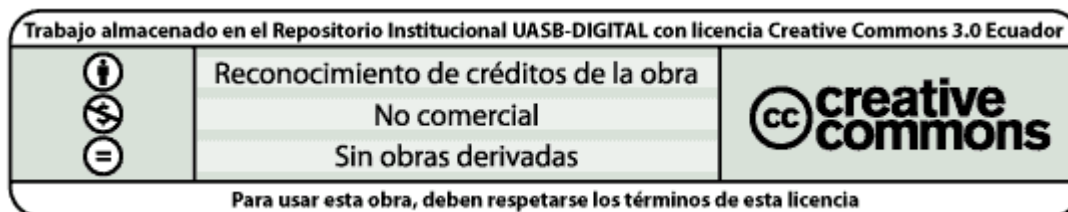


Universidad Andina Simón Bolívar  
Sede Ecuador  
Área de gestión  
Maestría en Desarrollo del Talento Humano

Estudio comparativo de los derechos obligaciones y prohibiciones entre las y los servidores públicos permanentes y ocasionales desde octubre 06 de 2010 en el marco de la legislación ecuatoriana.

Autor: Galo Vinicio Palacios Ortiz

2014



Yo, Galo Vinicio Palacios Ortiz, autor de la tesis intitulada “Estudio comparativo de los derechos obligaciones y prohibiciones entre las y los servidores públicos permanentes y ocasionales desde octubre 06 de 2010 en el marco de la legislación ecuatoriana” mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magister en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.

2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.

3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

20 de enero de 2014

Firma: .....

Universidad Andina Simón Bolívar  
Sede Ecuador  
Área de gestión  
Maestría en Desarrollo del Talento Humano

Estudio comparativo de los derechos obligaciones y prohibiciones entre las y los servidores públicos permanentes y ocasionales desde octubre 06 de 2010 en el marco de la legislación ecuatoriana.

Autor: Galo Vinicio Palacios Ortiz

2014

Tutor: Dr. Jorge Delgado

Quito

## **Resumen**

El propósito de la presente tesis es realizar un estudio comparativo de los derechos, obligaciones y prohibiciones de las y los servidores públicos permanentes y ocasionales desde octubre 06 de 2010, en el marco de la legislación ecuatoriana, ya que desde dicha fecha se encuentra legalmente vigente la Ley Orgánica del Servicio Público.

Para el desarrollo del presente documento se iniciará conceptualizando algunos términos y conociendo algunos de los principios universales que regula el derecho al trabajo. Posteriormente se identificarán los derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos, contemplados en la Constitución y en la Ley Orgánica del Servicio Público; subsiguientemente se realizará un contraste de los derechos entre los servidores permanentes y ocasionales, asimismo se efectuará un breve contraste de las formas de desvinculación laboral entre la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo.

Finalmente este trabajo pretende proponer políticas que eviten la precarización laboral de los servidores públicos bajo la modalidad de contrato por servicios ocasionales en el servicio público, de tal manera que las unidades de administración del talento humano de las instituciones del Estado, actúen objetivamente para reducir la brecha de desigualdad de derechos de los servidores ocasionales con respecto a los servidores permanentes en el servicio público.

## **DEDICATORIA**

A Dios por bendecir cada día de mi vida.

A mis Padres por todo su esfuerzo realizado en beneficio de mi educación.

A mi hermana y hermanos por su ejemplo de profesionalización.

Al Dr. Jorge Delgado por su colaboración y apoyo desinteresado para la  
culminación del presente documento.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

### **CAPÍTULO 1.**

1.1. Propósito del Capítulo.....	08
1.2. Alcance del Capítulo.....	08
1.3. Conceptos Básicos.....	08
1.4. Principios del derecho al trabajo.....	10

### **CAPÍTULO 2.**

2.1. Propósito del Capítulo.....	21
2.2. Alcance del Capítulo.....	21
2.3. Marco Legal Vigente.....	21
2.4. Derechos de los servidores públicos.....	22
2.5. Obligaciones de los servidores públicos.....	27
2.6. Prohibiciones de los servidores públicos.....	29
2.7. Contraste de los derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos.....	32
2.8. Matrices comparativas de derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos.....	46

### **CAPÍTULO 3.**

3.1. Propósito del Capítulo.....	51
3.2. Alcance del Capítulo.....	51

3.3. Atribuciones y responsabilidades de las unidades de administración del talento humano del servicio público.....	51
3.4. La labor de las unidades de administración del talento humano frente a la desigualdad de derechos de los servidores permanentes y ocasionales del servicio público.....	57

#### **CAPÍTULO 4.**

4.1. Propósito del Capítulo.....	59
4.2. Alcance del Capítulo.....	59
4.3. Conclusiones.....	60
4.4. Recomendaciones.....	62

#### **BIBLIOGRAFÍA.**

## **CAPÍTULO 1.**

### **1.1. Propósito del Capítulo.**

El propósito del presente capítulo es dar a conocer algunos conceptos de los términos que se emplean en el servicio público, además se pretende detallar y resumir algunos de los principios que sustentan el derecho al trabajo según la Constitución del República del Ecuador.

### **1.2. Alcance del Capítulo.**

El alcance de este capítulo es conceptualizar los términos usados en el servicio público, esto ayudará a comprender de mejor manera los capítulos posteriores. Asimismo se explicarán algunos de los principios del derecho al trabajo según la legislación ecuatoriana.

### **1.3. Conceptos Básicos.**

Para una mejor comprensión del presente trabajo téngase en cuenta los siguientes conceptos:

**Contrato laboral.-** “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.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Código de Trabajo, Artículo 8, 2005



**Derecho del trabajo.-** “Es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones de trabajo.”<sup>2</sup>

**Nombramiento Permanente:** “Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en la Ley.”<sup>3</sup>

**Servidores públicos.-** “Todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un puesto o cargo, función o dignidad dentro del sector público sea o no de libre nombramiento y remoción.”<sup>4</sup>

**Trabajador.-** “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”<sup>5</sup>

**Trabajo.-** “Es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.”<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Jorge Vásquez, *Derecho Ecuatoriano*, Quito, Ed. Jurídica Cevallos, 2004, p.53.

<sup>3</sup> Definición tomada de la Ley Orgánica del Servicio Público, Artículo 17, 2010

<sup>4</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 229, 2008

<sup>5</sup> Código de Trabajo, Artículo 9, 2005

<sup>6</sup> Julio Grisolia, *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires, AbeledoPerrot, 2010, p. 11.

## **1.4. Principios del derecho al trabajo.**

### **1.4.1 Concepto de principios del derecho al trabajo.**

“Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Los principios del derecho del trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficiencia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción.”<sup>7</sup>

### **1.4.2 Funciones de los principios del derecho al trabajo.**

“Es posible establecer cuatro funciones esenciales: 1) Orientadora e informadora, porque ilustra al legislador y delimita su actuar conforme a las pautas superiores; orienta también a quien debe sancionar una ley y, por ende, sirve como fundamento del ordenamiento jurídico; 2) Normativa o integrativa, ya que es un instrumento técnico para cubrir una laguna del ordenamiento jurídico; integra el derecho, actuando como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley; 3) Interpretadora, ya que fija reglas de orientación al juez o al intérprete de la norma en las controversias y lo conduce hacia la interpretación correcta; 4) Unificante o de armonización de política legislativa y judicial, ya que vela por la seguridad jurídica al preservar la unidad sistémica del derecho, evitando que tanto el legislador al sancionar la ley como el juez al interpretarla se aparten del sistema.”<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Julio Grisolia, Manual de Derecho Laboral, Buenos Aires, AbeledoPerrot, 2010, p 49

<sup>8</sup> Julio Grisolia, Manual de Derecho Laboral, Buenos Aires, AbeledoPerrot, 2010, p 49,50

En el Ecuador el ordenamiento jurídico establece a la Constitución de la República como la norma suprema y en consecuencia como el cuerpo jurídico con mayor jerarquía, es así que en dicho cuerpo normativo se encuentran establecidos los derechos de las y los ciudadanos ecuatorianos, los derechos de los trabajadores, los derechos de los servidores públicos, los principios del trabajo, entre otras garantías constitucionales que amparan a todas y todos los ecuatorianos.<sup>9</sup>

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

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

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

Gabriela Monesterolo en su libro Curso de derecho laboral ecuatoriano menciona:

---

<sup>9</sup> Así lo dispone el artículo 424 y 425 de la Constitución de la República del Ecuador

“El derecho laboral tiende a garantizar la estabilidad del trabajador, tanto en el presente como en el futuro; no obstante, el objetivo es beneficiar a las dos partes del contrato de trabajo y a la sociedad en general y no, como podría pensarse exclusivamente al prestador de los servicios; esto en razón de que por un lado, brinda seguridad económica a la empresa y por otro, responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad del trabajador lo que además aumenta el rendimiento laboral.”<sup>10</sup>

Asimismo, en el libro *flexibilidad laboral en el Ecuador*, Santiago Guerrón manifiesta:

“el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o a la pensión por invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas por la ley, La legislación positiva de los pueblos a optado por dos caminos para garantizar a los trabajos la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnización de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores.”<sup>11</sup>

De los libros antes mencionados se deriva que las relaciones laborales deben garantizar estabilidad laboral al trabajador en el presente y en el futuro, es decir, la relación laboral debería llegar hasta que el trabajador acceda al derecho a la jubilación, en otras palabras, que el derecho al trabajo termina cuando aparece el

---

<sup>10</sup> Graciela Monesterolo, *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*, Loja, Dykinson, 2012, p 46

<sup>11</sup> Santiago Guerrón, *Flexibilidad laboral en el Ecuador*, Quito, Abya-Yala, 2003, p 27

derecho de jubilación, el cual reconoce el tiempo de trabajo que una persona le ha brindado a la sociedad.

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

Julio César Trujillo en su libro derecho del trabajo manifiesta:

*“La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique, con ella, a terceros”<sup>12</sup>*

Por otro lado Gabriela Monesterolo en su libro Curso de derecho laboral ecuatoriano menciona:

“los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público o en perjuicio de un tercero, en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley concede se dan las dos circunstancias que hacen posible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no

---

<sup>12</sup> Julio César Trujillo, *Derecho del Trabajo*, Quito, Centro de publicaciones PUCE, 2008, p. 39.

explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por trabas económicas. Y sería casi siempre en daño de tercero – de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”<sup>13</sup>

Luis Ramírez Bosco, en la revista del derecho del trabajo, tomo I, menciona:

*“[...] la irrenunciabilidad no es algo que se dé exclusivamente en el derecho del trabajo, ni siquiera ajeno al derecho de los contratos y las obligaciones; lo que es particular del derecho del trabajo es que en éste, la enorme mayoría de sus normas son imperativas y que la indisponibilidad de los derechos del trabajador tienen una especial intensidad, debida, naturalmente a su especial necesidad de protección”<sup>14</sup>*

El principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, pretende evitar que se vulneren los derechos de los trabajadores, es decir, ninguna persona, dentro de la relación laboral, puede obligar a un trabajador a renunciar a sus derechos, tampoco un trabajador puede renunciar voluntariamente a sus derechos, en otras palabras, los derechos, garantías, ventajas o beneficios de los trabajadores que figuren en la Constitución, leyes, códigos y reglamentos no son sujetos a renuncia voluntaria peor aún renuncia obligatoria.

**c) De igual manera el Principio protector** se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, prescrito en el numeral 3 del artículo 326, el cual

---

<sup>13</sup> Graciela Monesterolo, *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*, Loja, Dykinson, 2012, p. 43.

<sup>14</sup> Luis Ramírez, “Los Principios del Derecho del Trabajo” en Juan Carlos Fernández, comp., *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Fondo Ed. de derecho y economía, 2010, p. 742.

señala: *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”*.

Gabriela Monesterolo en su libro Curso de derecho laboral ecuatoriano menciona:

*“para resolver las dudas respecto de la norma aplicable en la doctrina se distinguen tres teorías interpretativas. La primera de ellas es llamada teoría de acumulación, la misma que determina que si a una institución le fuere aplicable dos o más normativas, se toma lo mejor de cada una de ellas para crear una nueva que contenga solución más conveniente a partir del desplazamiento de las normas en conflicto y de la construcción de una ley nueva con lo mejor de cada una de las desplazadas. La segunda es la teoría de conglobamiento que establece que se aplica la fuente de derecho que resulta más favorable. Finalmente, la teoría orgánica que implica la elección del conjunto de normas más favorables, pero por instituto.”*

Es importante conocer los criterios de aplicación para la interpretación de la norma más favorable según Guillermo Cabanellas en su libro Compendio de Derecho Laboral:

*“a) el tuitivo, por el que debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador, en caso de duda; b) el de la permanencia en el empleo por el cual la interpretación debe hacerse a favor de la subsistencia del contrato de trabajo, y no por disolución; c) el de la irrenunciabilidad de los derechos laborales; d) el de respeto a las condiciones más beneficiosas*

*al trabajador; e) el de responsabilidad de empresarios y trabajadores respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales”.*<sup>15</sup>

El principio protector pretende proteger al trabajador, es decir, resuelve a favor del trabajador cuando existe concurrencia de normas, cuando existen una nueva norma que desmejore, disminuya o limite las condiciones del trabajador, en otras palabras, cuando exista duda de la aplicación de una o de varias normas, se seleccionará y se aplicará la norma más favorable o la más convenga al trabajador, con la finalidad de precautelar sus derechos adquiridos en cuanto al derecho al trabajo.

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

*“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”*

La progresividad de los derechos es otro principio constitucional, por el cual el Estado ecuatoriano garantizará la no disminución de los derechos, es decir, los derechos de los trabajadores no pueden sufrir cambios que limiten, fragmenten o

---

<sup>15</sup> Guillermo Cabanellas, *Compendio de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Omeba, 1968, p 235



restringan los derechos ya consagrados en la Constitución o en otros cuerpos legales y en concordancia con los derechos adquiridos. Los únicos cambios que se permitirían son los que otorguen más derechos, ventajas y beneficios a los trabajadores, con relación a su situación actual.

### **1.4.3. Principios del derecho al trabajo en la doctrina.**

a) Santiago Guerrón en su libro Flexibilidad laboral en el Ecuador, explica el **principio de la primacía de la realidad:**

*“significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Este principio adquiere especial importancia en materia laboral, ya que tiende a evitar que el empleador eluda sus obligaciones como tal, al disfrazar la relación laboral simulando una realidad de diversa naturaleza, con la intención de perjudicar a su trabajador o incluso a terceros.”<sup>16</sup>*

“Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato realidad”<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Santiago Guerrón, *Flexibilidad laboral en el Ecuador*, Quito, Abya-Yala, 2003, p 35

<sup>17</sup> Julio Grisolia, *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires, AbeledoPerrot, 2010, p 65

Este principio es muy usado para resolver problemas entre el empleador y el trabajador, es así que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se deriva del contrato de trabajo. En estas cosas se debe dar preferencia a la práctica, en otras palabras, la realidad prevalece sobre cualquier estipulación contractual que contravengan los derechos de los trabajadores.

**b) De igual manera, Santiago Guerrón comenta sobre el principio de razonabilidad:**

*“Otro de los principios que menciona la doctrina es el de razonabilidad o racionalidad, por el cual tanto trabajadores como empleadores deben proceder conforme la razón. Lo dicho, cobra particular importancia, si se considera que la parte empleadora, se encuentra en una situación de ventaja frente a sus trabajadores por ser quien decide la forma, tiempo y lugar en que se ha de desarrollar el trabajo, así como también, le corresponde arbitrar la imposición de medidas disciplinarias y correctivas; decisión que no debe ser confundida con discrecionalidad absoluta ni con legitimación de procedimientos arbitrarios.”<sup>18</sup>*

Este principio obliga tanto al trabajador como al empleador a ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas sobre los derechos de cada uno.”

---

<sup>18</sup> Santiago Guerrón, *Flexibilidad laboral en el Ecuador*, Quito, Abya-Yala, 2003, p 36

**c) Asimismo en el Libro flexibilidad laboral en el Ecuador se habla sobre el principio de buena fe:**

*“Otro de los principios que menciona la doctrina es el de buena fe y en materia laboral ésta debe ser observada tanto por el empleador como por el trabajador, desde el inicio de la relación laboral y durante todo el decurrir de aquella. El trabajador que para obtener el puesto de trabajo presenta a sabiendas información o certificaciones falsas o alteradas con el ánimo de sorprender a su empleador, incurre en falta de probidad, ya que el empleador posiblemente celebró el contrato considerando la experiencia y preparación del individuo, o al menos, esta información pudo influir notablemente al momento de estipular la remuneración.”<sup>19</sup>*

“Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta”<sup>20</sup>

**d) Además Santiago Guerrón habla sobre el principio de no discriminación:**

*“El principio de no discriminación arbitraria, que nace de la igualdad de todas las personas ante la ley y, de la prohibición de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, filiación política o de cualquier otra índole, origen social*

---

<sup>19</sup> Santiago Guerrón, *Flexibilidad laboral en el Ecuador*, Quito, Abya-Yala, 2003, p 36

<sup>20</sup> Julio Grisolia, *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires, AbeledoPerrot, 2010, p 66

*o posición económica o nacimiento. En materia laboral únicamente consta recogido, en forma expresa, el principio de igualdad de la remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión; debiendo tenerse en cuenta la especialización y práctica en la ejecución del mismo, al momento de fijarla.*<sup>21</sup>

Podemos señalar que mediante el principio de buena fe el legislador busca que las personas en la relación laboral actúen con total transparencia sin afectar los derechos de las partes. En el mismo sentido el principio de discriminación determina que en la relación laboral las personas trabajadoras deben tener igual trato por parte del empleador, sin que su condición laboral se vea menoscabada o afectada por situaciones ajenas al trabajo.

---

<sup>21</sup> Santiago Guerrón, *Flexibilidad laboral en el Ecuador*, Quito, Abya-Yala, 2003, p 37

## **CAPÍTULO 2.**

### **2.1. Propósito del Capítulo.**

El propósito del presente capítulo es identificar claramente los deberes, derechos y prohibiciones de las y los servidores públicos, además se pretende realizar un cuadro comparativo de los mismos.

### **2.2. Alcance del Capítulo.**

El alcance de este capítulo es analizar los deberes, derechos y prohibiciones para realizar un contraste de estos, además se realizará un breve contraste de la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo.

### **2.3. Marco Legal Vigente.**

La Constitución de la República del Ecuador fue promulgada en el Registro Oficial No. 449, de fecha 20 de octubre de 2008.

La Ley Orgánica del Servicio Público fue promulgada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294, de fecha 06 de octubre de 2010.

El Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público fue promulgado en el Registro Oficial No.418, de fecha 01 de abril de 2011.

El Código de Trabajo y su última modificación fue promulgado en el Registro Oficial Suplemento No. 167, de fecha 16 de diciembre de 2005.

#### **2.4. Derechos de los servidores públicos.**

La Constitución de la República del Ecuador, fue promulgada en el Registro Oficial No. 449, de fecha 20 de octubre de 2008, la cual establece en el artículo 6 que “Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución”.

Asimismo, el numeral 2 del artículo 11 del mismo cuerpo legal prescribe “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. El numeral 6 establece “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”.

El artículo 33 de la Carta Magna prescribe que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

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

La Constitución de la República manifiesta en su artículo 229 que “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” “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”

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

La Ley Orgánica de Servicio Público, fue promulgada en el segundo suplemento del Registro Oficial 294, de fecha 06 de octubre de 2010, la cual se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

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

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;
  
- b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;

- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;
- e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;
- f) Asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria;
- g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;
- h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado



servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;

- i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;
- j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;
- k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;
- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;
- n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

- o) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;
- p) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social;
- q) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;
- r) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; y,
- s) Los demás que establezca la Constitución y la ley.

## **2.5. Obligaciones de los servidores públicos.**

De igual manera en el artículo 22 se describen los deberes de las servidoras y los servidores públicos:

- a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;
- b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;
- c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
- d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;
- e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;

- f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;
  - g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;
  - h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;
  - i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;
  - j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones;
- y,

- k) Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

## **2.6. Prohibiciones de los servidores públicos.**

En el artículo 24 se describen las prohibiciones de las servidoras y los servidores públicos:

- a) Abandonar injustificadamente su trabajo;
- b) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la presente Ley;
- c) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;
- d) Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas;

- e) Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del Estado;
- f) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;
- g) Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines;
- h) Paralizar a cualquier título los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de hidrocarburos y sus derivados; transportación pública, saneamiento ambiental, bomberos, correos y telecomunicaciones;
- i) Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos;
- j) Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Estado, por si o por interpuesta persona u obtener cualquier beneficio que implique privilegios para el servidor o

servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Esta prohibición se aplicará también para empresas, sociedades o personas jurídicas en las que el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tengan interés;

- k) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de sus subalternos; sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;
- l) Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna, conforme a la normativa de la respectiva institución;
- m) Negar las vacaciones injustificadamente a las servidoras y servidores públicos; y,
- n) Las demás establecidas por la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos.

## **2.7. Contraste de los derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos.**

La Constitución de la República del Ecuador señala que los ciudadanos ecuatorianos gozarán de todos los derechos consagrados en la Constitución, además menciona que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades; sin embargo, en la Ley Orgánica del Servicio Público no se refleja la igualdad de derechos dentro del aspecto laboral, a continuación se describen algunos de los motivos que sustentan esta afirmación.

La Ley Orgánica de Servicio Público se fundamenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

El primer principio que se analizará será el de la continuidad, tómesese en cuenta que el artículo 229 de la Constitución establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público, también manifiesta que los derechos de las servidoras o servidores públicos son irrenunciables.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Servicio Público en el literal a) del Artículo 23 señala que son derechos irrenunciables de las y los servidores públicos, **a) gozar de estabilidad en su puesto**, pero existe una gran contradicción entre este derecho, y lo dispuesto el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público que señala que los contratos de servicios ocasionales no podrán exceder de doce



meses de duración, y que dichos contratos podrán renovarse por doce meses adicionales, también manifiesta que este tipo de contratos se pueden dar por terminado en cualquier momento, limitando de esta manera a la estabilidad y continuidad laboral.

Es necesario recordar que la Constitución del Ecuador es la norma suprema en el país, es decir, no existe otra norma que supere en jerarquía a la Constitución del Ecuador, la cual dice que todas las personas que trabajen bajo cualquier forma o título en el sector público, serán servidores públicos y que sus derechos son irrenunciables. Uno de los derechos que ampara a los servidores públicos es el de la estabilidad del puesto, pero de qué estabilidad se puede hablar cuando la misma Ley que concede ese derecho, limita el tiempo de trabajo, de los servidores públicos vinculados a la administración pública mediante contrato de servicios ocasionales, y peor aún advierte que la relación laboral puede terminar en cualquier momento, entonces no se puede afirmar de que todas las ecuatorianas y los ecuatorianos gozarán de los derechos establecidos en la Constitución, ni que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, tampoco que todos los principios y los derechos de todos los servidores públicos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía y peor aún se refleja el impulso al pleno empleo y la eliminación del desempleo por parte del Estado Ecuatoriano, sino que al contrario, el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público parecería que abre las puertas al desempleo porque los contratos de servicios ocasionales pueden darse por terminado en cualquier momento por parte de la

autoridad pública, vulnerando de esta manera los derechos de una parte importante de los servidores públicos.

Finalmente se puede concluir que el principio de la continuidad laboral en el Servicio Público ecuatoriano no se está observando y aplicando correctamente a las personas que tienen puestos mediante la suscripción de un contrato de servicios ocasionales, por lo que sus derechos laborales están siendo menoscabados, generando una relación precaria.

El segundo principio que se analizará es el de la igualdad. Es muy lamentable manifestar que de la misma manera con la que se atenta contra la continuidad laboral de las y los servidores públicos de contrato de servicios ocasionales, asimismo se atenta contra la igualdad de derechos. A continuación algunas de las formas con las que se menoscaban los derechos de los servidores públicos de contrato por servicios ocasionales.

La Constitución en su Artículo 229 señala que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. La Constitución en su texto no distingue, no diferencia, no discrimina entre servidores de nombramiento permanente, nombramiento provisional, contrato de servicios ocasionales, contrato civil de servicios, sino que al contrario reconoce a todas las modalidades el derecho al trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos. De los trabajadores y consecuentemente de los servidores públicos.

En el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público se establecen los derechos irrenunciables de las y los servidores públicos, el literal e) de dicho artículo manifiesta: **e) recibir indemnización por supresión de puestos y por**

**retiro voluntario para acogerse a la jubilación**, pero el inciso tercero del artículo 58 de la misma Ley expresa que el personal que labora en el servicio público bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o incentivos para la jubilación.

Se puede manifestar que la Constitución del Ecuador no realiza ninguna diferenciación en cuanto a las modalidades de trabajo en el Servicio Público, sin embargo, la Ley Orgánica del Servicio Público si la realiza al momento de expresar las excepciones, con el inciso tercero del artículo 58 se está afectando a los derechos de los servidores de contrato por servicios ocasionales, tómesese en cuenta que son derechos irrenunciables, lo cual está de forma expresa en la Constitución y en la Ley.

Del análisis del mencionado inciso se desprende que se está segmentando y diferenciando los derechos y los beneficios de los servidores de contrato por servicios ocasionales. No se refleja en absoluto la aplicación del principio de la igualdad, principio que es garantizado por la Constitución de la República del Ecuador y la misma Ley Orgánica del Servicio Público, en cuanto a la excepción de los beneficios económicos del personal de nombramiento, esta es otra forma con la que se atenta a los derechos de los servidores de contrato por servicios ocasionales, es necesario recordar que el contrato de servicios ocasionales puede terminar en cualquier momento, es decir, que podría terminar porque ese puesto ya no es necesario en la administración pública, en otras palabras, es el proceso de supresión de puesto, el cual tiene la misma finalidad pero no el mismo

procedimiento, porque la terminación del contrato contempla una simple notificación mientras que la supresión contempla todo un procedimiento más complejo, pero en esencia culmina en lo mismo, en el desprendimiento de un puesto y de un servidor de la administración pública. Entonces si se tiene la misma finalidad, aunque aparentemente es otra figura jurídica, porque no se reconoce el derecho indemnizatorio de la supresión de puestos al servidor de contrato de servicios ocasionales.

De igual manera el incentivo económico por jubilación debería ser reconocido a los servidores de contrato por servicios ocasionales, tómesese en cuenta que para la jubilación existen clasificaciones, esto es, por vejez, por invalidez y por edad avanzada, es decir, que un servidor a contrato que cumpla con los requisitos establecidos para acogerse al derecho vitalicio de la jubilación, no puede recibir la indemnización por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, es importante considerar que la Constitución del Ecuador manifiesta que el Estado garantizará a las personas adultas mayores la jubilación universal, por lo que la jubilación es un derecho constitucional y se debería reconocer a todo servidor público sin importar la modalidad de trabajo.

En ambos casos reconociendo el derecho de estabilidad laboral de los servidores se debería reconocer una indemnización económica proporcional al tiempo de servicio a favor del servidor público contratado por servicios ocasionales en el caso de que la administración de manera unilateral decida cesarlo en funciones.

Continuando con el análisis del principio de igualdad, es necesario manifestar que son derechos irrenunciables de las y los servidores públicos, literal g) del artículo 23 de la Ley en mención, **Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos**, sin embargo el inciso quinto del artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público expresamente establece, para las y los servidores que tuvieren suscritos contratos ocasionales, no se concederán licencias y comisiones de servicios con y sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público, además el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público establece en el inciso tercero e inciso último del artículo 59, que a las y los servidores de contrato ocasional que se conceda el permiso para estudios deberán recuperar el tiempo solicitado y además si el permiso se compensare en un horario fuera de la jornada, no se generará derecho para el pago de horas extraordinarias o suplementarias.

Del párrafo anterior existen dos aspectos para puntualizar, así que como primer punto es muy penoso que la Ley Orgánica del Servicio Público niegue el permiso para estudios regulares y de posgrados a los servidores públicos de contrato por servicios ocasionales, cuando la educación constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional, además la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y es un deber ineludible e inexcusable del Estado y más aún cuando el artículo 234 de la CRE determina como obligación del Estado el garantizar la formación y capacitación de los servidores públicos.

El segundo aspecto, es sobre el no reconocimiento íntegro del permiso, puesto que se le obliga a recuperar el tiempo del permiso para estudios regulares o de posgrado en el país. Tómese en consideración que el tiempo de recuperación del permiso necesariamente se lo debe realizar fuera de la jornada habitual de trabajo, tiempo al que se lo reconoce con un pago complementario por concepto de horas extras, pago que no se lo efectúa a los servidores de contrato ocasional por cuanto la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General prohíben el pago de manera expresa.

Finalmente, se puede afirmar que el principio de igualdad no se está aplicando en lo absoluto en la administración del talento humano en el Servicio Público, ya que existen muchos derechos y beneficios sociales que se encuentran fragmentados, es decir, unos derechos se reconocen para los servidores permanentes y otros derechos para los servidores de contrato ocasional, ejemplo de ello son los derechos al transporte, alimentación y uniformes.

En el desarrollo del presente trabajo se ha evidenciado que el principio de la continuidad, el de la igualdad y el de la equidad han sido muy afectados para las servidoras y los servidores de contrato por servicios ocasionales, sin embargo, existen aún más desigualdades producto de la falta de igualdad de derechos, ya que no se considera en lo absoluto lo prescrito en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual claramente señala “ [...] el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. Parece imposible que el Estado ecuatoriano

pueda garantizar una vida decorosa, un trabajo saludable y respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y peor aún garantizar que las y los servidores públicos de contrato ocasional alcancen el buen vivir en el Ecuador, esto mientras exista la Ley Orgánica del Servicio Público con semejantes desigualdades de derechos. Pero no todo radica en lo antes mencionados, sino que, los servidores de contrato ocasional también están expuestos a otras limitaciones como: no formar parte de una asociación de servidores cuando es un derecho constitucional el asociarse en forma libre y voluntaria, lo que implica que estos no puedan acceder a los beneficios asociativos como seguros de vida, plan de telefonía celular, descuentos en casas comerciales, préstamos de dinero en la respectiva caja de ahorro institucional, entre otros beneficios, por otro lado, viven una vida laboral llena de incertidumbre, por cuanto su estabilidad laboral no es la más adecuada, lo que podría generar problemas de desempeño en el trabajo, problemas en la cultura y en el clima organizacional, problemas en su vida personal y familiar, por cuanto, es incierto el día que termine su contrato de servicios ocasionales y por ende la relación laboral, y con ello se termina su seguridad social, su remuneración y la persona pasa a formar parte del porcentaje de desempleo en el Ecuador hasta el día que encuentre un lugar para trabajar.

Es preciso el momento para contrastar la carrera del servicio público, con la carrera educativa pública, es decir, los servidores de las instituciones del estado como ministerios, secretarías, agencias, entre otras, con los servidores de las unidades educativas, dos escenarios muy parecidos, en esencia parece lo mismo porque todos son servidores públicos según lo prescrito en el artículo 229 de la

Constitución de la República del Ecuador, inclusive el Estado es el mismo empleador para todos y todas sin importar la modalidad de trabajo, pero con la enorme diferencia que la Constitución, garantiza a todos los docentes de todos los niveles y todas las modalidades, estabilidad, es decir, se les reconoce y se les concede estabilidad laboral para todos sin excluir ni diferenciar si es personal de nombramiento o de contrato de servicios ocasionales, lastimosamente esto no ocurre para los servidores públicos que no se encuentran en el ámbito educativo, los cuales deben acogerse ineludiblemente a las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público.

En el año 2010 el Servicio Público ecuatoriano adoptó otro régimen laboral, esto es, el Código de Trabajo, es decir, a más de las personas que se encuentran amparados bajo la Ley Orgánica del Servicio Público se adopta a las personas que estarán amparadas bajo el Código de Trabajo, por tanto, es necesario contrastar estos dos regímenes laborales, para determinar cuán garantista es la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo para con las y los servidores de contrato por servicios ocasionales.

El Código de Trabajo y su última modificación fue promulgado en el Registro Oficial Suplemento No. 167, de fecha 16 de diciembre de 2005.

En el Código de Trabajo se puede identificar la contratación individual y colectiva, dentro de la contratación individual existen algunas formas a través de las cuales se puede contraer obligaciones empleador – trabajador, la forma más usual es la suscripción de un contrato a tiempo fijo con noventa días de prueba.



El tiempo de prueba es también el periodo en que una de las partes puede dar por terminado libremente el contrato, transcurrido los noventa días de prueba y si ninguna de las partes manifestó la voluntad de terminar unilateralmente el contrato, se da por entendido que el contrato seguirá hasta cumplir un año calendario. De igual manera, transcurrido el tiempo mencionado el contrato se renovará automáticamente un año calendario adicional y cumplido este tiempo se transformará en un contrato de tiempo indefinido.

Todas las y los trabajadores amparados bajo el Código de Trabajo gozan de los mismos derechos, obligaciones y prohibiciones, en el mencionado cuerpo legal no se logra identificar formas de discriminación, únicamente se percibe protección al trabajador.

Las formas de desvincular a una persona que se encuentre amparada bajo el Código de Trabajo, en primera instancia se tiene el tiempo de prueba para terminar unilateralmente la relación laboral, transcurrido dicho tiempo se deberá notificar con treinta días antes que termine el primer año de trabajo y a través del inspector de trabajo, con el desahucio, de igual manera se debería aplicar en el segundo año en el caso de existir la voluntad de terminar la relación de trabajo, caso contrario, el contrato se hará de tiempo indefinido.

El Código de Trabajo establece el procedimiento para efectuar el desahucio por parte del empleador y trabajador, la inobservancia al debido proceso será considerada como despido intempestivo y el afectado será beneficiado con una indemnización.

Se ha intentado describir el proceso de adquisición de derechos en el tiempo de las y los trabajadores amparados por el Código de Trabajo, es notorio lo

proteccionista que es dicho cuerpo legal, mientras que la Ley que rige al servicio público es totalmente precaria ante los derechos de las y los servidores de contrato.

Cuando se habla acerca de la terminación de un contrato o de una relación laboral por parte del empleador bajo el código de trabajo, inmediatamente se puede identificar una persona que funge de mediador en dicha relación, esto es, el inspector de trabajo, el cual es el encargado de velar por que se cumplan los derechos del trabajador aun después de terminada la relación laboral, es decir, el trabajador tiene una instancia para acudir y hacer cumplir sus derechos, esto es, ser favorecido con el pago de la indemnización y la respectiva liquidación de haberes, en un tiempo máximo de quince días.

Ahora se describirá desde el escenario del servicio público, cuando termina una relación laboral por parte del empleador, el servidor es notificado inmediatamente, además no tiene derecho a indemnización alguna, no cuenta instancia alguna que permita exigir su liquidación de haberes en el tiempo fijado en el artículo 111 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, esto es, quince días.

Realizando un análisis de los escenarios expuestos, se puede determinar que los derechos de las y los servidores de contrato por servicios ocasionales en el servicio público, son afectados gravemente, en otras palabras, son notificados de la terminación de la relación laboral en cualquier momento, provocando desempleo, ya que para el servidor es inesperada dicha notificación, lo que ocasiona que no pueda buscar alternativas oportunas para emplearse y poder subsistir en el tiempo.

Otra manera identificada de no respetar los derechos, está manifestada en la falta de una autoridad competente que vele por el cálculo y por el pago justo de la liquidación de haberes, ya que la indemnización no puede ser concedida por las normas jurídicas que rigen al servicio público.

Asimismo se puede decir que el tiempo máximo para el pago de la liquidación es de quince días en los dos regímenes laborales, en el uno, el inspector hace respetar y cumplir dicho tiempo, lastimosamente en el servicio público deben existir personas que no recibieron su liquidación hasta el día de hoy.

En el presente documento se demuestra que los derechos de las y los servidores de contrato de servicios ocasionales están siendo limitados y en consecuencia afectados por la Ley Orgánica del Servicio Público.

En cuanto a las obligaciones se puede manifestar que los servidores públicos, sean estos permanentes u ocasionales, tienen las mismas obligaciones en el Servicio Público, es decir, que las y los servidores públicos deben cumplir de manera obligatoria la jornada habitual de trabajo, deben cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto de manera eficiente, con calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, también deben cumplir con las órdenes de los superiores jerárquicos siempre que no contravengan la Constitución ni las leyes, además deben ejercer el desempeño de su puesto con la debida atención al público de forma oportuna, así también deben someterse a evaluaciones de desempeño, entre otras obligaciones que se encuentran escritas en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

El incumplimiento de los deberes de los servidores públicos da lugar a responsabilidad administrativa, la cual es sancionada disciplinariamente mediante la aplicación del régimen disciplinario, esto es, la imposición de una sanción al servidor que no cumpla con los deberes descritos en la Constitución, leyes, reglamentos y demás instrumentos o normas vigentes.

En el régimen disciplinario del Servicio Público existen faltas graves y leves, las faltas leves son aquellas que no alteran ni perjudican gravemente el normal desarrollo del Servicio Público, mientras que las faltas graves son las que afectan y perjudican gravemente el ordenamiento jurídico y el orden institucional; Las sanciones que se pueden imponer se las describe a continuación según el orden de gravedad, amonestación verbal, amonestación escrita, sanción pecuniaria administrativa, suspensión temporal sin goce de remuneración y destitución.

La sanción pecuniaria administrativa es una multa que se la impone a un servidor, la cual no puede exceder el diez por ciento de la remuneración mensual unificada del servidor sancionado, la suspensión temporal sin goce de remuneración no puede exceder de treinta días y la destitución es la máxima sanción administrativa disciplinaria que se puede imponer, previo el respectivo sumario administrativo.

La aplicación del régimen disciplinario también se halla en la evaluación del desempeño, ya que esta se aplica a todo servidor público sin importar la modalidad de trabajo, en otras palabras, están sujetos a evaluación de desempeño los servidores públicos de contrato por servicios ocasionales y los de nombramiento. La evaluación del desempeño se sujeta a las calificaciones de excelente, muy bueno, satisfactorio, regular e insuficiente, uno de los efectos que

produce la evaluación del desempeño es la cesación de funciones de los servidores que obtienen la calificación de insuficiente, previo el respectivo sumario administrativo, es decir, un servidor cesará en funciones definitivamente por incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, esto es, obtener una calificación de insuficiente en la evaluación de desempeño.

Es necesario manifestar que las y los servidores públicos tienen las mismas obligaciones, además son sujetos a la misma aplicación del régimen disciplinario, es decir, los servidores permanentes y los servidores bajo la modalidad de contrato ocasional tienen las mismas obligaciones y son sancionados de la misma manera, sin embargo no se aprecia la misma igualdad en cuanto a los derechos de los servidores, donde si existe una diferenciación expresa de derechos.

En cuanto a las prohibiciones de los servidores públicos, ya sean permanentes u ocasionales, estos tienen las mismas prohibiciones en el Servicio Público, en otras palabras, los servidores públicos no pueden abandonar injustificadamente su trabajo, no pueden ejercer otro cargo o función durante la jornada habitual de trabajo, no pueden retardar el oportuno despacho de asuntos administrativos, no pueden privilegiar la prestación de servicios públicos, no pueden abusar de su autoridad, no pueden paralizar los servicios públicos, no pueden ejercer actividades electorales, entre otras prohibiciones que se encuentran descritas en el artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Finalmente, se puede concluir que las y los servidores públicos de nombramiento y las y los servidores públicos de contrato ocasional, tienen las mismas obligaciones, prohibiciones y están sujetos a un mismo régimen disciplinario, pero esa igualdad no se encuentra en los derechos de los servidores,

a pesar que la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica del Servicio Público señalan que los derechos de las servidoras o servidores públicos son irrenunciables.

Del texto del párrafo anterior se evidencia que la relación laboral del personal de contrato por servicios ocasionales en el servicio público, no son justas, por cuanto, afectan la continuidad laboral, la igualdad de derechos, la progresividad, a la protección laboral y denota discriminación para las y los servidores que trabajan bajo la modalidad de servicios ocasionales.

Por lo expuesto, se concluye que en el servicio público existe una diferencia expresa sobre la aplicación de derechos y beneficios, por cuanto la Ley Orgánica del Servicio Público no está en armonía con lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador referente al derecho al trabajo.

## **2.8. Matrices comparativas de derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos.**

### **Matriz comparativa de derechos**

<b>Derechos y beneficios consagrados en la Ley Orgánica del Servicio Público</b>	<b>Servidores</b>	
	<b>Nombramiento</b>	<b>Contrato</b>
Licencia sin remuneración para asuntos particulares	Hasta 60 días	No aplica
Licencia para participar como candidato de elección popular	Hasta 90 días	No aplica
Licencia para actuar como remplazo de una autoridad de elección popular	Hasta 6 años	No aplica
Comisión de servicios al exterior	Hasta 2 años	No aplica

Comisión de servicio sin remuneración	Hasta 6 años	No aplica
Comisión de servicio con remuneración	Hasta 2 años	No aplica
Permiso para estudios regulares	Hasta 2 horas	Recuperación
Permiso para estudios de posgrado	Hasta 2 años	No aplica
beneficio por jubilación	Indemnización	No aplica
Indemnización por supresión de puesto	Indemnización	No aplica
Estabilidad	Indefinida	Hasta 2 años
Planes de retiro voluntario	Indemnización	No aplica
Planes de compra de renuncia	Indemnización	No aplica
Compensación por renuncia voluntaria	Indemnización	No aplica

De la información detallada y resumida en la matriz, se sustenta la conclusión sobre la diferencia expresa de los derechos que existe entre las y los servidores públicos de contrato de servicios ocasionales y las y los servidores de nombramiento permanente. Es así que los servidores permanentes o de nombramiento regular gozan de todos los derechos y beneficios contemplados en la Constitución de la República del Ecuador y en la Ley Orgánica del Servicio Público, y no así las personas de contrato por servicios ocasionales.

Los servidores que se encuentran bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales son afectados por cuando no se les reconoce los derechos establecidos en la Constitución y en la Ley, los derechos están siendo fragmentados a la hora del reconocimiento, porque para conceder un derecho primero se ve la condición del servidor, esto es, permanente u ocasional, lo que impide el reconocimiento íntegro de los derecho.

De esta manera se demuestra lo vulnerados que se encuentran los principios universales del derecho al trabajo en el Servicio Público ecuatoriano, con respecto a las personas que trabajan bajo la modalidad de contrato ocasional, ya que no se aplican los principios de estabilidad, de continuidad, de igualdad, de equidad y de no discriminación.

### Matriz comparativa de obligaciones

Obligaciones contempladas en la Ley Orgánica del Servicio Público	Servidores	
	Nombramiento	Contrato
Cumplir personalmente las obligaciones de su puesto, con eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo	Si	Si
Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo	Si	Si
Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos	Si	Si
Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general	Si	Si
Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe	Si	Si
Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones	Si	Si
Custodiar y cuidar la documentación e información	Si	Si
Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley	Si	Si



Del análisis de la matriz comparativa de obligaciones de las y los servidores públicos, resulta que se aplica positivamente el principio de la igualdad, ya que sin ninguna diferenciación en la modalidad de trabajo, los servidores públicos permanentes y ocasionales tienen las mismas obligaciones a la hora de ejercer sus funciones.

Es importante mencionar que las acciones u omisiones de los servidores públicos permanentes u ocasionales, que alteren leve o gravemente al ordenamiento jurídico u ordenamiento institucional, darán lugar a la aplicación del régimen disciplinario, en otras palabras, al igual que las obligaciones son las mismas para todos los servidores, la aplicación del régimen disciplinario se lo hace de la misma manera, demostrando equidad, justicia y sobre todo igualdad.

### **Matriz comparativa de prohibiciones**

<b>Prohibiciones contempladas en la Ley Orgánica del Servicio Público</b>	<b>Servidores</b>	
	<b>Nombramiento</b>	<b>Contrato</b>
Abandonar injustificadamente su trabajo	Si	Si
Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo	Si	Si
Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos administrativos	Si	Si
Privilegiar en la prestación de servicios a familiares	Si	Si
Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza	Si	Si
Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio	Si	Si

Ejercer actividades electorales	Si	Si
Paralizar a cualquier título los servicios públicos	Si	Si
Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado	Si	Si
Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Estado	Si	Si
Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos, privilegios y ventajas en razón de sus funciones	Si	Si
Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos	Si	Si

De la matriz comparativa de prohibiciones, se deriva una igualdad absoluta, es así que los servidores permanentes y servidores ocasionales tiene las mismas prohibiciones dentro del ejercicio de su puesto en el Servicio Público.

La equidad, justicia y sobre todo igualdad, están pronunciadas en las obligaciones, prohibiciones de las y los servidores públicos, también está en la aplicación del régimen disciplinario, pero lastimosamente esta igualdad no está de forma expresa cuando se habla sobre los derechos de los servidores públicos.

## **CAPÍTULO 3.**

### **3.1. Propósito del Capítulo.**

El propósito de este capítulo es conocer las atribuciones y responsabilidades de las unidades de administración del talento humano del servicio público, además se pretende proponer labores para que dichas unidades intenten evitar la desigualdad de derechos entre los servidores.

### **3.2. Alcance del Capítulo.**

El alcance del presente capítulo es analizar las atribuciones de las unidades de talento humano para proponer labores que deberían cumplir dichas unidades para evitar la desigualdad de derechos de los servidores en el servicio público.

### **3.3. Atribuciones y responsabilidades de las unidades de administración del talento humano del servicio público.**

La Ley Orgánica del Servicio Público establece en su artículo 52 las atribuciones y responsabilidades que ejercerán las unidades de administración del talento humano:

- a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia;
- b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano;

- c) Elaborar el reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales;
- d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales;
- e) Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones;
- f) Realizar bajo su responsabilidad los procesos de movimientos de personal y aplicar el régimen disciplinario, con sujeción a esta ley, su reglamento general, normas conexas y resoluciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales;
- g) Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales;
- h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de su competencia;

- i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional;
- j) Realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos;
- k) Asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de esta Ley, su Reglamento General y las normas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales a las servidoras y servidores públicos de la institución;
- l) Cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que le fueren delegadas por el Ministerio de Relaciones Laborales;
- m) Poner en conocimiento del Ministerio de Relaciones Laborales, los casos de incumplimiento de esta Ley, su reglamento y normas conexas, por parte de las autoridades, servidoras y servidores de la institución. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes descentralizados, las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano, reportarán el incumplimiento a la Contraloría General del Estado;

- n) Participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales como responsable del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones;
- o) Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio de Relaciones Laborales;
- p) Receptar las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno;
- q) Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores con la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público; y,
- r) Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente.

Identificadas las atribuciones y responsabilidades que ejercen las unidades de administración del talento humano en el Servicio Público se aprecia que no existe una atribución que puntualice que dichas unidades velarán por los derechos, por la no discriminación, evitar formas de precarización laboral, evitar la desigualdad de derechos.

Es evidente que las atribuciones y responsabilidades de las unidades de talento humano de las instituciones del Servicio Público ecuatoriano se centran en cumplir las políticas que emite el Ministerio de Relaciones Laborales como órgano rector en materia de talento humano y remuneraciones, especialmente miden el cumplimiento de la ejecución e implementación de los subsistemas de desarrollo del talento humano, dejando de lado la labor de precautelar los derechos de todas las y los servidores públicos sin importar la modalidad de trabajo.

Es muy criticable que las unidades de talento humano no dediquen el tiempo a administrar el sistema integrado de desarrollo del talento humano con base en los principios del derecho al trabajo, con la finalidad de buscar mecanismos legales para otorgar estabilidad a las y los servidores de contrato ocasional.

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

Por otro lado, Francisco Marín Rivera, en el Módulo de Gestión Administrativa de los Recursos Humanos describe el ámbito de acción (atribuciones) del departamento de administración de personal:

- Mantener debidamente actualizado e integrado el sistema de registros y archivo las informaciones y documentos del personal;
- Administrar el subsistema de clasificación de puestos, fundamentado en el análisis del trabajo ejecutado, la evaluación del rendimiento y la

consecución de objetivos en observancia de las disposiciones legales pertinentes;

- Administrar el subsistema de remuneraciones, compensaciones beneficios sociales que ofrece la institución a su personal, conforme la normatividad vigente sobre la materia.
- Administrar el subsistema de evaluación del desempeño, propiciando y estimulando el logro de objetivos y la medición de resultados, de manera tal que prevalezca el sistema de méritos;
- Proponer y desarrollar programas de bienestar social a favor del personal; mejorar el clima laboral y la prevención de riesgos.
- Programar, ejecutar y controlar la prestación de los servicios de medicina general, odontología, seguridad, higiene y ambiente de trabajo, tanto preventivos como curativos, para los funcionarios, empleados y trabajadores, en forma tal de precautelar y asegurar la salud de los mismos, ya sea en forma directa o mediante la contratación de servicios de terceros;
- Dirigir las relaciones laborales con las diferentes organizaciones clasistas y administrar los contratos colectivos, a fin de armonizar la consecución de los objetivos empresariales;
- Impartir normas para precautelar el sistema disciplinario y generar las condiciones que faciliten su propia aplicación;
- Propiciar acciones para lograr una cultura organizacional orientada a la calidad y productividad;



- Efectuar estudios que permiten identificar las necesidades y expectativas del personal, proponiendo programas y alternativas de acción social para su adecuada aplicación;
- Proponer y desarrollar programas de orientación dirigidos a funcionarios próximos a jubilarse o retirarse de la institución.
- Llevar un registro y control las retenciones judiciales, y comunicar al funcionario, empleado o trabajador correspondiente, en coordinación con el Departamento de Tesorería;
- Proponer acciones que propicien un adecuado clima organizacional y ambiente de trabajo para las relaciones interpersonales y laborales;
- Asesorar y apoyar en los trámites relacionados con el IESS, sobre entradas y salidas de los empleados y trabajadores; con el SRI y el Ministerio de Trabajo y Empleo y,
- Las demás que le asigne el Director de Recursos Humanos, en el ámbito de su incumbencia funcional.

#### **3.4. La labor de las unidades de administración del talento humano frente a la desigualdad de derechos de los servidores permanentes y ocasionales del servicio público.**

Es evidente la diferenciación expresa en los derechos y en los beneficios de los servidores públicos de contrato por servicios ocasionales frente a los servidores públicos permanentes, por lo que es indispensable enumerar algunas de las labores que deberían cumplir las unidades de administración del talento

humano para combatir las diferentes formas de precarización laboral en el servicio público ecuatoriano.

Para establecer las labores es importante señalar que estas se fijarán desde un aspecto social, ya que el trabajo en el Ecuador no solo es un derecho sino también un deber social.

A continuación se establecen labores que pueden servir de mucha ayuda para las unidades de talento humano con la finalidad que eviten la precarización laboral, la desigualdad de derechos y de beneficios entre los servidores:

1. Diseñar políticas o buenas prácticas de administración del talento humano, con la finalidad de garantizar igualdad de derechos y la no discriminación.
2. Aprovechar la autonomía política y administrativa de las instituciones autónomas descentralizadas, así como de aquellas no vinculadas con la administración central, para diseñar su propio sistema integrado de desarrollo del talento humano, con la finalidad de garantizar igualdad en deberes, derechos y beneficios a todos los servidores sin discriminación alguna.
3. Desarrollar instrumentos técnicos-legales invocando la autonomía política y administrativa, con la intención de no limitar el trabajo sino generar permanencia y estabilidad.
4. Establecer beneficios asociativos obligatorios para todos los servidores sin importar la modalidad de trabajo.
5. Generar espacios de integración para disminuir la brecha de la rivalidad y el distanciamiento entre los servidores permanentes y ocasionales.

## **CAPÍTULO 4.**

### **4.1. Propósito del Capítulo.**

El propósito de este capítulo se centrará en definir las conclusiones y recomendaciones con base en el análisis efectuado en los capítulos anteriores.

### **4.2. Alcance del Capítulo.**

El alcance del presente capítulo es establecer conclusiones y recomendaciones que permitan evitar las diferentes formas de menoscabar los derechos de los servidores públicos bajo la modalidad de contrato por servicios ocasional y de precarizar las relaciones laborales en el servicio público.

### **4.3. Conclusiones.**

1. La Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General, así como las normas técnicas y directrices emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, como órgano regulador, configuran un modelo de administración de talento humano donde se establece una diferenciación expresa respecto a los derechos y los beneficios de los servidores públicos de contrato por servicio ocasionales frente a los derechos y beneficios que amparan a los servidores públicos permanentes, limitando entre otros derechos, el tiempo de servicios, la estabilidad y continuidad laboral, así como otros derechos y beneficios de carácter social; generando de esta manera una desigualdad en el trato.
2. La Ley Orgánica del Servicio Público no está en armonía con lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador, por cuanto dicha ley limita el tiempo de trabajo en el servicio público, divide los derechos y beneficios sociales, y no ampara por igual a todos los servidores sino que únicamente protege a los servidores permanentes o regulares, es decir, aquellos que han ingresado a la carrera administrativa, estableciendo de esta manera una discriminación en el trato.
3. En la práctica se evidencia que los derechos y beneficios de los servidores públicos bajo la modalidad de contrato por servicios ocasionales, están disminuidos pues no se les reconoce por igual el derecho a recibir ciertos beneficios a accede como transporte uniformes y alimentación. Tampoco,

en algunas instituciones se les hace partícipe de eventos o jornadas de capacitación a los que únicamente acceden los servidores que forman parte de la carrera administrativa.

4. Se observa además que ha los servidores públicos vinculados a la administración mediante contrato de servicios ocasionales, se les limita su derecho constitucional de asociación, pues pese ha que muchos de ellos libre y voluntariamente desean integrarse a las asociaciones de los servidores públicos, los estatutos de estas agrupaciones, en el caso de algunas instituciones públicas, limita expresamente la participación de estos servidores en dichas asociaciones gremiales.
  
5. Se concluye que las Unidades de administración del talento humano no se están preocupando para que en la práctica se mitigue o elimine las diferencias de trato que existe entre los servidores públicos de contrato por servicios ocasionales y servidores públicos de carrera con nombramiento permanente o regular.

#### **4.4. Recomendaciones.**

1. Se recomienda que el Ministerio de Relaciones Laborales, como órgano rector en materia de administración del talento humano, elabore un ante proyecto que reforme la Ley Orgánica del Servicio Público, con la finalidad de que dicho texto guarde plena armonía con los principios y derechos constitucionales, garantizando de esta manera la igualdad real de derechos de los servidores públicos en general.
2. Se recomienda que las unidades de administración de talento humano de las distintas entidades y empresas públicas diseñen y ejecuten políticas o buenas prácticas de administración del talento humano, a fin de evitar la desigualdad de trato entre los servidores públicos, garantizando la plena igualdad en ejercicio de los derechos de todos los servidores públicos.

## 5. Bibliografía.

Código del Trabajo, 2012.

Constitución de la República del Ecuador, 2008.

Enrique Guerrero, *Relaciones Laborales*, México D.F., Ed. Letras, 1971.

Francisco Marín, *Módulo de Gestión Administrativa de los Recursos Humanos*, Quito, Don Bosco, 2009.

Graciela Monesterolo, *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*, Loja, Dykinson, 2012.

Guillermo Cabanellas, *Compendio de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Omeba, 1968.

Jorge Vásquez, *Derecho Laboral Ecuatoriano*, Quito, Jurídica Cevallos, 2004.

Juan Carlos Fernández, *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Buenos Aires, Fondo editorial de derecho y economía, 2010

Julio César Trujillo, *Derecho del Trabajo*. Primer tomo, Quito, Publicaciones PUCE, 2008

Julio Grisolia, *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires, AbeledoPerrot, 2010.

Ley Orgánica del Servicio Público, 2010.

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011

Santiago Guerrón, *Flexibilidad laboral en el Ecuador*, Quito, Abya-Yala, 2003.