialp: ed. rialp, TOMO XIX, Diccionario enciclopédico carrogio:
- Enciclopedia universal ilustrada: TOMO 47