UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

"VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ECUADOR"

AUTOR : LCDA. LAURA BARDI MATA
TUTOR: DR. GERARDO VASQUEZ MORALES

GUAYAQUIL, ENERO 2018

Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

Presidencia de la República del Ecuador | Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes | SENESCYT Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ECUADOR		
AUTOR:	LCDA. LAURA BARDI MATA		
REVISOR : **TUTOR:**	AB. FRANCISCA URBANA LITARDO SALAZAR DR. GERARDO VÁSQUEZ MORALES		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
FACULTAD:	JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS		
ESPECIALIDAD:	DERECHO		
GRADO OBTENIDO:	TERCER NIVEL		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	ENERO 2018	**No. DE PÁGINAS:**	69
ÁREAS TEMÁTICAS:	LABORAL, CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, CONSTITUCIONAL		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	DERECHOS, CONSTITUCIÓN, TRABAJO, LEY RIGHTS, CONSTITUTION, LABOR, LAW		

RESUMEN: La vulneración de derechos esenciales garantizados en la Constitución del Ecuador, así como en los tratados y organismos internacionales a los que el Ecuador se encuentran adheridos, son constantemente soslayados por la presencia del articulado para la contratación de servicios ocasionales de funcionarios públicos; quienes constantemente han sufrido del abuso y la mala utilización de este mecanismo para contratar personal, disfrazando un sistema de uso exclusivamente temporal para convertirlo en un método permanente sin opción al beneficio de la estabilidad y los derechos que un trabajador adquiere de acuerdo a la ley; irrespetando la normativa que establece los requisitos principales para que se sometan dichas contrataciones.

ABSTRACT: The violation of essential rights guaranteed in the Constitution of Ecuador, as well as in the treaties and international organizations to which Ecuador is attached, are constantly ignored by the presence of the articles for the hiring of occasional services of public officials; who have constantly suffered from the abuse and misuse of this mechanism to hire personnel, disguising a system of temporary use only to turn it into a permanent method without option to the benefit of stability and the rights that a worker acquires according to the law; disrespecting the regulations that establish the main requirements for these hiring to be submitted.

ADJUNTO PDF:	[*] SI	[ ] NO
CONTACTO CON AUTOR:	**Teléfono** 0987109961	E-mail: lbardiec@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	**Nombre:**	
	Teléfono:	
	E-mail:	

Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

Guayaquil, 22 de Febrero de 2018

CERTIFICACIÓN DEL REVISOR METODOLÓGICO

Habiendo sido nombrado **FRANCISCA URBANA LITARDO SALAZAR**, revisor metodológico del trabajo de titulación **"VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PUBLICO EN EL ECUADOR"** certifico que el presente trabajo de titulación, elaborado por **LAURA BARDI MATA.**, con C.I. No.**0918364886**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, en la Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, ha sido **REVISADO Y APROBADO** en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.

Francisca Litardo S.

Ab. Francisca Urbana Litardo Salazar, Mgs
C.I. 0909039018
Revisor Metodológico

Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS

Yo, LAURA EDITA BARDI MATA con C.I. No 0918364886 certifico que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es "**VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ECUADOR** " son de mi absoluta propiedad y responsabilidad Y SEGÚN EL Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*, autorizo el uso de una licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la presente obra con fines no académicos, en favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso del mismo, como fuera pertinente

LAURA BARDI MATA
C.I. No. 0918364886

*CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN (Registro Oficial n. 899 - Dic./2016) Artículo 114.- De los titulares de derechos de obras creadas en las instituciones de educación superior y centros educativos.- En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos.

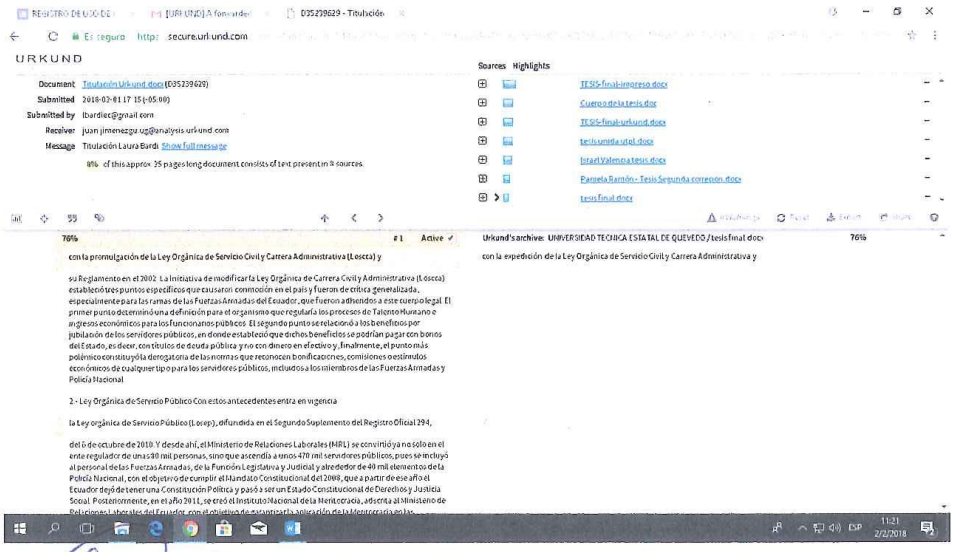
Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado DR. Gerardo Vásquez, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por Laura Bardi Mata, C.C. 0918364886 con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados del Ecuador .

Se informa que el trabajo de titulación: **"VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ECUADOR "**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el 8 % de coincidencia.



DR. GERARDO VASQUEZ MORALES
C.I. 0901443887
DOCENTE TUTOR

Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

Guayaquil, 31 de enero del 2018

Dra. Zoila Alvarado Moncada
DIRECTORA DE LA CARRERA DE DERECHO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación ___Estudio de Caso___ **VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ECUADOR** del estudiante LAURA BARDI MATA, indicando ha cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que el estudiante LAURA BARDI MATA está apto para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

DR. GERARDO VASQUEZ MORALES
C.I. 0901443887

Dedicatoria

A Dios, principalmente, ese ser supremo que pese a que no lo vemos, lo sentimos y nos brinda fortaleza para no decaer y luchar por nuestros propósitos.

A mis padres, pilares fundamentales que siempre me direccionaron para mantenerme en el camino correcto

A mi esposo, quien siempre me ha apoyado incondicionalmente

A mis tres hijos, ellos son el motor principal para obtener logros

Agradecimiento

Este proyecto es el resultado del esfuerzo y la perseverancia de los años cultivados para estudiar la carrera.

A todas y cada una de las personas que aportaron en mi trayectoria universitaria, Directores, Docentes, Compañeros, familiares y amigos.

A cada uno de ellos les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y apoyo.

Tabla de contenido

RESUMEN xii
..... 13
ABSTRACT 13
INTRODUCCIÓN 14
VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ECUADOR 14
CAPÍTULO I 17
1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 17
1.1.- Escenario laboral en el Ecuador 17
1.1.1.- Ley Orgánica de Servicio Público 19
1.1.2.- Consecuencia del problema 28
1.1.3.- Subsistencia del problema 31
1.2.- FORMULACIÒN DEL PROBLEMA 34
1.3.- SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTAS DIRECTRICES 34
1.4.- OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN 35
1.4.1.- Objetivo general 35
1.4.2.- Objetivos específicos 36
1.5.- JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA 37
1.6.- DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 39
1.7.- HIPÓTESIS O PREMISAS DE LA INVESTIGACIÓN 39
1.8.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARABLES 40
1.8.1.- Independiente (campo de aplicación) 40
1.8.2.- Dependiente (Objeto de estudio) 40
CAPÍTULO II 41
2.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 41
2.1.- Referencial: 41
2.2.- MARCO TEÓRICO 43
Nivel universal: 44
Nivel regional: 45
Nivel nacional: 45
2.3.- MARCO CONTEXTUAL 47
2.4.- MARCO CONCEPTUAL 48

2.5- MARCO LEGAL 50
2.6.-ANÁLISIS DEL CASO 50
DEMANDA 53
PRETENSIÓN 54
CALIFICACIÒN DE LA DEMANDA 54
CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA 55
APERTURA DE PRUEBA 56
AUDIENCIA DE ESTRADOS 57
SENTENCIA 57
CASACIÓN 61
2.7.- HALLAZGOS JURÍDICOS 62
2.7.1.- Violación de derechos 62
CAPÍTULO III 65
3.- MARCO METODOLÓGICO 65
3.1.- Tipo de investigación: 65
3.2.- Investigación Histórica 66
3.3.- Investigación Descriptiva 67
3.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN 67
3.4.1.- La entrevista: 67
3.4.2.- Nómina de entrevistados 68
3.4.3.- Desarrollo de entrevistas 68
3.5.- LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN 68
3.6.- REFORMA JURÍDICA Y APLICABILIDAD DE LA LEY FAVORABLE AL FUNCIONRIO PÚBLICO 69
CAPÍTULO IV 71
4.- PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN 71
CONCLUSIONES 74
RECOMENDACIONES 75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 76
ÍNDICE DE ANEXOS 77
1. Contratos Ocasionales 77
2. Terminación de Contrato ocasional 77
3. Certificado Laboral 77

4. Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público 77
5. Artículos de la Ley Orgánica del Servicio Público, vigente 77
6. Artículos de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa 77
7. Artículos del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público 77
8. Artículos del Reglamento de la Ley Orgánica Servicio Civil y Carrera Administrativa 77
9. Desarrollo de entrevistas 77

Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

"VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ECUADOR"

Autor: LCDA. LAURA BARDI MATA

Tutor: DR. GERARDO VÁSQUEZ MORALES

RESUMEN

La vulneración de derechos esenciales garantizados en la Constitución del Ecuador, así como en los tratados y organismos internacionales a los que el Ecuador se encuentran adheridos, son constantemente soslayados por la presencia del articulado para la contratación de servicios ocasionales de funcionarios públicos; quienes constantemente han sufrido del abuso y la mala utilización de este mecanismo para contratar personal, disfrazando un sistema de uso exclusivamente temporal para convertirlo en un método permanente sin opción al beneficio de la estabilidad y los derechos que un trabajador adquiere de acuerdo a la ley; irrespetando la normativa que establece los requisitos principales para que se sometan dichas contrataciones.

Palabras Claves: DERECHOS, CONSTITUCIÓN, TRABAJO, LEY

Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

"VULNERATION OF LABOR STABILITY OF THE PUBLIC SERVER IN ECUADOR "

Author: LCDA. LAUR BARDI MATA

Tutor: DR. GERARDO VÁSQUEZ MORALES

ABSTRACT

Summary

The violation of essential rights guaranteed in the Constitution of Ecuador, as well as in the treaties and international organizations to which Ecuador is attached, are constantly ignored by the presence of the articles for the hiring of occasional services of public officials; who have constantly suffered from the abuse and misuse of this mechanism to hire personnel, disguising a system of temporary use only to turn it into a permanent method without option to the benefit of stability and the rights that a worker acquires according to the law; disrespecting the regulations that establish the main requirements for these hiring to be submitted.

Keywords: RIGHTS, CONSTITUTION, LABOR, LAW

INTRODUCCIÓN

VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ECUADOR

El derecho laboral es un derecho humano a nivel mundial, consagrado en la Declaración de los Derechos Humanos, que tiene como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente y, alcanzar la felicidad.

Este derecho esencial fue insertado en la Constitución de la República del Ecuador aprobada en Montecristi, en el año 2008, Sección octava: Trabajo y seguridad social Art. 33, en donde indica como un derecho al trabajo y un deber social, adicionando como un derecho económico, como principal fuente de ingresos monetarios de la economía familiar, en el núcleo de la sociedad.

Asimismo, se compromete a que el Estado garantizará a todas las personas que trabajan el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, con el recibimiento de sueldos, ingresos y retribuciones justas, con el desempeño de sus trabajos, que sean precautelando su salud y con la libre elección de escogerlo y aceptarlo.

Es así, como el derecho laboral se convierte en un derecho constitucional de la República del Ecuador, abarcando a los trabajadores privados y públicos, sin distinción de raza, sexo, condición económica o religión.

No obstante, existen leyes elaboradas y aprobadas por los legisladores para cada sector (público y privado) para así precautelar el ordenamiento jurídico y el respeto, con la intención de vivir en armonía y en paz.

El Código del Trabajo vigente es el cuerpo legal que regula a los trabajadores del área privada, mientras que la Ley Orgánica del Servicio Público regula a los trabajadores en función pública.

Cabe señalar que el trabajador público, para desempeñarse en su cargo de una forma técnica y administrativa, está anexado al equipo estatal, amparado en la normativa del Derecho Público, sometidos al régimen laboral que establece La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), publicada en el mes de noviembre del año 2010.

Mientras, que antes del 2010 se regían por la normativa de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (Loscca), aprobada por el Congreso Nacional de ese entonces, en el año 2002.

En el presente trabajo, como líneas directas de investigación abarcaremos a la cultura como principio de los trabajadores del Ecuador; la sociedad, que está integrada por el núcleo de las familias, entre ellas, el común trabajador / trabajadora ecuatoriano y la democracia, al vivir en un país libre y democrático, con la potestad de emitir nuestras ideas y planteamientos de manera generalizada.

Abordaremos el irrespeto de parte de las instituciones públicas, por no acatar las disposiciones legales de la Losep y las vulnerabilidades que se registran en contra del funcionario público.

Como sublínea de investigación, destacaremos la promoción de la calidad de vida laboral en las organizaciones que fortalezcan el desarrollo del potencial humano, individual y social, ante una cultura jurídica y derechos humanos que precautelan el debido proceso y el respeto a la ley.

La propuesta está basada en la recopilación y análisis de un caso, en donde denota el abuso autoritario y la falta de conocimientos de quienes lideran el Departamento de Talento Humano de la institución del caso.

Al finalizar el presente trabajo, se propone la aplicación de un plan de difusión para precautelar la estabilidad laboral del empleado público, respetando el debido proceso, en concordancia con la Losep y la Constitución.

El caso prevé documentos emitidos por una institución pública, el debido análisis jurídico, en concordancia con la jurisprudencia y las consecuencias del mal proceder en la emisión de notificaciones de acciones de personal para el Estado ecuatoriano.

CAPÍTULO I

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Escenario laboral en el Ecuador

A finales del siglo XIX e inicios del siglo XX aparecen los primeros núcleos de la clase obrera en el país, quienes buscaban constantemente mejores salarios, reducción de la jornada laboral y la obtención de derechos laborales, tras la abolición del esclavismo el 24 de julio de 1851, cuando el General José María Urbina asumió el poder y expidió el decreto para liberar a los esclavos. Un año más tarde la Asamblea Nacional Constituyente ratificó dicha ordenanza, el 18 de septiembre.

El 10 de agosto de 1909 se realizó el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano, con motivo del Centenario del Primer Grito de Independencia.

En 1911, por iniciativa de la Asociación de Abastecedores del Mercado de Guayaquil, se conmemoró, por primera vez, el Primero de Mayo, y por ello, los trabajadores ecuatorianos continuaron recordando en los siguientes años.

Por esta razón el gobierno de Leonidas Plaza Gutiérrez, mediante decreto del 23 de abril de 1915, consagró "el Primero de Mayo de cada año, día feriado para los obreros del Ecuador".

Al año siguiente, en 1916, se decretó en el país la jornada de 8 horas, pero el irrespeto a esta disposición ocasionó la huelga obrera en Guayaquil, la misma que fue reprimida el 15 de noviembre de 1922, con una escandalosa matanza de trabajadores.

Reconociendo esa trayectoria de luchas la Revolución Juliana de 1925, además de modernizar al Estado, institucionalizó la atención a las clases trabajadoras mediante la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la Caja de Pensiones, la expedición de las primeras

leyes laborales e incluso la introducción del impuesto a la renta, del que fueron excluidas las clases asalariadas.

Tras esos primeros esfuerzos, recién en 1938 se dictó el Código del Trabajo, con principios fundamentales de protección a los trabajadores y las garantías básicas de sus derechos. En décadas posteriores se incorporaron nuevas instituciones y derechos para la protección a las clases trabajadoras del Ecuador.

En lo que respecta al Servicio Civil en el Ecuador, la administración de recursos humanos sufrió varios cambios los que han evolucionado de manera sinuosa desde sus inicios hasta el momento de su institucionalización.

Con el pasar de los años y del constate cambio en regímenes políticos, dentro del Ecuador se crearon varias instituciones con la intención de preservar la gestión de los funcionarios públicos.

Es así que en el año de 1964, se crea la Dirección Nacional de Personal (DNP), bajo un dictamen de la Junta Militar de ese entonces, integrada por el Capitán de Navío Ramón Castro Jijón, de la Marina: Crnel. Luis Cabrera Sevilla, del Ejército: y Tnte. Crnel. Guillermo Freile Posso, de la aviación: junto con el senador funcional por las Fuerzas Armadas, Crnel. Marcos Gándara Enríquez, al ser una de las preocupaciones principales, la estructuración de un sistema que permita un adecuado manejo de las instituciones que se encargan de la administración de los recursos humanos públicos, para lograr un Estado consolidado.

La Secretaría Nacional de Desarrollo Administrativo (SENDA), creada en el año de 1989, sin que se disolviera completamente la DNP, entidad que fue absorbida y se convirtió en una institución dependiente, fue considerada como un órgano caotizante para el sector público, debido a diversos factores, entre los que destacan sus excesivas contrataciones, falta de control de horarios del personal y descontrol del pago de remuneraciones a los empleados.

Esta entidad fue disuelta en 1993.

La falta de capacidad y productividad de los burócratas de la década del 90, fue uno de los elementos que propiciaron la implementación de un cambio en las formas tradicionales de administrar los servicios públicos.

La gestión pública fue orientada hacia el paradigma de la eficiencia, introduciendo técnicas de la administración privada, con los intentos de transformar la administración tradicional y se abocaron a dar paso a la profesionalización del sector público con la promulgación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (Loscca) y su Reglamento en el 2002.

La iniciativa de modificar la Ley Orgánica de Carrera Civil y Administrativa (Loscca) estableció tres puntos específicos que causaron conmoción en el país y fueron de crítica generalizada, especialmente para las ramas de las Fuerzas Armadas del Ecuador, que fueron adheridos a este cuerpo legal.

El primer punto determinó una definición para el organismo que regularía los procesos de Talento Humano e ingresos económicos para los funcionarios públicos.
El segundo punto se relacionó a los beneficios por jubilación de los servidores públicos, en donde estableció que dichos beneficios se podrían pagar con bonos del Estado, es decir, con títulos de deuda pública y no con dinero en efectivo y, finalmente, el punto más polémico constituyó la derogatoria de las normas que reconocen bonificaciones, comisiones o estímulos económicos de cualquier tipo para los servidores públicos, incluidos a los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.

1.1.1.- Ley Orgánica de Servicio Público

Con estos antecedentes entra en vigencia la Ley orgánica de Servicio Público (Losep), difundida en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294, del 6 de octubre de 2010. Y

desde ahí, el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) se convirtió ya no solo en el ente regulador de unas 80 mil personas, sino que ascendía a unos 470 mil servidores públicos, pues se incluyó al personal de las Fuerzas Armadas, de la Función Legislativa y Judicial y alrededor de 40 mil elementos de la Policía Nacional, con el objetivo de cumplir el Mandato Constitucional del 2008, que a partir de ese año el Ecuador dejó de tener una Constitución Política y pasó a ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social.

Posteriormente, en el año 2011, se creó el Instituto Nacional de la Meritocracia, adscrita al Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador, con el objetivo de garantizar la aplicación de la Meritocracia en las instituciones públicas del Ecuador, en un sistema, supuestamente técnico de méritos en competencias, habilidades, capacidades, destrezas y valores, para la selección idónea del servicio público, con la intención y aspiración de mejorar la competitividad, fomentando la excelencia en las instituciones del Estado.

En febrero del año 2016, el Gobierno Nacional ordenó la fusión del Instituto Nacional de la Meritocracia al Ministerio de Trabajo, a través del Decreto Ejecutivo 901, en donde explicaba que dicha resolución se basaba en la necesidad de la eficiencia, eficacia, transparencia, agilidad y productividad de las instituciones del sector público.

Como nos percatamos con los párrafos anteriores, el escenario laboral en el Ecuador ha sido progresivo para la obtención de beneficios y transformarlos en derechos, hasta el punto de ser insertados como esenciales para el ecuatoriano / ecuatoriana.

Y desde este aspecto, enfocaremos cómo, por aspectos políticos, desconocimiento o abuso de autoridad se quiebra este concepto y se vulneran los principios básicos del respeto a la ley y al debido proceso, recordemos además el principio de IN IUS VOCATIO, el principio de irretroactividad, o del principio de favorabilidad, factores principales que son soslayados en las instituciones públicas.

El personal público que ingresó a trabajar antes del 6 de octubre del año 2010, entró amparado en la normativa de la LOSCCA, y su respectivo reglamento. En dicha normativa indica en el capítulo III, sección I, habla sobre los nombramientos. (Anexo 1 capítulos de la Lossca).

En el art. 10, detalla los nombramientos como un acto unilateral del aparato estatal, mediante o en representación de una autoridad, quien expide, como tal, un acuerdo, contrato o resolución, que otorga legalidad para ejercer una función pública, constituyendo un servicio a la comunidad, y en donde se destaca la capacidad, honestidad, eficiencia y eficacia.

En el siguiente artículo se detallan las clases de nombramientos y los clasifica en cuatro diferentes tipos.

El primero se determina en provisionales, los mismos que, como requisito indispensable se determina una etapa de prueba y se la direcciona a favor del ganador de un concurso de méritos y oposición, para determinar el ingreso a la carrera administrativa estatal, por un tiempo de unos seis meses, como lo señala el artículo 75 de la Loscca.

El segundo tipo, ingresa como reemplazo por destitución, quien ocupará el cargo de un servidor público que tuviere una acción en su contra, de forma contenciosa, dentro de los términos legales. Este desempeñará el cargo hasta el correspondiente fallo.

Si el servidor destituido obtiene un fallo favorable, se ordenará la restitución al cargo y quien lo remplace finalizará sus labores automáticamente.

En el caso que el funcionario procesado fuera destituido definitivamente, quien ocupa el puesto en mención tendrá la opción de acceder al nombramiento del cargo, siempre que cumpla con el proceso de selección, de acuerdo a la ley y a su reglamento.

El tercer tipo de contrato se encasilla en el reemplazo, que consiste en ejercer las funciones de un trabajador público ausente, por las causas de licencia, comisión de servicios sin remuneración.

En este caso, se deberá señalar expresamente el tiempo duración del contrato por el cual reemplaza.

Continuamos con cuarto tipo, que es el nombramiento a puesto de dirección, quien es la persona que ocupará un cargo de máximo nivel de un grupo ocasional de élite profesional, en el tiempo que se estipule necesario.

En el documento de contratación se deberá hacer constar su nueva remuneración. Una vez concluida la labor, el funcionario púbico regresará a su cargo primitivo, con las mismas condiciones anteriores a la designación de mayor jerarquía.

Posteriormente, tenemos los nombramientos regulares, que nacen para cubrir vacantes mediante un subsistema de selección de personal, es decir cuando se cumplen todos los requisitos previstos en la Loscca y su reglamento, para el ingreso a una función pública.

Continuamos con el contrato de período fijo, que son aquellos nombrados para ejercer un cargo público por un lapso de tiempo determinado, amparado en la ley y su reglamento.

Los contratos de libre nombramiento y remoción son aquellos a favor de funcionarios públicos que tienen a su cargo una dirección, ya sea esta política, estratégica y administrativa para las instituciones del Estado, como lo determina en el literal b) de los artículos 93 y 94 de la Loscca.

Aunque, los casos más mancillados son los de contrato ocasional, en esta ley anterior de la Loscca indica en su sección III, art 20, que los contratos por servicios ocasionales deben ser basados en una resolución de la SENRES, para poder suscribir los contratos, previo un informe que emite la UAHRS, en donde se deberá justificar la necesidad de un trabajo temporal, previendo el cumplimiento de los requisitos que establece la Loscca y su respectivo reglamento, para el ingreso al servicio civil.

Añade, además, que se deberá contar con los recursos económicos para las partidas especiales para dichas adquisiciones y que no implique un aumente la masa salarial.

La ley en mención, establece que el plazo máximo de duración de un contrato ocasional será al del tiempo restante del ejercicio fiscal en curso y, que solo podrá ser renovado durante el proceso del siguiente ejercicio fiscal, sin sujetarse a concurso de mérito y opinión.

Aclara, que se exceptúan de este plazo, los que, por su naturaleza, de acuerdo a un informe que se deberá emitir, pueda extender el tiempo al señalado del contrato, sin considerarlo como actividad permanente o estabilidad al servidor.

En el mismo cuerpo legal, el art. 25 habla sobre los derechos de los servidores públicos, en donde claramente se destaca, en el literal a) la estabilidad del cargo, luego de pasar un lapso de prueba, salvo lo que indique la Loscca.

No obstante, no se determinaba un plazo específico para la renovación de los contratos.

Es por ello, que en la emisión del Reglamento de la Ley de Servicio Público, en el art 17 intenta aclarar y clasificar los nombramientos en cuatro formas a las ya detalladas en la anterior ley, Loscca. (Anexo II, Reglamento de la Losep).

Primero como Permanentes: Quienes obtienen el título de ganador en el concurso, aprobados legalmente el tiempo de prueba.

Después como Provisionales: Se suscriben para ocupar un lapso temporal un cargo público, según el literal b) del artículo 17 de la Losep y que este sistema no generará el derecho a la estabilidad en el ejercicio de la función pública.

Le sigue, el que se detalla como libre nombramiento y remoción, extendidos a favor de personas que ocuparán cargos de liderazgo, a favor del Estado,

Y el último en puntualizar es el De período fijo, que consiste en nombrar a las personas a un cargo estatal por un tiempo determinado en la ley

Mientras, de forma contradictoria, la misma ley establece en el art 23 uno de los derechos irrenunciables de las servidoras y los servidores públicos, que es gozar de la estabilidad en su puesto de trabajo.

Lo que se contra produce con las causales de la cesación de funciones, como lo dispone el literal e) que indica que en caso de que finalice un contrato por nombramiento provisional y que, si faltare requisitos para asignarse al cargo, dicha remoción no causará ninguna sanción.

Y, por otro lado, en el reglamento de la misma ley aclara que la o el trabajador público que fuese contratado para un cargo con tiempo específico, finalizará sus funciones en los siguientes casos:

1.- Inmediatamente que finalice el lapso de tiempo por el cual fue suscrito el contrato, sin requerir una formalización de acto administrativo.

2.- Por una decisión de un ente u órgano regulador, con una remoción que no implica sanción, pero que en estos casos, el art 17, literal b) señala que una vez que termine el lapso de tiempo para los que se contrató al trabajador público, terminará si no se supera la evaluación correspondiente.

Mientras, en el artículo 58 de la Losep estipula que la contratación por servicios ocasionales tiene una naturaleza de inestabilidad laboral, que no representa ningún derecho adquirido para obtener un nombramiento permanente, como se deja constar en el texto de los respectivos contratos.

En la ley vigente, se refiere a que, cuando se hable de contratos ocasionales deben ser para cubrir una necesidad urgente y de ese momento en la institución pública. En el articulado se entregan las directrices para emplear personal y justificar necesidades de la institución pública que contrata, previo a una emisión de un informe del departamento de Talento Humanos, en donde constate que existe el presupuesto y disponibilidad económica para la contratación.

Estipula, además, que estos contratos durarán 12 meses o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso y, en caso de necesidad institucional se puede renovar por una sola vez, hasta por el lapso de doce meses adicionales, a excepción de los casos por cargos con proyectos de inversión o un nivel superior.

El mismo cuerpo legal señala que si se requiere una ocupación permanente se debe aplicar el artículo 66 de esta ley, que define los concursos públicos de merecimientos y oposición para llenar la vacante.

En la sección 2da. Art 143 del Reglamento de la Losep claramente ratifica que se pueden emitir contratos de servicios ocasionales entre una institución pública y un mismo trabajador público en un ejercicio económico fiscal corriente, pudiendo renovarlo en el siguiente ejercicio económico, hasta por un año calendario.

Finalizado este plazo no se podrá suscribir otro contrato con el mismo funcionario público y se deberá esperar un año calendario, para una nueva contratación.

Cuando las diferentes instituciones del Estado contraten personal hasta el tiempo que les permite el artículo 58 de la LOSEP, incluyendo la renovación, si persiste la necesidad institucional de cumplir con actividades permanentes, la unidad de Talento Humano deberá desarrollar una planificación para la creación del cargo, el mismo que será agotado en el concurso de mérito y oposición. En el caso de que proceda la renovación del contrato de servicios ocasionales, no se suspenderá la relación contractual entre la o el trabajador pública y la institución contratante.

La Corte Constitucional del Ecuador mediante las resoluciones N.- 258 y 309, las mismas que fueron publicadas en el Registro Oficial N.- 606 con fecha 12 de octubre del año 2015 y el Suplemento del Registro oficial N.- 866, con fecha 20 de octubre del año 2016,

respectivamente, declaró la constitucionalidad condicionada del texto original de la Ley Orgánica del Servicio Público.

No obstante, desde la publicación en el Registro Oficial de la Losep, la contratación por servicios ocasionales dentro de las instituciones públicas se prostituyó y por tal razón a finales del mes de enero del año 2015, los asambleístas de la época, mediante una comisión especial debatió para eliminar los contratos ocasionales que perduren por más de 2 años consecutivos, ya que al cumplir más del tiempo establecido se vulnera la estabilidad laboral del funcionario público.

No obstante, desde octubre del año 2011 los despidos a funcionarios públicos que renovaron contratos ocasionales por más de dos veces consecutivas, superando los 24 meses o dos años de labores, en una misma empresa pública, no se le respetó la estabilidad laboral, argumentando "Terminación de contrato".

Ante esta problemática, ante la Corte Constitucional y el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo se han presentado demandas constitucionales y de derecho subjetivo, respectivamente, para prevalecer los derechos constitucionales en tema laboral, que al trabajador por ley le corresponde.

Ante esta postura el actual ministro de Trabajo, Raúl Ledesma, refirió en diciembre pasado su rechazo contra la inestabilidad de los trabajadores con relación a los contratos ocasionales y añadió que se reformarán los mismos para dar estabilidad al trabajador y no se afecten sus derechos. "A que no se siga disfrazando esa figura para atentar con esa estabilidad", según una publicación en diario EL UNIVERSO.

A julio del año pasado, según la Federación de Servidores Públicos, el 25 % de funcionarios públicos trabaja bajo la modalidad de contratos ocasionales, la misma que se convirtió en una

práctica recurrente de la administración pública, figura que no brinda las garantías de la seguridad social y un salario digno.

Ante esta arbitrariedad, las constantes demandas y quejas de los funcionarios públicos contratados ocasionalmente, los asambleístas en funciones determinaron que la actividad para la que se requiere la contratación de personal y se prevé que, en caso de que se celebren estos contratos por más de 12 meses con diversas personas para la prestación de los mismos servicios, las necesidades institucionales se considerarán como permanentes.

Sin embargo, la suscripción de los contratos de servicios ocasionales ha desembocado en una problemática que se sintetiza en la pérdida de su naturaleza temporal, porque las instituciones públicas contratan en forma secuencial para el mismo puesto bajo las mismas condiciones a distintas personas, una vez que cada una de ellas va cumpliendo el plazo máximo.

De esta manera, se utiliza indebidamente esta modalidad de vinculación laboral para puestos que deberían ser ocupados mediante concurso de méritos y oposición. Además, de que, por esa inestabilidad laboral no existe la optimización de recursos invertidos en la capacitación que otorga la administración pública al servidor bajo la modalidad de trabajo ocasional.

Con estos antecedentes, la Asamblea Nacional del Ecuador, determina necesario reformar los artículos 58 y 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público, el 15 de agosto de año 2017, en el sentido de aclarar la temporalidad de la actividad que se requiere contratar y, que en caso de que la actividad para la que se requiere la contratación de personal se celebren contratos por más de doce meses con diversas personas, la prestación de los mismo servicios, las necesidades institucionales se considerarán como permanentes.

1.1.2.- Consecuencia del problema

Ante la exposición de la problemática de la vulneración de derechos constitucionales del trabajador en la función pública en el Ecuador, se denota una reversión de derechos.

La constitución de la República del Ecuador, firmada en Montecristi, en el año 2008, es un documento con un sistema garantista para la protección de los ciudadanos, contrarrestando los abusos del Estado, sobre todo cuando se viola el debido proceso, teniendo la opción de recurrir a la justicia constitucional para reivindicar los derechos adquiridos.

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos, en su artículo 11 indica que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir individual o colectivamente, ante las autoridades de control pertinentes, quienes deberán a su vez garantizar el cumplimiento del respeto a los derechos.

2. Todas las personas están catalogadas como iguales y por ello gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Ninguna persona debe ser discriminada por etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, particular o colectiva, ya sea en un estado temporal o permanente, con el objeto de menoscabar o anular el reconocimiento para el goce o ejercicio de sus derechos. Ante esta situación, la ley sancionará cualquier intento de discriminación y el Estado promulgará medidas activas y afirmativa para promover la igualdad real de los ciudadanos que se sientan en un estado de desigualdad.

3. Lo que indica la Ley Suprema del Ecuador y los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, son de inmediata y directa aplicación, ante cualquier funcionario público, administrativo o judicial, de oficio o de estimulación de parte. Para la efectividad y goce de los derechos y garantías constitucionales no se exigirán condiciones ni requisitos que no se encuentren plasmados y establecidos en la Constitución o la ley a aplicar.

4. Ninguna norma jurídica tendrá la potestad de restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales de los ciudadanos / as.

8. Los derechos se desarrollarán de forma progresiva mediante la normativa, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado en su pleno reconocimiento y ejercicio de los derechos generará y garantizará la efectividad de la aplicación de los mismos. Toda acción, omisión y carácter regresivo de los derechos de las personas se considerará inconstitucional.

La importancia fundamental del tema es la precarización del trabajo en el sector público, que refleja un manejo político al irrespetar las garantías constitucionales del trabajador.

El irrespetar la permanencia o renovación por más de dos ocasiones, por un tiempo de doce meses, o dos ejercicios fiscales, se constituyen varios contratos firmados cada determinado tiempo, ocasionando una sucesión, y en el Ecuador no existen los contratos sucesivos.

Debemos recordar que constitucionalmente los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles y que será nula toda estipulación en contrario, art 326 de la Constitución, y que estos se basan en principios.

En el numeral 3 del mismo articulado, establece que en el caso de que no exista claridad sobre el alcance de la ley en discusión, ya sean estas normativas primarias, suplementarias o contractuales en materia laboral, siempre se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras, aplicando el principio de favorabilidad.

Asimismo, El recurso de la acción Contencioso administrativa fue instaurada en nuestra legislación como un mecanismo de protección al individuo común frente a los actos o abusos de poder de la autoridad pública, con el propósito de restaurar la legalidad de las actuaciones del poder público que obra en ejercicio de sus funciones, respetando el derecho de legalidad al que se refiere la Ley Suprema en su artículo 119.

La constitución es la norma jerárquica y prevalece sobre cualquier otro ordenamiento jurídico, acompañado de los tratados internacionales de Derechos Humanos ratificados y firmador por el Estado, que reconocen los derechos favorables y que prevalecen sobre cualquier norma jurídica. Artículo 424 de la Constitución vigente.

En el artículo 427 señala que la jerarquía de las aplicaciones de las normas en el Ecuador, ubicándolas en el siguiente orden: 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.

La Constitución del 2008, artículo 229 define como servidores públicos a las personas prestan sus servicios laborales, ejercen un cargo, función o nombramiento en una entidad que pertenezca al estado ecuatoriano, y que percibirá una remuneración ser justa y equitativa, con relación a sus funciones, valorando el profesionalismo, los estudios, la responsabilidad y el desempeño histórico en su trayectoria laboral.

Cuando exista un conflicto entre las normas jurídicas, quienes integren la Corte Constitucional, los juzgados, autoridades competentes, serán las personas indicadas para determinar la aplicación de la norma correspondiente, jerárquico superior.

La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

En el Ecuador, la situación del empleado público hasta el mes de octubre de 2010 era radicalmente diferente a la actual porque existía una estabilidad ciertamente absoluta en la cual se respetaban los derechos del trabajador y se determinaba el resultado de un concurso público de méritos y oposición, que derivaba en el otorgamiento de un nombramiento provisional y una vez transcurrido el período de prueba, el nombramiento definitivo.

La consecución de un nombramiento definitivo era sinónimo de estabilidad, lo cual garantizaba la permanencia, desarrollo profesional, ascensos, beneficios, y una jubilación al final de los días laborables.

Quienes ingresaron con esta ley LOSCCA, no se les ha respetado el principio de retroactividad, de apegarse a la ley, en la que iniciaron sus obligaciones laborales en el aparato estatal.

Mientras, en la actualidad rige una infortunada estabilidad relativa para el servidor público, por medio de una figura que deshizo la estabilidad en el servicio público.

1.1.3.- Subsistencia del problema

El incremento de contratos de servicios ocasionales, el recurso de nombramientos provisionales, supresión de partidas, cancelación de contratos ocasionales y aplicación de la compra de renuncias obligatorias, generaron un evidente deterioro de la estabilidad laboral del trabajador en función pública.

El trabajo debe ser protegido y garantizado por el Estado, al constituirse como un derecho, un deber social y un derecho económico. El trabajo es un método de realización personal y la fuente primordial económica de nuestras familias. Cuando nos referimos al trabajo, denotamos claramente a las necesidades que el trabajador necesita para su equilibrio, estabilidad, seguridad social, libertad de agrupación, igualdad, entre otros.

La subsistencia del irrespeto a estos principios en el territorio ecuatoriano no es solo un problema para el funcionario público, sino que constituye un problema social constituyendo un abuso y atropello de parte del empleador, que en este caso sería el mismo Estado, el mismo que debe, paradójimente, velar y precautelar por los principios y derechos esenciales del trabajador.

La problemática social abarca al trabajador y a su familia, quienes están supeditados del jefe de la familia, quien mediante atropellos no siente tranquilidad para ejercer sus funciones adecuadamente y teme el ser separado de su cargo en cualquier momento, bajo una modalidad de Terminación de contrato.

La inestabilidad económica y emocional invade en el núcleo de la familia del funcionario público, los que se encuentran también en un estado de indefensión tras la adopción de la medida.

Es pertinente expresar que dentro de los derechos de los trabajadores que pudieran ser objeto de la temática del Constitucionalismo están aquellos contenidos en los Convenios 87 y 88 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estos derechos están consagrados en el texto constitucional, en conjunto con la existencia del Principio de Igualdad y No Discriminación en el Derecho del Trabajo.

De igual forma se transgrede la carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), en su artículo 28, proclama que todas las personas tienen el derecho de tener bienestar real y

desarrollo espiritual, en condiciones expresas de seguridad, libertad, dignidad, mediante sus labores.

La declaración de los derechos humanos hace referencia al derecho al trabajo de todas las personas, de la siguiente manera, amparado en el artículo 23.

1. Derecho al trabajo, libre elección, condiciones equitativas y satisfactorias en el empleo 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 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.

1.2.- FORMULACIÒN DEL PROBLEMA

¿Se vulnera la estabilidad laboral de los funcionarios públicos en el Ecuador con las leyes vigentes que los regulan, contraviniendo los derechos esenciales que respaldan la Constitución del Ecuador y el Plan del Buen Vivir?

1.3.- SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas que devienen de la vulneración de los derechos de los servidores públicos ecuatorianos?

2. ¿Por qué la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza el derecho al trabajo?

3. ¿Existe sanción para el funcionario público que cometió la irregularidad en contra de otro funcionario público, ya sea por desconocimiento, cuota política o abuso de autoridad?

4. ¿Cuál sería el perjuicio que se ocasionaría al Estado ecuatoriano por no respetar un derecho constitucional, como es la estabilidad laboral y el derecho al trabajo?

5. ¿Qué medidas se deben adoptar para precautelar la problemática?

1.4.- OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1.- Objetivo general

1. Analizar un caso que representa la inestabilidad laboral del funcionario público.
2. Relatar fundamentada mente un caso existente que se encuentra en proceso de Casación, en la actualidad.
3. Exponer las consecuencias del mal procedimiento de las áreas de Talento Humano de las instituciones públicas
4. Fundamentar jurídicamente el irrespeto al debido proceso y a lo que establece la ley, en referencia a los derechos constitucionales para los trabajadores.
5. Identificar el problema por el cual se suscitan estas irregularidades en las entidades públicas.
6. Proponer métodos para disminuir y erradicar el mal procedimiento de las notificaciones para las terminaciones de contratos de funcionarios públicos.

1.4.2.- Objetivos específicos

1. Advertir a la comunidad y a los entes de control el mal procedimiento de las terminaciones de contratos en las instituciones públicas
2. Definir los derechos constitucionales que tienen los / los trabajadores ecuatorianos, específicamente de las empresas estatales.
3. Demostrar la vulnerabilidad de la estabilidad laboral de los funcionarios públicos del Ecuador.
4. Detallar los hechos de un proceso judicial, en la que se encuentra inmerso un caso de irrespeto al debido proceso y de afectación a los derechos constitucionales.
5. Distinguir y establecer las diferencias entre el cumplimiento de una normativa y el abuso con mala interpretación de la misma ley, en mención.
6. Resumir y sintetizar los pormenores de las consecuencias que acarrean a los trabajadores separados de sus cargos de forma personal, familiar y social.
7. Sugerir mecanismos, procedimientos y acciones de control para erradicar el procedimiento inconstitucional que se refleja en varias instituciones del Estado ecuatoriano, afectando significativamente al trabajador.
8. Capacitar a los funcionarios públicos para que desempeñen un buen trabajo en el área de Talento Humano y así evitar que el mal procedimiento por falta de conocimiento no afecte a los trabajadores y al Estado ecuatoriano, evitando un perjuicio económico a futuro, en referencia al derecho de repetición.

1.5.- JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Es un problema que abarca a más de 150 mil trabajadores de la función pública, que se encuentran en una posición de inestabilidad laboral, lo que ocasiona que quienes fungen el papel de funcionario público, no se puedan proyectar con planes a largo plazo en beneficio propio y de quienes integran su núcleo familiar, cayendo en riesgos sociales a causa de la inestabilidad.

Que la falta de trabajo en el Ecuador es el motivo principal por la cual los trabajadores acepten las cláusulas contractuales del aparato público, desconociendo los derechos que por la Ley la Constitución los ampara.

La importancia primordial de estudiar este tema, es por implantar el respeto y al acatamiento de los derechos constitucionales de las y los ecuatorianos, de los tratados internacionales y de la Declaratoria de los Derechos Humanos.

El aporte será la difusión y concientización de quienes integran las áreas de Talento Humano, para que se instruyan y no vulneren principios a falta de conocimiento, basados en un argumento fundamental de la legalidad o no, en el proceso de este sistema contractual, en el área pública.

Es importante mencionar que la estabilidad es uno de los derechos que ampara a los servidores públicos, contradiciéndose evidentemente con la práctica, ya que vemos la limitación de derechos que se desprende de la misma Ley del Servicio Público con el contrato de servicios

ocasionales, advirtiendo que la terminación de la relación laboral puede darse en cualquier momento.

El principio pro homine previsto con rango constitucional dentro de los artículos 426 y 427 de nuestra Carta Suprema manifiesta, que pues ante la duda las normas constitucionales deben aplicarse en el sentido que más favorezcan a las personas, respetando sus derechos y la voluntad que tuvo el constituyente para disponerlas, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional, respetando así el principio de Progresividad de los derechos y garantías constitucionales de los y las ecuatorianos.

La igual de derechos es un principio constitucional que en el Ecuador se prevalece, y por ello, debe existir la igualdad en las oportunidades para todas las personas.

Es así que el ingreso a una entidad estatal como trabajador no debe ser supeditado a los gobiernos de turno, al equipo laboral de la dirección del momento o al agrado de quienes seleccionan el ingreso de una persona a laborar en una entidad pública.

Aunque es vox populi esta problemática, no es bien recibida por las autoridades competentes, que justifican sus acciones y se basan y fundamentan en la ley vigente del Servicio Público, pero que no se encuentra concatenada con los derechos que la Constitución nos ofrece.

Toda norma legal no debe estar en oposición con las normas constitucionales, que, por Supremacía de la Ley, la Carta Suprema será quien predomine y lidere en cualquier controversia.

El aporte y la utilidad principal del presente trabajo investigativo, será la exposición y ampliación de los problemas por las que muchos ecuatorianos y ecuatorianas atraviesan y por temor a ser separados de sus cargos aceptan ilegalidades.

Su alcance principal es el Derecho Laboral, Derecho Administrativo y Derecho Constitucional, en beneficio de los trabajadores que desempeñan funciones públicas en entidades estatales.

1.6.- DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La delimitación del problema se enmarca en una investigación en el estudio de un caso en la ciudad de Guayaquil, tras una demanda planteada ante lo Contencioso Administrativo de Guayaquil, por un funcionario público que laboró hasta el año 2014 en el Registro Civil de Identificación y Cedulación del Ecuador.

Toda la información recopilada se realizó desde el mes de diciembre del año 2017 hasta el mes de febrero del año 2018, en diferentes medios, físicos, judiciales, periodísticos, electrónicos y verbales.

1.7.- HIPÓTESIS O PREMISAS DE LA INVESTIGACIÓN

La finalización de los contratos de trabajo en el sector público es una situación criticada constantemente por los exfuncionarios de las empresas estatales, tras sentirse avasallados en sus derechos laborales, por la falta de argumentos que presentan las unidades de Talento humano para finalizar un contrato de servicios ocasionales.

Atribuyen, que la ley de Servicio Público es inconstitucional y que vulnera derechos esenciales amparados en la Constitución vigente ecuatoriana, ocasionando precarización laboral el ente que debería brindar el ejemplo a otras instituciones privadas, por pertenecer al Estado ecuatoriano, por considerarlo como su más alto del deber ser y así desarrollar un progresivo desarrollo y respeto a los derechos laborales, dentro del marco de la dignidad, el respeto y al buen vivir.

1.8.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARABLES

1.8.1.- Independiente (campo de aplicación)

- La existencia de contratos ocasionales en el sector público que han sido renovados consecutivamente por más de dos periodos fiscales a una misma persona.
- Institución de referencia: Registro Civil del Ecuador
- Afectado: funcionario público: Christian Enrique Bernita León
- Ubicación: Guayaquil – Ecuador

1.8.2.- Dependiente (Objeto de estudio)

- Afectación del Derecho Constitucional a la estabilidad laboral, artículos 325, 326 y 327 de la Carta Suprema del Ecuador, vigente.

CAPÍTULO II

2.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.- Referencial:

El sentido de estabilidad laboral es la protección al trabajador por los despidos arbitrarios, pretendiendo limitar la libertad incondicional del empleador, sea este público o privado, evitando despidos arbitrarios que provocan y causan inseguridades y problemas de índole económico, social y familiar al trabajador, quien se basa en una única fuente de ingreso económico, que es su trabajo.

Así como ya lo enunciamos anteriormente, según el artículo 28 de la OEA. Este apostolado internacional, regula y protege a los trabajadores de los 35 países independientes de América que integran la OEA, organización que incentiva la generación de empleo y de la necesidad de que trabajadores y trabajadoras puedan acceder a condiciones laborales dignas, con condiciones indispensables para superar la dramática situación de pobreza en la que se vive hoy, con más de 180 millones de personas en las Américas.

Esta organización internacional indica que es preciso crear empleos estables, de alta productividad, con salarios y protección social adecuada, para romper el círculo de exclusión y desigualdad en el que se encuentra la región.

La Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA es el principal foro hemisférico de discusión y decisión política en materia laboral; como tal, en este foro se formulan las prioridades que guían las acciones de cooperación necesarias para enfrentar los desafíos laborales de la región.

La inestabilidad en el trabajo concatena la precarización laboral, discutida y prohibida por la Constitución ecuatoriana, art 327 y restringe los beneficios de mantener una estabilidad laborable, no solo para quien labora, sino para el empleador, que son:

- Esencial para los proyectos ambiciosos a largo plazo
- Favorece las políticas de formación dentro de una empresa
- Ayuda a capitalizar la experiencia
- Mejora la motivación de los trabajadores
- Genera una referencia positiva para un cliente
- Mejora psicológicamente la salud de los trabajadores
- Ayuda a la formación de equipos

La estabilidad laboral tiene un carácter constitucional en varios países latinos como: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú. Venezuela y Ecuador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) convocada en Ginebra, también precautela la estabilidad laboral, art 8, que indica:

- 1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.
- 2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
- 3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

En los últimos 30 años Brasil fue el primer país en desreglamentar y flexibilizar el despido, mientras que en Perú y Chile las causales de despidos fueron objetivas en los temas económicos y estructurales, en la década del 90 Venezuela abandonó la estabilidad numérica destinada a mantener niveles de empleo, en la actualidad la migración de los venezolanos a otros países se ha intensificado por la crisis. Colombia creó un fondo de cesantía para aligerar la obligación de indemnizar y Colombia, Ecuador, Costa Rica, Brasil, Venezuela, Perú suprimieron el reintegro forzoso de trabajadores al alcanzar 10 años de antigüedad.

Exponemos que de forma generalizada ampliamente en un aspecto macro, en diferentes países de América, se establecen normas que sustenten la estabilidad laboral del trabajador, sin excluir a la función pública.

2.2.- MARCO TEÓRICO

Reiteramos y recordamos que la Constitución de la República del Ecuador precautela el derecho al trabajo de cada uno de los ciudadanos y que es garantizado por el estado, esto se corrobora citando el artículo 325 de la Carta Magna en donde señala que el Estado, como tal, garantizará el derecho al trabajo, reconociendo las diferentes modalidades de trabajo, sean estas, dependientes, independientes, de auto sustento, etc,

Para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, la Constitución ecuatoriana, en el art 327 avala y prohíbe la precarización laboral:

"La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Por ello se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma

individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley" (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sin embargo, debemos aclarar como antecedente que el nacimiento de los principios desarrollados y el marco teórico dogmático de la estabilidad laboral fue en la Constitución de 1929:

"El Estado protegerá especialmente al obrero y al campesino y legislará para que los principios de justicia, se realicen en el orden la vida económica, asegurando a todos un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana"

Para el tratadista jurídico Guillermo Cabanellas el principio de estabilidad laboral consiste en que un trabajador tiene su cargo de trabajos indefinidamente, sin incurrir en faltas con anterioridad señaladas.

El Objetivo número 9 del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 del Ecuador estableció que es un componente esencial del trabajo digno ya que garantiza ingresos permanentes al trabajador, lo cual es importante para la satisfacción de sus necesidades y las de su núcleo familiar. Resalta que esta debe ser vista como un activo de las empresas, ya que ello significa a la vez contar con trabajadores con experiencia integrados al proceso productivo con un alto compromiso laboral. La estabilidad laboral beneficia a las dos partes, al trabajador y a la empresa, así como a su productividad.

Las normas a nivel laboral se contextualizan en tres niveles: Universal, regional y nacional.

Nivel universal:

a) Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: reconoce la calidad del derecho humano, la libre elección, equidad, protección, y sindicalización.

b) Arts. 6 y 8 del Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales: destaca la calidad de derecho, libre elección, tutela del estado, y sindicalización;

c) Arts. 4, 5 y 7 del Convenio 158 de la OIT: resalta la estabilidad laboral y regula los despidos por justa causa, así como el derecho de sindicalización:

d) Los numerales 1 y 2 del Art. 1 del Convenio OIT: destacan el fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido:

Nivel regional:

e) Art. 6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, o Pacto de San José: destaca la prohibición de la esclavitud, de la servidumbre, del trabajo forzoso, así como la afectación a la dignidad, o capacidad física e intelectual;

f) Arts. 6, 7 y 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, o "Protocolo de San Salvador": destaca las garantías al derecho al trabajo, estabilidad, derecho a indemnizaciones, y derechos sindicales;

Nivel nacional:

Se incluyeron diversas normas y garantías en términos laborales y de seguridad social en los artículos del 319 al 333, y concretamente en el Art. 326 se desarrollaron principios laborales importantísimos como los de justicia social, protector, de irrenunciabilidad, de intangibilidad, estabilidad, primacía de la realidad, razonabilidad y buena fe. A nivel de políticas públicas existió el Plan Nacional de Desarrollo, hoy:

Plan Nacional del Buen Vivir, que por periodos de cuatro años corresponden del 2013 al 2017.

De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

Este documento constituye una visión avanzada del trabajo, especialmente en la perspectiva del ius naturalismo.

De lo expuesto constatamos que la vigencia de legislación internacional sobre Derechos Humanos a nivel de hard law como soft law, la Constitución de la República del Ecuador del 2008, y el Plan Nacional del Buen Vivir son instrumentos normativos, legales, jurídicos suficientes e idóneos para garantizar el derecho al trabajo en condiciones de formalidad.

La Corte Constitucional ecuatoriana ha concluido que existen tres efectos esenciales sobre esta transición hacia el Estado Constitucional de derechos y justicia:

a) El reconocimiento de la Constitución como norma vinculante, valores, principios y reglas constitucionales;

b) El tránsito de un juez mecánico aplicador de reglas a un juez garante de la democracia constitucional y de los contenidos axiológicos previstos en la Constitución; y,

c) La existencia de garantías jurisdiccionales vinculantes, adecuadas y eficaces para la protección de todos los derechos constitucionales.

Lo que denominamos garantismo, característica de nuestra Constitución ecuatoriana.

2.3.- MARCO CONTEXTUAL

Los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación contraria, en igualdad de derechos y condiciones, por lo tanto, en el área laboral no deben existir diferencias entre los empleados privados o públicos. Los contratos, medios que existen para la contratación de personal, deben estar regidos y amparados por la legislación ecuatoriana, con la finalidad de soslayar con los derechos de los trabajadores, esenciales como: afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), percibir un salario mínimo vital, de ser el caso, percibir horas extraordinarias y suplementarias, percibir los décimos tercero y cuarto sueldo, tener en goce las vacaciones al cumplir el año de labores en una misma empresa, a recibir los fondos de reserva, a partir del segundo año de labores en la misma entidad, percibir las utilidades, de ser el caso, el respeto a las licencias que indica la ley, ya sea por paternidad, maternidad o descanso médico obligatorio, y sobre todo la estabilidad laboral, entre otros.

Por lo tanto, los empleadores deben acatar a cabalidad la ley y así evitan ser sancionados por las autoridades competentes de control.

El señalamiento de las leyes son los mecanismos que el trabajador tiene para hacer cumplir sus derechos, caso contrario, quienes se sientan afectados por alguna medida, tienen el derecho de presentar sus denuncias ante las autoridades pertinentes, para su respectivo estudio, precautelando el cumplimiento de la normativa legal en el área laboral.

2.4.- MARCO CONCEPTUAL

1. Estabilidad:

   Es la cualidad de estable (que mantiene el equilibrio, no cambia o permanece en el mismo lugar durante mucho tiempo). El término procede del latín stabilĭtas.

2. Estabilidad laboral:

   La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley.

3. Servidoras y servidores públicos:

   Son aquellas personas que, en cualquier forma, trabajan, prestan sus servicios, ejercen una función dentro de una institución pública.

4. Indemnización:

   Dicho de otra manera, la compensación por daños y perjuicios indemniza directamente a la víctima por importantes pérdidas sufridas. No obstante su difusión, el término correcto para hacer referencia a este remedio jurídico es resarcimiento.

5. Salario:

   Es el valor del trabajo del asalariado en el mercado de trabajo, determinado en un contrato de trabajo que puede realizarse en forma individual (contrato individual de trabajo) o colectiva (contrato colectivo de trabajo).

6. Remuneración:

   Es la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y constituye la principal obligación del empleador.

7. Trabajo:

   El trabajo es el esfuerzo humano, físico e intelectual aplicado a la obtención de la producción y la riqueza, está esencialmente relacionado con la construcción y uso de herramientas, y por lo tanto con la técnica y la tecnología, así como con el diseño de los procesos de trabajo y producción.

8. Trabajador:

   Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.

9. Seguridad social:

   La seguridad social, también llamada seguro social o previsión social, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades reconocidas socialmente, como salud, vejez y/o discapacidades.

10. Derechos Constitucionales:

    Son normativas jurídicas que se encuentran constituidas ordenadamente para regir en un Estado de derechos, denominada Ley Suprema, Constitución. Son esenciales en un sistema y precautelan la dignidad humana.

11. Debido Proceso:

    El debido proceso es un principio legal por el cual el Estado debe respetar todos los derechos legales que posee una persona según la ley. El *debido proceso* es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo.

2.5- MARCO LEGAL

- Constitución de la República del Ecuador
- Ley orgánica del Servicio Público (Losep)
- Ley de Modernización del Estado
- Ley Contencioso Administrativo
- Ley de Casación

2.6.-ANÁLISIS DEL CASO

4 / 05 / 2009

A los cuatro (4) días del mes de mayo del año 2009, el señor Christian Enrique Bernita León firmó, en conjunto con la Dirección de Registro Civil, Identificación y Cedulación, representado, en ese entonces, por el Ingeniero José Fernando Navia Gallardo, un contrato de Prestación de Servicios Ocasionales, según lo disponía el art. 19 de la Codificación de la ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación d las Remuneraciones del servicio Público.

> Art. 19.- Contrato de servicios ocasionales. - La prestación de servicios ocasionales por contrato se regirá por las normas de esta Ley y su reglamento. El personal que labora en el servicio civil, bajo este régimen, tendrá derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el servicio civil en general.

Las actividades a desempeñar, de acuerdo al contrato, eran las funciones como JEFE CANTONAL DE DURÁN, la suma mensual de remuneración era como servidor público 2.

Según el plazo del contrato debía durar hasta el 31 de diciembre del año 2009.

No obstante, las labores fueron continuas hasta la firma del nuevo contrato ocasional, por reiteradas ocasiones.

29 / 01 / 2010

Representando al Registro Civil: ingeniero Héctor Paulo Rodríguez Melina. Bajo el mismo cargo y la misma remuneración. Plazo del contrato: al 28 de febrero del año 2010.

15 / 03 / 2010

Representando al Registro Civil: ingeniero Héctor Paulo Rodríguez Melina. Bajo el mismo cargo y la misma remuneración. Plazo del contrato hasta el 31 de diciembre del año 2010.

20 / 01 / 2011

Representando al Registro Civil: ingeniero Héctor Paulo Rodríguez Melina, según lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Las funciones a desempeñar cambian a Servidor Público 5, asimismo, cambia la remuneración de acuerdo a la escala. Plazo del contrato hasta el 31 de mayo del año 2011.

3 / 01 / 2012

Representando al Registro Civil: doctor Javier Lozano Torres. Bajo el mismo cargo y la misma remuneración. Plazo del contrato: al 31 de diciembre del 2012.

28 / 01 / 2013

Representando al Registro Civil: doctor Javier Lozano Torres. Bajo el mismo cargo y la misma remuneración. Plazo del contrato: al 28 de febrero del 2013.

19 / 03 / 2013

Representando al Registro Civil: Psc. Ind. Jhonathan Richards Naranjo. Bajo el mismo cargo y la misma remuneración. Plazo del contrato: al 30 de abril del 2013.

01 / 05 / 2013

Representando al Registro Civil: ingeniero Carlos Caicedo Valladares. Bajo el mismo cargo y la misma remuneración. Plazo del contrato: al 31 de agosto del 2013.

26 / 09 / 2013

Representando al Registro Civil: ingeniero Lenín Rivera Llivisaca. Bajo el mismo cargo y la misma remuneración. Plazo del contrato: al 31 de diciembre del 2013

14 / 05 / 2014

Terminación de Contrato

La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, representado, en ese entonces, por el señor Lenín Rivera Llivisaca, notifica al señor Christian Bernita León la decisión de dar por terminada la relación laboral, según lo ampara el inciso sexto del art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos en concordancia con lo establecido en el art. 146 literal f del Reglamento General a la ley, que se refiere a la Terminación de los contratos de servicios ocasionales.

DEMANDA

Número de juicio: 9802-2014-0072

El once de julio del año 2014 el señor Christian Bernita León demandó a la DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL, ING. JORGE OSWALDO TROYA FUENTES, DIRECTOR PROVINCIAL DEL GUAYAS DEL REGISTRO CIVIL, PROCURADOR GENERAL DE ESTADO. Por sorteo de ley la competencia se radicó en el TRIBUNAL DISTRITAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO por IMPUGNACION DE RESOLUCIONES.

El demandante argumentó que desde el 1 de febrero del 2009 laboró como servidor Público 5, mediante la firma de contratos de prestación de servicios ocasionales en forma ininterrumpida, desempeñando diferentes actividades, las cuales se hallaban descritas en los contratos que en forma sucesiva le hicieron firmar hasta que, el 14 de mayo del 2014, por medio de una notificación firmada por el señor Lenin Rivera Llivisaca, Coordinador General Administrativo Financiero de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación se le notificó la decisión de dar por terminada la relación laboral.

El recurso de plena jurisdicción o subjetivo tiene como antecedente la violación de normas objetivas contempladas en la Constitución de la República, Ley Orgánica de Servicio Público, Ley de Modernización del Estado, al ser cesado intempestivamente al puesto de trabajo, sin que se haya iniciado ni exista en contra un sumario administrativo alguno, que haga presumir la existencia de alguna infracción o violación de las normas que rigen el servicio público, conforme lo determina el Art. 44 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

PRETENSIÓN

Por los antecedentes expuestos. y de conformidad con lo que dispone el artículo 169 de la Constitución del Ecuador en concordancia con el artículo 38 de la Ley de Modernización del Estado, el literal a) del artículo 23 y el inciso segundo del artículo 3 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa:

a.- El pago de las remuneraciones, con sus intereses, que he dejado de percibir como SERVIDOR PÚBLICO 5 de la DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL GUAYAS del REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN, en el tiempo que dure el presente proceso y hasta cuando sea reincorporado al puesto público, conforme lo dispone la letra h) del artículo 23 de la Ley Orgánica de Servicio Púbico.

b.- La restitución del puesto de SERVIDOR PÚBLICO 5 de la DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL GUAYAS, en el término de cinco días, contados a partir de la ejecutoría de la sentencia que anule el acto administrativo recurrido, conforme lo dispone la letra h) del artículo 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

CALIFICACIÒN DE LA DEMANDA

El miércoles 16 de julio del 2014, califican la demanda como clara, completa y que reúne los requisitos de Ley, por lo que se dispone que se le tramite en la forma establecida en el Capítulo IV y demás normas pertinentes de la Ley de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

"El actor sustenta en su demanda una errada interpretación jurídica, al creer que la suscripción continua y simultanea de contratos de servicios ocasionales, obliga a la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación a renovar continuamente su contrato o extenderle algún tipo de nombramiento, ésta concepción equivocada que alimenta su reclamo, colisiona con los principios fundamentales del ingreso al sector público, ya que contraviene el mandato constitucional que ordena la realización de concursos públicos de méritos y oposición para extender un nombramiento permanente en entidades públicas; es decir, la suscripción sucesiva de contratos ocasionales **NO genera estabilidad laboral, ni ningún derecho subjetivo para reclamar**, siendo el camino adecuado para obtener la estabilidad y un nombramiento permanente, el resultar ganador dentro de un concurso público de méritos y oposición, como así ya se ha **pronunciado en reiteradas oportunidades la Corte Constitucional.**

Según lo prevé el artículo 16 de la Losep, para desempeñar un puesto público se requiere de un nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora. En la especie nos encontramos frente al segundo de los supuestos, el cual se está debidamente desarrollado en el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

En atención a las disposiciones constitucionales y legales antes desarrolladas, no siendo el señor CHRISTIAN ENRIQUE BERNITA LEÓN, beneficiario de alguna de las clases de nombramientos previstas en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Servicio Público, **ni existiendo norma alguna que obligue a la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación a contratar indefinidamente al actor**, en estricta observancia de lo establecido en la Cláusula Novena, letra f) del Contrato de Servicios Ocasionales No. DTH-09-7262, que textualmente señala: **"(. . .) Terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo (. . .)** ",

en concordancia con lo preceptuado en el artículo 58, inciso sexto de la Ley Orgánica de Servicio Público y artículo 146 letra f) de su Reglamento, se procedió en estricto derecho a dar por terminada unilateralmente la relación laboral y con ello el contrato antes singularizado, mismo que en su debido momento fue renovado bajo las reglas del Decreto Ejecutivo número 174 del 5 de diciembre de 2013.

Además, indican que sin perjuicio de lo antes señalado, y que creen que pese haber demostrado hasta la saciedad que no existe vulneración a derecho subjetivo alguno, añaden que el señor CHRISTIAN ENRIQUE BERNITA LEON, **no cumplía con los requisitos establecidos para desempeñar el cargo público que ostentaba,** particular que fue debidamente advertido con memorando número DGRCIC-DGRH-2014-0425 de fecha 25 de marzo de 2014, suscrito por el ingeniero Luis Femando Fiallos Cajas, ex Director de Talento Humano; y, memorando número DGRCIC-DRH-2014-0586 de 29 de abril del 2014, suscrito por el doctor Henrri Pinos Erazo, Director de Talento Humano, particulares que de hecho y por prohibición legal expresa le impiden ocupar el cargo reclamado en esta demanda.

Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho alegados por el actor. Improcedencia del recurso; Falta de derecho del actor.

APERTURA DE PRUEBA

El 15 de junio del año 2016 se dispone abrir la causa a prueba por el término de diez días, conforme lo ordena el Art. 38 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

AUDIENCIA DE ESTRADOS

El 1 de junio del año 2016 se señala la fecha lunes 30 de enero del 2017, a las 10h00, a fin de que tenga lugar la Audiencia de Estrados, de ambas partes.

SENTENCIA

"Por lo que considerando que el actor impugna un acto administrativo por el que se le cesa en funciones y solicita el reintegro a su puesto de trabajo, el pago de remuneraciones dejadas de percibir, es decir pretende se ampare derechos subjetivos e individuales presuntamente negados, desconocidos o no reconocidos al cesarle en funciones, acto administrativo con el que considera lesionados sus derechos particulares reconocidos por la norma jurídica, estamos frente a un recurso subjetivo o de plena jurisdicción, conforme lo dispuesto en los artículos 1 y 3 (segundo inciso) de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa;

En sentencia dictada el 15 de enero de 2009, dentro del juicio asignado con el número 930-2008-RA, la Corte Constitucional señala en la consideración cuarta: "Un acto es ilegítimo cuando ha sido dictado por una autoridad que no tiene competencia para ello, que no se lo haya dictado con los procedimientos señalados por el ordenamiento jurídico o cuyo contenido sea contrario al ordenamiento jurídico vigente o bien que se lo haya dictado sin fundamento o suficiente motivación, por lo tanto, el análisis de legitimidad del acto impugnado no se basa solo en el estudio de competencia, sino también de su forma, contenido, causa y objeto".

Por otra parte los artículos 76 número 7 letra l) y 82 de la Carta Fundamental del Estado, garantizan a las personas el derecho al debido proceso y a la seguridad jurídica incluyendo en

ellas la motivación, señalando que no existe tal motivación si en la resolución no se enunciaren las normas y principios en que se fundamenta y no se explicare la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Con estos presupuestos doctrinales y constitucionales, es preciso analizar y establecer los antecedentes legales ya que este Tribunal le corresponde juzgar la legalidad del acto administrativo impugnado que se ponen a su conocimiento.

Para realizar el análisis correspondiente a la legalidad de la desvinculación laboral del actor, se debe considerar, en primera instancia, cuál fue el tipo de vinculación laboral que mantenía con la entidad accionada. El artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que son 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. El Artículo 228 de la Constitución de la República en concordancia con lo establecido en el literal h) del artículo 5 Ley Orgánica del Servicio Público, determina como uno de los requisitos indispensables para el ingreso al sector público el haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con el artículo 17 de la norma en referencia, para el ejercicio de la función pública existen los nombramientos permanentes, provisionales, de libre nombramiento y remoción y de período fijo. En este contexto, se debe dilucidar, luego del análisis de la documentación aparejada a los autos, cual es el vínculo laboral que mantenía el señor Christian Enrique Bernita León, con la entidad accionada.

La vinculación laboral que mantenía el señor Christian Enrique Bernita León, con la entidad accionada, estaba sustentado en un contrato de servicios ocasionales, hecho que es ratificado por el propio accionante y que no ha sido desvirtuado en el término probatorio correspondiente.

En cuanto al acto administrativo impugnado se puede inferir que la referida comunicación lo único que hace es poner en conocimiento del actor sobre la aplicación de la norma antes referida. El contrato de servicios ocasionales que por necesidad institucional y bajo el arbitrio de la autonomía de la voluntad del actor se suscribió, bajo el marco jurídico vigente, puede ser terminado en cualquier momento, lo cual no significa que exista violación alguna al debido proceso o a los derechos laborales del funcionario contratado. El acto administrativo impugnado que goza del principio de legalidad y que ha sido expedido por autoridad competente, produjo los efectos jurídicos deseados por necesidad institucional.

De tal forma que el sujeto vinculado al Estado por uno o varios contratos de servicios ocasionales como lo afirma la accionante, según el régimen de contratos ocasionales, aun cuando existiesen vicios en el contenido del contrato, la existencia de estos no supone, a ningún efecto, un nombramiento del que se pueda desprender derechos de estabilidad, o distintos a los previstos en el mismo contrato y el régimen jurídico aplicable. Es preciso señalar, que únicamente del nombramiento definitivo se desprende estabilidad para el servidor público.

En el expediente de Casación 302 Publicado en el Registro Oficial Suplemento 169 de 15-jul-2011, la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Nacional de Justicia, con respecto a los contratos de servicios ocasionales consideró lo siguiente: "…CUARTO. - El problema jurídico que se plantea está relacionado con la estabilidad laboral de los servidores vinculados a la función pública mediante contratos de servicios ocasionales. El artículo 19 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, LOSCCA, señala que "La prestación de servicios ocasionales por contrato se regirá por las normas de esta Ley y su reglamento"; en desarrollo de esta disposición, el Reglamento de la LOSSCA en referencia al plazo máximo de duración de los contratos de servicios ocasionales, dispone en el artículo 20 que "...será el correspondiente al del tiempo restante del ejercicio fiscal en curso, no podrá ser renovado durante el siguiente ejercicio fiscal, y no se sujetará al concurso de merecimientos y oposición".

En el presente caso, los personeros del Consejo Provincial de Loja han infringido el régimen en virtud del cual los contratos por servicios ocasionales no pueden durar más del tiempo restante del ejercicio fiscal en curso en cada año; pues, han mantenido a la actora desde el año 2003 con sucesivas renovaciones de este tipo de contratación, que como señala la norma son de carácter ocasional y no reconocen ningún tipo de estabilidad para el contratado. QUINTO: El referido criterio ha sido reiterado por esta Sala en varias resoluciones entre otras 37-2008, expedida en el juicio 149-2005 propuesto por Santana C, Municipalidad de Quito, pues, pese a la infracción de la entidad demandada en lo que respecta al plazo máximo de duración de los contratos ocasionales que celebró con la actora; sin embargo, a juicio de esta Sala, aún cuando el régimen jurídico aplicable a los contratos ocasionales hubieren sido infringido por la administración al momento de la contratación y las subsecuentes renovaciones del instrumento contractual, de tal infracción no se pueden **derivar derecho de estabilidad** para la concurrente, sino, únicamente, responsabilidad administrativa y/o civil del funcionario infractor que corresponde determinar a las autoridades de control competentes. Esto es así, porque para el ingreso al servicio público de conformidad con el artículo 124 de la Constitución Política de 1998, vigente a la época del reclamo así como por los requisitos establecidos en los artículos 6, 71 y 74 de la LOSSCA "...Tanto el ingreso como el ascenso dentro del servicio civil y la carrera administrativa se harán mediante concursos de méritos y de oposición ", por lo que la vinculación ordinaria al servicio civil, requiere nombramiento extendido por la respectiva autoridad nominadora y a la correspondiente posesión en el cargo de que se trate…"; finalmente, como se ha referido en el considerando precedente, el caso sub judice, no corresponde a un despido intempestivo, sino a la terminación unilateral de un contrato de servicios ocasionales al amparo de lo previsto en el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo tanto, al carecer su pretensión de un sustento jurídico valido se la rechaza por improcedente. Con las razones jurídicas expuestas, analizada la prueba aportada y el criterio

jurisprudencial expuesto, sin necesidad de otras consideraciones, el TRIBUNAL DISTRITAL No. 2 DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO CON SEDE EN GUAYAQUIL, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, **rechaza la demanda** presentada por el señor Christian Enrique Bernita Leon en contra de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, ratificando la legalidad del acto impugnado.

CASACIÓN

18 de septiembre de 2017

El auto dictado el 29 de agosto de 2017 en la presente causa es de aquellos contra los cuales procede el Recurso de Casación.

El Recurso de Casación formulado por el accionante ha sido presentado dentro del término que para efecto establece el artículo 5 de la Ley de Casación.

El escrito que contiene el Recurso de Casación que se analiza satisface las exigencias de rigor que establecen los artículos 6 y 7 de la Ley de Casación. Sin otras consideraciones, se admite el Recurso de Casación interpuesto, disponiéndose que se remita el expediente a la Sala Especializada de lo Contencioso Administrativo de la Corte Nacional de Justicia.

La competencia se radica en la SALA ESPECIALIZADA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.

2.7.- HALLAZGOS JURÍDICOS

2.7.1.- Violación de derechos

Constitución del Ecuador, 2008:

- Garantías Constitucionales, art 3:

"Son deberes primordiales del Estado la garantía de los derechos sin la discriminación hacia ninguna persona y el efectivo goce de los derechos plasmados en la Ley Suprema y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes".

- Igualdad de Derechos: art 11:

2.- Todos los ecuatorianos / as tienen el principio de igualdad, y por ello gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, los mismos que serán irrenunciables, inalienables, interdependientes e indivisibles.

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

- Derecho al Trabajo, art 33:

Es primordial para las personas para mantener una vida digna, con fuentes de ingresos que precautelen su estabilidad familiar, base y núcleo económico primordial, justo, equitativo, retributivo, saludable y a libre elección.

Ley Orgánica del Servicio Público, art 23

Son derechos irrenunciables de las y los funcionarios públicos:

a) Gozar de estabilidad en su puesto…

Debido Proceso

Art. 76 Constitución del Ecuador 2008:

En toda instancia judicial, en donde se determinen derechos y obligaciones de cualquier índole se deberá respetar las garantías básicas al debido proceso:

Violación al Derecho Internacional: Convenios y Tratados.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948

"…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".

- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, año 1976, artículo 6

El derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) convocada en Ginebra, también precautela la estabilidad laboral, art 8, que indica:

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.

CAPÍTULO III

3.- MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Tipo de investigación:

Por su naturaleza el contenido de la presente investigación es documental bibliográfico. Según el autor (Bernal, 2010, pág. 111) la investigación bibliográfica o documental "…consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio".

Por lo antes expuesto, debo indicar que la recopilación de información fue de actas, leyes, tratados, obras jurídicas, libros, para contextualizar la investigación, presentando un análisis jurídico de la problemática del caso, el que denota una vulneración de derechos constitucionales.

Este método se aplicó en la recopilación de conceptos en varios juristas de la materia, de exempleados y actuales trabajadores de la función pública que evidencian los casos de despidos por contratos ocasionales sucesivos

Aplicando un método deductivo que para el autor Bernal, 2010, pág. 59, el método deductivo se explica lo siguiente:

"Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas,

leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares".

Asimismo, el método inductivo, según el tratadista (Muñoz Razo, 1998, pág. 190) "Es un razonamiento que analiza una porción de un todo; parte de lo particular a lo general. Va de lo individual a lo universal".

De esta manera se estudia hechos particulares cuya relación secuencial da como resultado el establecimiento de conclusiones generales y universales que abarquen a todo el universo estudiado.

Con el método cualitativo se estudió a profundidad los principios más importantes que protegen los derechos de los servidores públicos, a fin de evidenciar la vulneración de estos principios mediante la supresión de derechos de los funcionarios bajo la modalidad de servicios ocasionales.

En referencia al método específico se utilizó el dogmático que permite la interpretación del derecho objetivo relacionado a la investigación del caso, es decir criticar normas jurídicas por cuanto se requiere la distinción entre lo que la norma dice y lo que debería decir; en este caso específico, la mala interpretación y el vacío en la norma jurídica frente a la estabilidad laboral de los funcionarios público con contratos ocasionales.

3.2.- Investigación Histórica

Al referir a (Cerda, H., 1998), Bernal explica que "…la investigación histórica significa estudiar y examinar los fenómenos, como producto de un determinado desarrollo, desde el punto de vista como han aparecido, evolucionado y llegado al estado actual…"

Es así que se destaca cronológicamente, detalles de la historia laboral ecuatoriana y su evolución en el transcurso del tiempo, de acuerdo a los historiadores y tratadistas del tema.

3.3.- Investigación Descriptiva

Como su nombre lo indica, se describe detalladamente la situación específica de un problema (caso específico), en donde claramente se ha detallado paso a paso, la situación de un funcionario público con contrato ocasional, al que no se le respetó administrativamente el debido proceso, vulnerando los derechos y garantías constitucionales previstas en la Carta Suprema del Ecuador a la estabilidad laboral y la terminación del contrato fundamentada jurídica y constitucionalmente.

A una sentencia que soslaya el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, permitiendo un despido arbitrario, basado meramente en la metodología, mas no en la jurisprudencia y legalidad de los principios constitucionales.

3.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.4.1.- La entrevista:

Una entrevista es un diálogo entablado entre dos o más personas: el entrevistador interroga y la entrevistada contesta.

Profesionales de la materia que ampliaron los conocimientos y detallaron las normas a regirse para contextualizar la investigación en todos sus capítulos.

3.4.2.- Nómina de entrevistados

Nombre	Entidad donde trabaja	Cargo
Ab. Jessica Delgado S.	MSP	Analista Jurídico
Ab. Jahir Montaño	Registro Civil	exfuncionario público
Ab. Samuel González	Oficina jurídica	Abogado en ejercicio

3.4.3.- Desarrollo de entrevistas

Se realizó una entrevista a tres abogados que rindieron su opinión y criterio sobre el tema elegido, todo ellos son y fueron, funcionarios públicos, en diferentes entidades del Estado ecuatoriano. Adjunto cuadro de entrevista.

3.5.- LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

En la página oficial del Registro Civil, Cedulación e Identificación, dentro del parámetro de Transparencia, en Directorio de la institución, levantada en el mes de noviembre del año 2017, se identifica la cantidad de colaboradores que se encontraban hasta esa fecha con la modalidad de Contrato Ocasional.

De 2119 funcionarios públicos a nivel nacional, 1250 de ellos están bajo la modalidad de nombramiento, los 869 trabajadores restantes tienen la modalidad de contrato ocasional.

De acuerdo a esta información, recopilada de una página oficial del ente público, denotamos que no cumplen con lo que indica la ley, infringiendo el porcentaje permitido para la contratación bajo los contratos de servicios ocasionales que no deberían de sobrepasar del 20% de la totalidad del personal de la entidad contratante, amparado por la LOSEP conforme el art. 58 inc. 2; y que con esta medida vulnera la estabilidad laboral de los funcionarios públicos con contratos.

Evidenciamos, que en orden administrativo el Departamento de Talento Humano de la entidad no cumple con su función, ni existe sanción por parte de los Directivos del ente para quienes infringen la ley.

3.6.- REFORMA JURÍDICA Y APLICABILIDAD DE LA LEY FAVORABLE AL FUNCIONRIO PÚBLICO

En el Suplemento N.- 78, con fecha 13 de septiembre del 2017, se publica en el Registro Oficial la LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, en donde se sustituye el artículo 58 de la Losep por un nuevo texto.

El literal q) del artículo 52, de la misma ley, también es remplazado y se añade el literal r) en el mismo articulado. (Ver Anexo Ley reformatoria).

Mientras, en las disposiciones transitorias, determinan plazos específicos para:

- Expedir las reformas al Reglamento de la Losep
- Expedir una normativa técnica para la aplicación de las reformas y

- Solicitar a las Unidades de Talento Humano la elaboración de una planificación con su respectivo informe para pronunciarse con los concursos de mérito y oposición y regularizar a los funcionarios públicos que se encuentren con contratos ocasionales consecutivos, para la emisión de los respectivos nombramientos provisionales y definitivos, según sea el caso.

La presenta reforma entró en vigencia el quince de agosto del año 2017.

CAPÍTULO IV

4.- PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

Los entes de control, entre ellos el Ministerio de Relaciones Laborales, deben ejecutar medidas de control a las autoridades de los diferentes entes estatales, para que se exija el cumplimiento de la ley, caso contrario, sancionar a los responsables.

De esta manera, las ciudadanas / nos sentirán respaldo ante un sistema justo y que sus derechos como trabajadores, no sean menoscabados.

Que se promueva un estricto respeto al debido proceso, para evitar demandas posteriores y acciones contra el Estado ecuatoriano, que se resume en perjuicio económico para el aparato fiscal y generar un buen manejo en la Administración pública.

Para alcanzar estos objetivos es preciso la capacitación a quienes lideran el departamento de Talento Humano, quienes realizan las contrataciones y quienes ejecutan las renovaciones, que deben sustentar, contextualizada mente, los antecedentes y pormenores de la nueva firma contractual.

De esta forma, ordenada, jerárquica y fiscalizada, se llevará un mejor control y así evitar vulneración de derechos y perjuicios al Estado ecuatoriano.

Por lo antes expuesto considero, que, dentro de la Ley del Servicio Público vigente, pese a su reciente reforma, deben agregarse otros parámetros que beneficien al trabajador y que, sobre todo, precautele las garantías constitucionales.

Dentro de los estudiado, tanto en jurisprudencia y en las normativas, los articulados deben ser claros, para no dejar vacíos que ocasionen mala interpretación, en perjuicio del trabajador público, quien es la personal que lucha por la defensa de sus derechos adquiridos en la Constitución vigente, pero soslayados por la normativa Losep.

Ante lo expuesto, señalo que debería reformarse el art 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y agregarse lo siguiente:

1.-…Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, **A NO SER QUE LA CONTRATACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO SE EXTIENDA CONSECUTIVAMENTE E ININTERRUMPIDAMENTE**, en el caso de las mujeres embarazadas, la permanencia del contrato perdurará hasta la finalización del periodo fiscal en el que concluya el periodo de lactancia, de acuerdo con la ley.

2.- ...Las y los servidores públicos que tienen suscritos contratos ocasionales tendrán derecho a los permisos plasmados en el artículo 33 de esta Ley. Este tipo de contratos, por su naturaleza, no representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento, **DENTRO DEL TIEMPO POR EL QUE SE FIRMÓ EL CONTRATO OCASIONAL, SI LA INSTITUCIÓN PÚBLICA RENUEVA EL CONTRATO, ESTE NO SE CONSIDERARÁ UN CONTRATO OCASIONAL Y EL FUNCIONARIO PÚBLICO TENDRÁ EL DERECHO OBLIGATORIO DE INGRESAR A UN CONCURSO PÚBLICO PARA LA OBTENCIÓN DE NOMBRAMIENTO.**

3.- LOS REQUISITOS PARA INGRESAR COMO FUNCIONARIO PÚBLICO CON CONTRATO OCASIONAL SERÁN LOS MISMOS PARA PARTICIPAR EN EL CONCURSO DE MÉRITO Y OPOSICIÓN. EN CASO DE QUE EL FUNCIONARIO

PÚBLICO CONTRATADO OCASIONALMENTE, HAYA SIDO SELECCIONADO PARA EL CARGO, SIN RESPETAR LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS PARA EL INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA, NO SERÁ DISCRIMINADO, Y TENDRÁ LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA SU PARTICIPACIÓN EN EL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN Y ASI OBTENER SU NOMBRAMIENTO.

CONCLUSIONES

Con los antecedentes expuestos, denotamos una clara vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en función pública, a quienes no se les respeta el derecho a la estabilidad del trabajo, incidiendo negativamente en el núcleo familiar del trabajador, al no poder plasmarse y proponerse metas a largo plazo, por la incertidumbre que vive por la inestabilidad en el trabajo.

Esta precarización laboral, ha sido ilegalmente avalada por una ley que se contrapone a la madre de las leyes, llamada Constitución, más aún, que desde el año 2008, que se instaló la Asamblea Nacional Constituyente de Montecristi, en Manabí, Ecuador, se modificó un país con Constitución Política a un país con una Constitución garantista de derechos, y el máximo protector de estos derechos es el Estado ecuatoriano.

Además, de ser avalados y protegidos por órganos internacionales, a los que el Ecuador se encuentra adscrito, como señal de respeto y protección a las y los ecuatorianos.

Por lo antes expuesto, es fundamental presentar una propuesta a la Ley Orgánica del Servicio Público, que vele por los derechos de los trabajadores públicos, como indica la propuesta presentada en esta investigación, la misma que precautela los derechos esenciales y fundamentales del ecuatoriano que labore en una institución pública.

RECOMENDACIONES

El sistema de contratos ocasionales no debe ser utilizado como un parámetro general y sobre todo principal, ya que genera un desgaste administrativo y económico para el Estado ecuatoriano y un desgaste económico, emocional y poco profesional para el ciudadano / ciudadana ecuatoriana.

Debe establecerse un mecanismo de protección de parte de las empresas públicas en pro de los trabajadores en función pública y prever los trámites de contratación para que se respete el debido proceso.

El Ministerio de control, de la rama, debe exigir a las Unidades de Talento Humano una prolija administración que determine el respeto a la ley, cumpla con los tiempos establecidos y sobre todo que goce de armonía con la emisión de sus reglamentos que deben respetar la norma madre, la Constitución.

Con las recomendaciones detalladas, los funcionarios públicos se sentirán protegidos por el Estado, gozarán de una carrera profesional, que les permita ascender, profesionalizarse y sobre todo mentalizarse proyectos a mediano y largo plazo en beneficio de ellos, de la familia, de la institución pública, la sociedad y el país en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Constitución de la República del Ecuador, 2008
2. Ley Orgánica de Servicio Civil Civil y Carrera Administrativa, 2002
3. Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Civil Civil y Carrera Administrativa
4. Ley Orgánica de Servicio Público, 2010
5. Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público
6. Ley reformatoria de la Ley Orgánica de Servicio Público, 2017
7. Historia del Ecuador, Wikipedia
8. Diario El Universo, diciembre 2017.
9. Diario El Telégrafo, 2017
10. Ley de Modernización del Estado, vigente
11. Convenios 87 y 88 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
12. Página oficial vigente del Registro Civil del Ecuador
13. Página oficial vigente del Consejo de la Judicatura, consulta de causas
14. Documento Carta declaración Universal de Derechos Humanos vigente
15. Página oficial Carta de la OEA
16. Tratado de Ginebra de la OIT
17. Autor Guillermo Cabanellas, diccionario jurídico.
18. Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 del Ecuador
19. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturale, 1976.
20. Autor Bernal, 2010

ÍNDICE DE ANEXOS

1. **Contratos Ocasionales**
2. **Terminación de Contrato ocasional**
3. **Certificado Laboral**
4. **Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público**
5. **Artículos de la Ley Orgánica del Servicio Público, vigente**
6. **Artículos de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa**
7. **Artículos del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público**
8. **Artículos del Reglamento de la Ley Orgánica Servicio Civil y Carrera Administrativa**
9. **Desarrollo de entrevistas**

REPUBLICA DEL ECUADOR

DIRECCIÒN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÒN Y CEDULACIÒN

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS OCASIONALES

COMPARECIENTES: La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, representada en este acto por el Ingeniero José Fernando Navia Gallardo, con cédula de ciudadanía No-.130410783-0, en calidad de Director General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, conforme se desprende del Acuerdo No. 174-2008, de fecha agosto 26 del 2008, suscrito por el señor Fander Falconí Benítez, Secretario Nacional de Planificación y Desarrollo de la Presidencia de la República, a quién en adelante y para efectos de este contrato se denominará **LA CONTRATANTE** por una parte; y por otra el Sr.(a)(Srta.), **CHRISTIAN ENRIQUE BERNITA LEON,** con cédula de ciudadanía **No.- 0913437083,** domiciliado en la ciudad **GUAYAQUIL**; provincia del **GUAYAS,** a quién en adelante se le denominará **"EL (LA) CONTRATADO (A)"**, mayores de edad, capaces para contratar y obligarse libre y voluntariamente; convienen en celebrar el presente Contrato de Prestación de Servicios Ocasionales, según el Art. 19 de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, de acuerdo a las estipulaciones que a continuación se detallan:

PRIMERA: ANTECEDENTES.- La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, se encuentra empeñada en operar eficientemente el Proyecto de Modernización para la Institución, y toda vez que dentro de sus prioridades se establece contar con personal que aporte técnicamente en el referido proceso, con el propósito de racionalizar su recurso humano y de esta manera alcanzar los objetivos Institucionales, específicamente en la Dirección Provincial del Guayas.

a).- La Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, (SENRES) en base al Decreto Presidencial 811, publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 245 de enero 04 del 2008, mediante Resolución No.155, delega a las Unidades Administrativas de Recursos Humanos de las Instituciones del sector Público, el proceso de calificación de contratos de servicios ocasionales de cada Institución.

b).- La Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos, y Remuneración del Sector Público (SENRES), a través de la Dirección de Recursos Humanos, de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, mediante Informe Técnico No. DIR-G-UARH's-0568-09, procede a calificar de favorable la contratación de tres Profesional 1, bajo la modalidad de contrato de Prestación de Servicios Ocasionales.

c).- De conformidad con el requerimiento Memo 2009-103-GRH, realizado por parte de la Dirección General de Registro Civil, los cuales solicitan se proceda con la contratación de personal, toda vez que la Institución no cuenta con el suficiente

recurso humano que aporte competitivamente en cada una de las referidas Unidades Administrativas.

d).- Mediante Memorando N° 2009-314-PRE-GF, se certifica que existe la disponibilidad Presupuestaria con cargo a la Partida Presupuestaria No. 51.05.10.000.2, correspondientes a Servicios Personales por contrato, monto que financiera la contratación de personal desde el mes de abril, hasta el 31 de diciembre del 2009.

Todos y cada uno de los documentos que se mencionan en esta cláusula se incorporan al contrato como habilitantes.

SEGUNDA.- OBJETO.- La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, con la finalidad de integrar personal competitivo en las Unidades Administrativas, con el propósito de que aporten en el desarrollo y cumplimiento de los Objetivos Institucionales por lo que se procede a la contratación del personal para que cumplan con las actividades de JEFE CANTONAL DE DURAN.

El (La) Contratado (a), prestará sus servicios para la Dirección General, según disponga el Director General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, Dirección Provincial del Guayas a través de la coordinación de la Dirección de Recursos Humanos, en el horario establecido de 08H00 a l6h30.

TERCERA.- PLAZO.- El plazo de duración del presente contrato será desde el **04 de Mayo hasta el 31 de Diciembre del 2009**, sin perjuicio de la fecha de suscripción, ni de la necesidad de notificación o solemnidad alguna para la terminación del mismo.

CUARTA.- El (La) Contratado (a) recibirá de conformidad a la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (CLOSCCA), por concepto de remuneración en virtud de la presentación de servicios establecidos en este contrato, la suma mensual de USD$ 819.00 **(OCHOCIENTOS DIEZ Y NUEVE CON CERO CENTAVOS DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA)** valor que será equivalente a la remuneración mensual unificada que percibe un servidor público con el cargo de SERVIDOR PUBLICO 2, y tendrá derecho a todos los beneficios de los contemplados para el servicio civil en general, debiendo realizarse las deducciones del 11.35% personales para el IESS.

QUINTA.- DECLARACIÓN.- El Contratado (a) se someterá a todas las disposiciones contenidas en el presente contrato, así como a las normas y regulaciones emanadas de las autoridades competentes, comprometiéndose a prestar sus servicios personales con eficiencia y responsabilidad, cumpliendo a cabalidad las tareas y trabajos que le fueren encomendadas y será sujeto (a) de los derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones que establece la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (CLOSCCA). A la conclusión de sus servicios entregara en forma inmediata los materiales y equipos de trabajo al responsable de la Unidad, donde prestó sus servicios y responderá por todos los actos ejecutados en virtud de este contrato.

SEXTA.- TERMINACIÓN UNILATERAL.- En caso de incumplimiento de las obligaciones adquiridas por El (La) Contratado (a), sin perjuicio de las Acciones Administrativas, Civiles y Penales a que hubiere lugar, se efectuará la terminación unilateral del contrato de acuerdo con el informe emitido por el Jefe inmediato, igualmente si el objeto para el cual se efectúa la presente contratación terminará antes

del plazo convenido, La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, dará por terminado el presente contrato sin trámite alguno.

SEPTIMA.- SUPERVISION.- Los Coordinadores de Gestión de Recursos Humanos y el Jefe Inmediato, ejercerán la supervisión del cumplimiento de lo establecido en este contrato, como tal, tendrán a su cargo la programación, dirección, control y evaluación de las actividades y trabajos que cumplirá el personal contratado (a) garantizando el adecuado y oportuno cumplimiento de las obligaciones personales contraídas por éste, en el presente instrumento.

OCTAVA.- CONTROVERSIAS.- En caso de controversias las partes se someten a los jueces competentes.

Las partes se ratifican en todo lo estipulado, para constancia de lo cual suscriben el presente documento, en cinco ejemplares de igual tenor literal y valor jurídico; en la ciudad de Quito, a los 04 días del mes de mayo del 2009.

LA CONTRATANTE

Abg. Jimi Salazar Gaspar
DIRECTOR GENERAL DE REGISTRO CIVIL IDENTIFICACIÒN Y CEDULACIÒN
(E)

EL (LA) CONTRATADO (A)

CHRISTIAN ENRIQUE BERNITA LEON
C.C. 0913437083

00000596 04 MAYO 2009

REPUBLICA DEL ECUADOR
DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
IDENTIFICACION Y CEDULACION

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS OCASIONALES

COMPARECIENTES: La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, representada en este acto por el Ing. Héctor Paulo Rodríguez Molina, con cédula de ciudadanía No.- 1801078841-9, en calidad de Director General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, conforme se desprende del acuerdo No.- 239-2009, de fecha 05 de agosto de 2009, a quien en adelante y para efecto de este contrato se le denominará "EL CONTRATANTE", por una parte; y por otra el Sr. **BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE** cédula de ciudadanía N° **091343708-3** domiciliado en el cantón de Guayaquil, Provincia de Guayas, a quien en adelante se le denominará "EL (LA) CONTRATADA", mayores de edad capaces para contratar y obligarse libre y voluntariamente; convienen en celebrar el presente contrato de Prestación de Servicios Ocasionales, de conformidad al Art. 19 de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, de acuerdo a las estipulaciones que a continuación se detallan.

PRIMERA.- ANTECEDENTES.- La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, por necesidad institucional y con el propósito de continuar con el proyecto de modernización de manera eficiente, establece contratar personal idóneo que cumpla con el perfil del puesto a nivel nacional para la consecución de los objetivos propuestos.

a).- Mediante Informe Técnico DIR-UARH's – 014 - 2010, la Ing. Adriana Murillo procede a calificar favorable la contratación de personal a nivel nacional de acuerdo a los requerimientos de las Diferentes Direcciones Provinciales, Unidades y Procesos, requerimientos que han sido analizados, por lo tanto el personal será ubicado de acuerdo al perfil del puesto y a la necesidad de la Institución.

b).-Memorando No. 2010-003-DIR-G, suscrito por el Ing. Paulo Rodríguez M. Director General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, autoriza la contratación de personal por servicios ocasionales a nivel nacional con la finalidad de contar con el recurso humano eficiente y de esta manera brindar un servicio ágil y oportuno.

c).- Mediante Memorando N° 2010-039-PRE-GF la Dra. Nancy Bonilla Directora Financiera certifica que existe la disponibilidad presupuestaria con cargo a la partida No. 71-05-10-000-1, correspondiente a Servicios Personales por Contrato.

Todos y cada uno de los documentos mencionados en la presente cláusula, se incorporan al contrato como habilitantes

SEGUNDA.- OBJETO.- La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, con la finalidad de continuar eficientemente con el proyecto de Modernización a nivel nacional, y toda vez que dentro de sus prioridades se encuentra garantizar la plena ejecución al ordenamiento de los actos y decisiones emanadas por las autoridades y funcionarios de la Institución, procede a la contratación del personal para que cumplan las siguientes actividades:

- Integrar brigadas de cedulaciones fijas y móviles.
- Clasificar y ordenar el archivo de la provincia
- Atención al cliente
- Y demás asignadas por el jefe inmediato

El Contratado (a), que prestará sus servicios en la Dirección Provincial de Registro Civil de Guayas, según disponga el señor Director General de Registro Civil, ó su Delegado a través de la Direcciones Provinciales y/o de la Dirección de Recursos Humanos , y que por mutuo acuerdo se tomara en consideración, la jornada especial de trabajo que es aquella que por misión de la Institución se sujetara a los horarios preestablecidos para su efecto, se encuentran establecidos en los Art. 24.- literal c) y del Art. 27.- de la Ley en la CLOSCCA ; y del Art. 29.- y Art. 30.- literal c) del Reglamento de la CLOSCCA.

TERCERO.- PLAZO.- El plazo de duración del presente contrato será de 59 días a partir de **01 de enero al 28 de febrero de 2010,** sin perjuicio de la fecha de suscripción del mismo y sin que sea necesaria ninguna notificación para la terminación del mismo.

CUARTA.- El Contratado (a) recibirá por concepto de remuneración, en virtud de la prestación de servicios establecido en este contrato, la suma mensual de **USD 819.00 (OCHO CIENTOS DIECINUEVE DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 00/100),** valor que será equivalente a la remuneración unificada que percibe un servidor público con el cargo de **SERVIDOR PUBLICO 2,** y tendrá derecho a los beneficios contemplados para el servicio civil en general, debiendo realizarse las deducciones del 11.35 % personales para el IESS.

QUINTA.- DECLARACION.- El Contratado (a), se someterá a todas las disposiciones contenidas en el presente contrato, así como a regulaciones emanadas de las autoridades competentes, comprometiéndose a prestar sus servicios personales con eficiencia y responsabilidad en las tareas y trabajos que le fueren encomendadas y será sujeto de los derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones que establece la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento. A la conclusión de sus servicios entregará en forma inmediata los materiales y equipos de trabajo al responsable de la Unidad, donde prestó sus servicios y responderá por todos los actos ejecutados en virtud de este contrato.

SEXTA.- TERMINACION UNILATERAL.- En caso de incumplimiento de las obligaciones adquiridas, por parte del Contratado (a), sin perjuicio de las acciones administrativas civiles y penales a que hubiere lugar, se procederá con la terminación anticipada unilateral del Contrato de acuerdo con el informe emitido por el Jefe

inmediato, la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, dará por terminado el presente contrato sin trámite alguno.

SEPTIMA.- SUPERVISION.- La Directora de Recursos Humanos, y el Jefe inmediato ejercerán la supervisión del cumplimiento de lo establecido en este contrato, como tal, tendrán a su cargo la programación, dirección control y evaluación de las actividades y trabajos que cumplirá el Contratado (a) garantizando el adecuado y oportuno cumplimiento de las obligaciones personales contraídas en el presente instrumento.

OCTAVA.- CONTROVERSIAS.- En caso de controversias las partes se someten a los jueces competentes.

Las partes se ratifican en todo lo estipulado, para constancia de lo cual suscriben el presente documento en cinco ejemplares de igual tenor literal y valor jurídico, en el Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito, a los veinte y nueve días del mes de enero de dos mil diez.

EL CONTRATANTE

Ing. Paulo Rodríguez Molina
DIRECTOR GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACION Y CEDULACION

EL CONTRATADO

Sr. Christian Enrique Bernita León
C.I 091343708-3

10 FEB. 2010

00001141

REPUBLICA DEL ECUADOR
DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
IDENTIFICACION Y CEDULACION

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS OCASIONALES

COMPARECIENTES: Por una parte y en esta calidad de Contratante la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, legalmente representada por su Director General el Ing. Héctor Paulo Rodríguez Molina, con cédula de ciudadanía No.- 180107841-9, conforme se desprende del acuerdo No.- 239-2009, de fecha 05 de agosto de 2009; y, por otra el/la Sr (a) **BERNITA LEON CRISTIAN ENRIQUE**, con cédula de ciudadanía N° **091343708-3**, domiciliado en la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas, en calidad de CONTRATADO"(A), quienes teniendo la capacidad legal suficiente para contratar y obligarse; celebran el presente contrato de Prestación de Servicios Ocasionales, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 19 y pertinentes de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, conforme las cláusulas siguientes:

PRIMERA.- ANTECEDENTES:
a).- La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, se encuentra inmersa en el Plan de Modernización a nivel nacional y dentro de sus prioridades se establece el contar con el personal que aporte positivamente a alcanzar los objetivos institucionales.

b).- Mediante Informe Técnico DIR-UARHs – 014 - 2010, la Ing. Adriana Murillo procede a calificar favorable la contratación de personal a nivel nacional de acuerdo a los requerimientos de las Diferentes Direcciones Provinciales, Unidades y Procesos, requerimientos que han sido analizados, por lo tanto el personal será ubicado de acuerdo al perfil del puesto y a la necesidad de la Institución.

c).- Mediante Informe Técnico DIR-UARHs -219-2010, el Dr. Javier Lozano Torres Director de Recursos Humanos extiende el plazo de duración de los contratos de trabajo de conformidad con el Memorando Circular N° 2010-073-DIR-G de 24 de febrero de 2010 suscrito por el Ing. Paulo Rodríguez Molina Director General.

d)- Mediante Memorando N° 2010-039-PRE-GF la Dra. Nancy Bonilla Yánez Directora Financiera, *certifica que existe la disponibilidad presupuestaria con cargo a la partida No. 71-05-10-000-1, correspondiente a Servicios Personales por Contrato.*

SEGUNDA.- OBJETO: La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, a fin de cumplir cabalmente sus objetivos, requiere del contratado (a) el cumplimiento de las siguientes actividades:

- Integrar brigadas de cedulación fijas y móviles.
- Clasificar y ordenar el archivo de la provincia
- Atención al cliente
- Y demás asignadas por el jefe inmediato

TERCERO.- LUGAR Y HORARIO.- El (a) contratado (a), prestará sus servicios en la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación del Guayas, en jornada especial

de trabajo, comprendida de 08H00 a 17H00 con hora para refrigerio a partir de las 12H30 , conforme Art. 30 del Reglamento de la CLOSCCA.

CUARTA.- PLAZO.- El plazo de duración del presente contrato será del 01 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2010, sin perjuicio de la fecha de suscripción del mismo y sin que sea necesaria ninguna notificación para la terminación del mismo.

QUINTA.- REMUNERACION.- El (a) contratado (a) recibirá por concepto de remuneración, por los servicios establecidos en este contratado, la suma mensual de **USD 855.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 00/100),** valor que será equivalente a la remuneración mensual unificada que percibe un **SERVIDOR PÚBLICO 2** tendrá derecho a los beneficios contemplados para el servicio civil en general, debiendo realizarse las deducciones del 11.35 % personales para el IESS.

SEXTA.- DECLARACION.- El Contratado (a), se someterá a todas las disposiciones contenidas en el presente contrato, asi como a regulaciones emanadas de las autoridades competentes, comprometiéndose a prestar sus servicios personales con eficiencia y responsabilidad en las tareas y trabajos que le fueren encomendadas y será sujeto de los derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones que establece la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento. A la conclusión de sus servicios entregará en forma inmediata los materiales y equipos de trabajo al responsable de la Unidad, donde prestó sus servicios y responderá por todos los actos ejecutados en virtud de este contrato.

SEPTIMA.- TERMINACION UNILATERAL.- En caso de incumplimiento de las obligaciones adquiridas, por parte del contratado (a), sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, procederá con la terminación anticipada unilateral del contrato, bastando sólo el informe emitido por el jefe inmediato o la Dirección de Recursos Humanos.

OCTAVA.- SUPERVISION.- La Dirección de Recursos Humanos y/o el Jefe inmediato ejercerán la supervisión del cumplimiento de lo establecido en este contrato y para el efecto dirigirán, controlarán y evaluarán las actividades y trabajos encomendados a cumplir él (la) contratado (a) viabilizando así el proceso de modernización institucional.

NOVENA.- CONTROVERSIAS.- En caso de controversias las partes se someten a los jueces competentes.

Las partes se ratifican en todo lo estipulado, para constancia de lo cual suscriben el presente documento en cinco ejemplares de igual tenor literal y valor jurídico, en el Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito, a los quince dias del mes de marzo de dos mil diez.

EL CONTRATANTE

Ing. Paulo Rodrigo Molina
DIRECTOR GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACION Y CEDULACION

DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL IDENTIFICACION Y CEDULACION
QUITO

DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL IDENTIFICACION Y CEDULACION
CALIFICACION Y REGISTRO Y CONTROL

000 00673

15 MAR. 2010

EL CONTRATADO

Sr. (a) Cristian Enrique Bernita León
C. I 091343708-3

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES No.DRH-010-485

COMPARECIENTES: La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, representada en este acto por el Ing. Héctor Paulo Rodríguez Molina, con cédula de ciudadanía No.- 180107841-9, en calidad de Director General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, conforme se desprende del acuerdo No.- 239-2009, del 05 de agosto de 2009, suscrito por el Sr. René Ramírez Gallegos, Secretario Nacional de Planificación y Desarrollo de la Presidencia de la República, a quien en adelante y para efecto de este contrato se le denominará **"EL CONTRATANTE"**, por una parte; y por otra el/la **Sr(a) Bernita Leon Christian Enrique** con cédula de ciudadanía No **0913437083** domiciliado en la ciudad de **GUAYAQUIL**, provincia del **GUAYAS** a quien en adelante se le denominará **"EL CONTRATADO"**, mayores de edad capaces para contratar y obligarse libre y voluntariamente; convienen en celebrar el presente contrato de prestación de servicios ocasionales, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

PRIMERA.- ANTECEDENTES.- La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, en su afán de operar eficientemente el Proyecto de Modernización a nivel nacional, tiene como prioridad contar con personal técnicamente capacitado que aporte positivamente en el desarrollo del proyecto; debido a la falta del mismo, se ha visto en la necesidad urgente de contratar colaboradores con el fin de garantizar su plena ejecución.

a) El Ministerio de Relaciones Laborales en base al Decreto Presidencial No. 811, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 245 de 04 de enero de 2008, mediante Resolución 155 delega a las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sector Público, el proceso de calificación de contratos de servicios ocasionales de cada Institución.

b) Registro Oficial No. 294 del miércoles 06 de octubre de 2010, se deroga la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (CLOSCCA), dando paso a la nueva Ley Orgánica del Servicio Público dada y suscrita en la Sede de la Asamblea Nacional el 11 de agosto de 2010.

c) La Dirección de Recursos Humanos mediante Memorando No 2010-3107-DIR-RH, adjunta el Memorando No 2010-2928-DIR-RH, en el cual el señor Director autoriza la renovación de contrato de **Bernita Leon Christian Enrique** bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, con la finalidad de fortalecerá la Gestión Institucional, y cumplir con las exigencias del proceso de Modernización.

d) Con Memorando N° 2011-020-PRE-GF, de 20 de enero de 2011, la Dra. Nancy Bonilla Directora Financiera, certifica la disponibilidad presupuestaria con cargo a la partida presupuestaria N° 71.05.10.000.1. correspondiente a Servicios Personales por Contrato por el lapso de enero a mayo del año en curso.

e) El (a) contratado (a) obtuvo en la prueba psicológica de aptitud una calificación superior a la mínima de seis sobre diez (6/10) establecida en este proceso de Renovación de Contrato.

Todos y cada uno de los documentos mencionados en la presente cláusula, se incorporan al contrato como habilitantes.

SEGUNDA.- OBJETO.- La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, con la finalidad de alcanzar eficiencia en el desarrollo del Plan de Modernización, procede con la renovación de contrato quien deberá cumplir las siguientes funciones:

Organizar, verificar y planificar las diferentes actividades y disposiciones emitidas por DP. Cumplir y hacer cumplir la Ley, normas y reglamentos que rigen la administración en el sector público. Receptar los requermientos de cada una de las distintas áreas de la agencia en cuanto a sus necesidades, direccionarlos y prestarles la solución según corresponda. Supervisar de manera continua y sostenida la operación de la agencia a fin de asegurar que el servicio cumpla los estandares de calidad y efeciencia. Elaboración de reportes semanales de gestión. Administrar el reporte gerencial a conveniencia de la agencia y objetivos institucionales. Atender a los medios de comunicación previa autorización de DP. Organizar con las áreas de la agencia la entrega oportuna de la información de la operación para sustento de reportes gerenciales. Proponer mejoras en los procedimientos de RCIC para un servicio más agil y efectivo. Demás actividades solicitadas por jefe inmediato.

TERCERA.- LUGAR Y HORARIO.- El (a) contratado (a), prestará sus servicios en la Dirección Provincial de Registro Civil, Identificación y Cedulación del Guayas, en jornada especial de trabajo, comprendida de 08H00 a 17H00, con una hora para refrigerio, de acuerdo a lo establecido en el Art. 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público y conforme las disposiciones de sus superiores jerárquicos.

Por necesidad institucional la Dirección Técnica de Área de Recursos Humanos, y plena justificación por parte de los Directores Nacionales o Provinciales podrá disponer el traspaso del contratado dentro de la propia Provincia, conforme lo estipulado en el Art. 35 de la Ley Orgánica del Servicio Público, sin que esto requiera el pago adicional de viáticos u otro tipo de emolumento que no sea el estipulado en su remuneración.

CUARTA.- PLAZO.- El plazo de duración del presente contrato será del 01 de enero al 31 de mayo de 2011, y prolongándose hasta el 31 de diciembre del año en curso una vez que se cuente con la certificación presupuestaria, el mismo que será comunicado por el Director de Recursos Humanos, a cada Director Técnico de Área Nacional y Directores Provinciales.

QUINTA.- REMUNERACIÓN.- El (a) contratado (a) recibirá por concepto de remuneración, por los servicios establecidos en este contratado, la suma mensual de **USD $ 1150,00 (UN MIL CIENTO CINCUENTA DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 00/100)**, valor que será equivalente a la remuneración mensual unificada que percibe un Servidor Publico 5, tendrá derecho a los beneficios contemplados para el servicio civil en general, debiendo realizarse las deducciones del 11.35 % personales para el IESS.

De acuerdo a lo establecido en la parte final del Art. 110 de la Ley Orgánica del Servicio Público que establece, que "En el caso de los contratos se sujetarán lo que estipule los mismos". Por lo tanto el presente contrato, se ampara en esta disposición y se acuerda que el pago de remuneraciones será solo por el valor proporcional a los días efectivamente trabajados.

SEXTA.- DECLARACIÓN.- El (La) Contratado (a), se someterá a todas las disposiciones contenidas en el presente contrato, así como a regulaciones emanadas de las autoridades

competentes, comprometiéndose a prestar sus servicios personales con eficiencia y responsabilidad en las tareas y trabajos que le fueren encomendadas y será sujeto de los derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones que establece la Ley Orgánica del Servicio Público. A la conclusión de sus servicios entregará en forma inmediata los materiales, equipos de trabajo, información, declaración juramentada de bienes al responsable de la Unidad, donde prestó sus servicios y responderá por todos los actos ejecutados en virtud de este contrato.

SÉPTIMA.- TERMINACIÓN UNILATERAL.- En caso de incumplimiento de las obligaciones adquiridas, por parte del (la) contratado (a), sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, procederá con la terminación anticipada unilateral del contrato, bastando sólo el informe emitido por el Jefe inmediato o por la Dirección de Recursos Humanos.

OCTAVA.- SUPERVISIÓN.- La Dirección de Recursos Humanos y/o el Jefe inmediato ejercerán la supervisión del cumplimiento de lo establecido en este contrato y para el efecto dirigirán, controlarán y evaluarán las actividades y trabajos encomendados a cumplir él (la) contratado (a) viabilizando así el proceso de modernización institucional.

NOVENA.- CONTROVERSIAS.- En caso de controversias las partes se someten a los jueces competentes de la capital de cada Provincia, en la que resida, quienes resolverán conforme a la Ley.

Las partes se ratifican en todo lo estipulado, para constancia de lo cual suscriben el presente documento en cinco ejemplares de igual tenor literal y valor jurídico, en el Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito, al primer día del mes de enero de dos mil once. Dado y suscrito en la ciudad de Quito a los 20 días del mes de enero del 2011.

EL CONTRATANTE

Ing. Paulo Rodríguez M.
DIRECTOR GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

EL CONTRATADO

Sra/Sr Bernita Leon Christian Enrique
No. C.C 0913437083

DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN
REGISTRO Y CONTROL

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES No. DTH-09-662

COMPARECIENTES: La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, representada en éste acto por el Dr. Javier Lozano Torres, en su calidad de Director de Talento Humano (e), conforme la delegación conferida mediante Resolución No. 279-DIGERCIC-DAJ-2011de 28 de octubre de 2011 quien en adelante y para los efectos del presente contrato se le denominará **"EL CONTRATANTE"**, por una parte; y por otra el Sr. (a) (ta) BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE con cédula de ciudadanía No. 0913437083 domiciliado (a) en la ciudad de **GUAYAQUIL**, provincia de **GUAYAS**, a quien en adelante se le denominará **"EL (LA) CONTRATADO (A)"**, mayores de edad capaces para contratar y obligarse libre y voluntariamente; convienen en celebrar el presente contrato de prestación de servicios ocasionales, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en concordancia con los Arts. 143 y 145 de su Reglamento.

PRIMERA.- ANTECEDENTES.- El Contratante, en su afán de operar eficientemente el Proyecto de Modernización a nivel nacional, tiene como prioridad contar con personal técnicamente capacitado que aporte positivamente en el desarrollo del proyecto y debido a la falta del mismo, se ha visto en la necesidad urgente de contratar colaboradores con el fin de garantizar su plena ejecución.

a) El Ministerio de Relaciones Laborales en base al Decreto Presidencial No. 811, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 245 de 04 de enero de 2008, mediante Resolución 155 delega a las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sector Público, el proceso de calificación de contratos de servicios ocasionales de cada Institución.

b) A través de Memorando No. 2012-0141-DIR-TH el señor Director General Jorge Montaño Prado autoriza la renovación de BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, con la finalidad de fortalecer la Gestión Institucional y cumplir con las exigencias del proceso de modernización.

c) Con Memorando No. 2012-034-PRE-GF, de 19 de enero de 2012, la licenciada Nancy Corrales, Directora Financiera (e), certifica la disponibilidad presupuestaria con cargo a la partida presupuestaria Nº 71.05.10.00.1 / 71.05.07.00.1 / 71.06.01.000.1 / 71.06.02.000.1 / 71.0204.000.1 / 71.02.03.000.1 / 71.05.09.000.1 correspondiente a Servicios Personales por Contrato misma que se aplicará al presupuesto con cargo al Proyecto 012 de Modernización del Sistema Nacional de Registro Civil, Identificación y Cedulación – Fase Masificación.

d) Mediante Resolución No. 279-DIGERCIC-DAJ-2011de 28 de octubre de 2011, se resuelve en su Art. 1 literal a) Delegar al Director de Talento Humano de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, suscribir, previa autorización por parte del Director General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, los contratos de servicios de aquellas modalidades de trabajo que se encuentren estipuladas y en el futuro se estipulen en la Ley Orgánica de Servicio Público, Codificación del Código de Trabajo y demás normativa legal.

e) Conforme Resolución No. MRL-2012-0021 de 27 de enero de 2012, emitida por el Ministro de Relaciones Laborales resuelve sustituir los valores de la escala de remuneraciones mensuales unificadas, las mismas que regirán a partir del 1 de enero de 2012.

Todos y cada uno de los documentos mencionados en la presente cláusula, se incorporan al contrato como habilitantes.

SEGUNDA.- OBJETO.- El Contratante, en su afán de operar eficientemente el Proyecto de Modernización a nivel nacional, tiene como prioridad contar con personal técnicamente capacitado que aporte positivamente en el desarrollo del proyecto, toda vez que debido a la falta del mismo, se ha visto en la necesidad urgente de contratar colaboradores que garanticen su plena ejecución.

- Revisión de documentos habilitantes para la celebración del matrimonio.
- Celebrar matrimonios dentro y fuera de la oficina.
- Elaborar informes mensuales del número de matrimonios celebrados.
- Y demás actividades solicitadas por el jefe inmediato.

TERCERA.- LUGAR Y HORARIO.- El (la) contratado (a), prestará sus servicios en la Dirección Provincial de Guayas en jornada especial de trabajo, comprendida de 08H00 a 17H00, con una hora para refrigerio, de acuerdo a lo establecido en el Art. 25 literal b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, a la Resolución No. DIGERCIC-DAJ-2010-000027, autorizada por el Ministerio de Relaciones Laborales con oficio No. MRL-AGRH-2010-0001670 de 05 de marzo de 2010; por lo que no se autorizará permisos por estudios en base a ésta Resolución, ni aún con cargo a vacaciones.

Por necesidad institucional y previo requerimiento justificado por parte de los Directores Nacionales o Provinciales, la Unidad de Administración de Talento Humano emitirá el respectivo Informe Técnico para el cambio administrativo dentro de la misma provincia para la que fue contratado (a); sin que esto requiera el pago adicional de viáticos u otro tipo de emolumento que no sea el estipulado en su remuneración.

Cambio que se legalizará con la respectiva Acción de Personal conforme lo establecido en el Art. 21 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público.

CUARTA.- PLAZO.- El plazo de duración del presente contrato será del **02 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012.**

QUINTA.- REMUNERACIÓN.- El (a) contratado (a) recibirá por concepto de remuneración, por los servicios establecidos en este contrato, la suma mensual de **USD $ 1212,00 (MIL DOSCIENTOS DOCE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON 00/100)**, valor que será equivalente a la remuneración mensual unificada que percibe un **SERVIDOR PUBLICO 5** y tendrá derecho a los beneficios contemplados para el servicio civil en general, debiendo realizarse las deducciones del 11.35 % personales para el IESS.

De acuerdo a lo establecido en la parte final del Art. 110 de la Ley Orgánica del Servicio Público que establece, que "En el caso de los contratos se sujetarán a lo que estipulen los mismos". Por lo tanto el presente contrato, se ampara en ésta disposición y se acuerda que el pago de remuneraciones será solo por el valor proporcional a los días efectivamente trabajados", en concordancia con el Art. 147 de su Reglamento.

SEXTA.- DECLARACIÓN.- El (la) Contratado (a), se someterá a todas las disposiciones contenidas en el presente contrato, así como a regulaciones emanadas de las autoridades competentes, comprometiéndose a prestar sus servicios personales con eficiencia y responsabilidad en las tareas y trabajos que le fueren encomendadas y será sujeto de los derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones que establece la Ley Orgánica del Servicio Público. A la conclusión de sus servicios el servidor como requisito para su liquidación entregará en forma inmediata en la Unidad de Administración de Talento Humano la declaración juramentada de bienes de finalización de gestión registrada en la Contraloría General del Estado, acta entrega de credencial, informe de horas extras y un certificado emitido por la unidad de Tecnologías (matriz) donde conste que las claves de ingreso al sistema AS400, Magna o cualquier otro aplicativo han sido desactivados, igual que la cuenta en Zimbra. En la Dirección Financiera se entregará certificado de no adeudar especies valoradas y depósitos por recaudación de dinero, certificado de vacaciones no gozadas y certificado de no adeudar bienes.

SÉPTIMA.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO.- Acorde con lo determinado en el Art. 146 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, el contrato terminará por las siguientes causas:

a) Cumplimiento del plazo;
b) Mutuo acuerdo de las partes;
c) Renuncia voluntaria presentada;
d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
f) Terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;
g) Obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño dispuesto por el Ministerio de Relaciones Laborales o por la Institución;
h) Destitución;
i) Muerte;
j) Incumplimiento de las obligaciones adquiridas, por parte del (la) contratado (a), sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar.
k) Incumplimiento de la cláusula novena de confidencialidad establecida en el presente contrato

OCTAVA.- SUPERVISIÓN.- La Unidad de Administración de Talento Humano y/o el Jefe inmediato ejercerán la supervisión del cumplimiento de lo establecido en éste contrato y para el efecto dirigirán, controlarán y evaluarán las actividades y trabajos encomendados a cumplir el (la) contratado (a) viabilizando así el proceso de modernización institucional.

NOVENA.- CONFIDENCIALIDAD.- El contratado acepta y conoce que toda la información que llegue a su conocimiento, en razón de la ejecución del presente contrato, debe ser tratada con absoluta reserva, especialmente aquella considerada como confidencial o no divulgable por la Institución, a través de sus inmediatos jerárquicos o la autoridad nominadora. Por lo tanto, está prohibida su utilización y distribución en beneficio propio o de terceros, sin la autorización expresa por parte de la autoridad competente.

DÉCIMA.- CONTROVERSIAS.- En caso de controversias las partes se someten a los jueces competentes de la capital de Provincia en la que resida, quienes resolverán conforme a la Ley.

Las partes se ratifican en todo lo estipulado, para constancia de lo cual suscriben el presente documento en cinco ejemplares de igual tenor literal y valor jurídico, en el Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito, a los 03 días del mes de enero de dos mil doce.

EL CONTRATANTE

Dr. Javier Lozano Torres
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO (E)

EL (LA) CONTRATADO (A)

BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE
C.C. 0913437083

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES
No. DTH-09-1318

COMPARECIENTES: La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, representada en éste acto por el Dr. Javier Lozano Torres, en su calidad de Director de Talento Humano, conforme la delegación conferida mediante Resolución No. 279-DIGERCIC-DAJ-2011 de 28 de octubre de 2011 quien en adelante y para los efectos del presente contrato se le denominará la **"DIGERCIC"**, por una parte; y por otra el Sr. (a) (ta) **BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE** con cédula de ciudadanía **No. 0913437083** domiciliado (a) en la ciudad de **GUAYAQUIL**, provincia de **GUAYAS** a quien en adelante y para los efectos derivados de este contrato se le denominará como el (la) **"SERVIDOR(A)"**, mayores de edad capaces para contratar y obligarse libre y voluntariamente; convienen en celebrar la presente renovación del contrato de prestación de servicios ocasionales al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES.- La DIGERCIC, en su afán de operar eficientemente el Proyecto de Modernización a nivel nacional, tiene como prioridad contar con personal técnicamente capacitado que aporte positivamente en el desarrollo del proyecto y debido a la falta del mismo, se ha visto en la necesidad urgente de contratar colaboradores con el fin de garantizar su plena ejecución.

a) El Ministerio de Relaciones Laborales en base al Decreto Presidencial No. 811, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 245 de 04 de enero de 2008, mediante Resolución 155 delega a las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sector Público, el proceso de calificación de contratos de servicios ocasionales de cada Institución.

b) Mediante Informe Técnico No. DTH-003A-2013 de 03 de enero de 2013, se aprueba la contratación de una persona para cubrir la demanda que se generó en la Dirección Provincial de Guayas.

c) A través de Memorando No. 2013-0146-DIR-TH de 24 de enero de 2013, el señor Director General Jorge Montaño Prado autoriza la contratación de **BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE** bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, con la finalidad de fortalecer la Gestión Institucional y cumplir con las exigencias del Proceso de Modernización.

d) Con Memorando No. 2013-073-PRE-GF, de 23 de enero de 2013, la Lcda. Maritza Andrade Cueva, Directora Financiera, certifica la disponibilidad presupuestaria con cargo a las partidas presupuestarias Nº 71.05.10.00.1 / 71.06.01.00.1 / 71.02.03.00.1 / 71.02.04.00.1 denominada "SERVICIOS PERSONALES POR CONTRATO" misma que se aplicará al presupuesto vigente del Proyecto 012 de Modernización de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación.

e) Mediante Resolución No. 279-DIGERCIC-DAJ-2011de 28 de octubre de 2011, se resuelve en su Art. 1 literal a) Delegar al Director de Talento Humano de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, suscribir, previa autorización por parte del Director General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, los contratos de servicios de aquellas modalidades de trabajo que se encuentren estipuladas y en el futuro se estipulen en la Ley Orgánica de Servicio Público, Codificación del Código de Trabajo y demás normativa legal.

SEGUNDA.- OBJETO.- Sobre la base de los antecedentes expuestos, la DIGERCIC, requiere renovar el contrato bajo la modalidad de servicios ocasionales de el(la) SERVIDOR(A), en las mismas condiciones del contrato suscrito en calidad de JUEZ DE MATRIMONIOS, bajo el Grupo Ocupacional SERVIDOR PUBLICO 5 de la Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas fijada por el Ministerio de Relaciones Laborales; quien cumplirá las actividades correspondientes asignadas al puesto, debiendo sujetarse además a los horarios que establezca la DIGERCIC.

TERCERA.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR.- El (la) SERVIDOR(A), en calidad de JUEZ DE MATRIMONIOS deberá cumplir las siguientes actividades:

1. • Analiza la documentación de ecuatorianos y extranjeros previo a la elaboración del acta para la ceremonia civil.
2. • Entrevista a los contrayentes extranjeros para indagar información referente a la veracidad de la relación matrimonial
3. • Elabora informes estadísticos periódicos de matrimonios realizados en sede y a domicilio
4. • Ejecuta la celebración de matrimonio en sede y fuera del mismo previo la verificación de requisitos
5. • Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente.

Por necesidad institucional y previo requerimiento justificado por parte de los Directores Nacionales o Provinciales, la Unidad de Administración de Talento Humano emitirá el respectivo Informe Técnico para el cambio administrativo dentro de la misma provincia para la que fue contratado(a).

CUARTA.- LUGAR Y HORARIO.- El (la) SERVIDOR(A), prestará sus servicios en la Dirección Provincial de Registro Civil, Identificación y Cedulación de Guayas en la ciudad de GUAYAQUIL Parroquia XIMENA. En jornada especial de trabajo, observando ocho (08) horas efectivas de trabajo, sujeta al horario que legalmente hubiere dispuesto la autoridad nominadora para el área a la que ingresa, con una hora para refrigerio. Conforme a lo establecido en el Art. 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, a la Resolución No. DIGERCIC-DAJ-2010-000027, autorizada por el Ministerio de Relaciones Laborales con oficio No. MRL-AGRH-2010-0001670 de 05 de marzo de 2010; por lo que no se autorizará permisos por estudios en base a ésta Resolución, ni aún con cargo a vacaciones.

QUINTA.- VIGENCIA Y DURACIÓN.- La presente renovación del contrato rige a partir del 02 de enero de 2013 hasta el 28 de febrero de 2013.

SEXTA.- REMUNERACIÓN.- El (la) SERVIDOR (A) recibirá por concepto de remuneración, por los servicios establecidos en este contrato, la suma mensual de **1212,00 (MIL DOSCIENTOS DOCE DÓLARES DE LOS ESTADOS DE UNIDOS DE AMÉRICA CON 00/100DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 00/100)**, valor que será equivalente a la remuneración mensual unificada que percibe un **SERVIDOR PUBLICO 5** tendrá derecho a los beneficios contemplados para el servicio civil en general, debiendo realizarse las deducciones del 11.35 % personales para el IESS.

De acuerdo a lo establecido en la parte final del Art. 110 de la Ley Orgánica del Servicio Público que establece, que "En el caso de los contratos se sujetarán a lo que estipulen los mismos". Por lo tanto el presente contrato, se ampara en ésta disposición y se acuerda que el pago de remuneraciones será solo por el valor proporcional a los días efectivamente trabajados", en concordancia con el Art. 147 de su Reglamento.

SEPTIMA.- DECLARACIÓN.- El (la) SERVIDOR(A), se someterá a todas las disposiciones contenidas en el presente contrato, así como a regulaciones emanadas de las autoridades competentes, comprometiéndose a prestar sus servicios personales con eficiencia y responsabilidad en las tareas y trabajos que le fueren encomendadas y será sujeto de los derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones que establece la Ley Orgánica del Servicio Público. A la conclusión de sus servicios el servidor como requisito para su liquidación entregará en forma inmediata en la Unidad de Administración de Talento Humano la declaración juramentada de bienes de finalización de gestión registrada en la Contraloría General del Estado, acta entrega de credencial, informe de horas extras y un certificado emitido por la unidad de Tecnologías (matriz) donde conste que las claves de ingreso al sistema AS400, Magna o cualquier otro aplicativo han sido desactivados, igual que la cuenta en Zimbra. En la Dirección Financiera se entregará certificado de no adeudar especies valoradas y depósitos por recaudación de dinero, certificado de vacaciones no gozadas y certificado de no adeudar bienes.

OCTAVA.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO.- Acorde a lo determinado en el artículo 58, inciso sexto de la Ley Orgánica de Servicio Público y en el Art. 146 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, el contrato terminará por las siguientes causas:

a) Cumplimiento del plazo;
b) Mutuo acuerdo de las partes;
c) Renuncia voluntaria presentada;
d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
f) Terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;

g) Obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño dispuesto por el Ministerio de Relaciones Laborales o por la Institución;
h) Destitución;
i) Muerte.

NOVENA.- SUPERVISIÓN.- La Unidad de Administración de Talento Humano y/o el Jefe inmediato ejercerán la supervisión del cumplimiento de lo establecido en éste contrato y para el efecto dirigirán, controlarán y evaluarán las actividades y trabajos encomendados a cumplir el (la) contratado (a) viabilizando así el proceso de modernización institucional.

DÉCIMA.- CONFIDENCIALIDAD.- El (la) SERVIDOR(A) acepta y conoce que toda la información que llegue a su conocimiento, en razón de la ejecución del presente contrato, debe ser tratada con absoluta reserva, especialmente aquella considerada como confidencial o no divulgable por la Institución, a través de sus inmediatos jerárquicos o la autoridad nominadora. Por lo tanto, está prohibida su utilización y distribución en beneficio propio o de terceros, sin la autorización expresa por parte de la autoridad competente.

DÉCIMA PRIMERA.- JURISDICCIÓN Y COMPTENCIA.- La DIGERCIC y el (la) SERVIDOR(a), en caso de controversias derivadas de la aplicación del presente contrato, se someterán a los jueces competente de la ciudad de Quito, renunciando fuero y domicilio.

DÉCIMA SEGUNDA.- DOCUMENTOS HABILITANTES.- Como documentos habilitantes se acompañan todos y cada uno de los documentos mencionados en la cláusula primera del presente contrato.

Las partes se ratifican en todo lo estipulado, para constancia de lo cual suscriben el presente documento en cuatro ejemplares de igual tenor literal y valor jurídico, en el Distrito Metropolitana de Quito, a los veinte y ocho días del mes de enero de dos mil trece.

EL CONTRATANTE

Dr. Javier Lozano Torres
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO
DELEGADO DEL DIRECTOR GENERAL DEL REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

EL (LA) CONTRATADO (A)

BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE
C.C.: 0913437083
EL(LA) SERVIDOR(A)

1318

29 ENE 2013

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES
No. DTH-09-2815

25/03/2013
11:20 AM

COMPARECIENTES: La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, representada en éste acto por el Psc. Ind. Jhonathan Richards Naranjo, en su calidad de Director de Talento Humano (E), conforme la delegación conferida mediante Resolución No. 279-DIGERCIC-DAJ-2011 de 28 de octubre de 2011 quien en adelante y para los efectos del presente contrato se le denominará la **"DIGERCIC"**, por una parte; y por otra el Sr. (a) (ta) **BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE** con cédula de ciudadanía **No. 0913437083** domiciliado (a) en la ciudad de **GUAYAQUIL**, provincia de **GUAYAS** a quien en adelante y para los efectos derivados de este contrato se le denominará como el (la)**"SERVIDOR(A)"**, mayores de edad capaces para contratar y obligarse libre y voluntariamente; convienen en celebrar el presente contrato de prestación de servicios ocasionales al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES.- La DIGERCIC, en su afán de operar eficientemente el Proyecto de Modernización a nivel nacional, tiene como prioridad contar con personal técnicamente capacitado que aporte positivamente en el desarrollo del proyecto y debido a la falta del mismo, se ha visto en la necesidad urgente de contratar colaboradores con el fin de garantizar su plena ejecución.

a) El Ministerio de Relaciones Laborales en base al Decreto Presidencial No. 811, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 245 de 04 de enero de 2008, mediante Resolución 155 delega a las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sector Público, el proceso de calificación de contratos de servicios ocasionales de cada Institución.

b) Mediante Informe Técnico No. DTH-113A-2013 de 28 de febrero de 2013, se aprueba la contratación del personal para cubrir la demanda que se generó en la Dirección Provincial de GUAYAS

c) A través de Memorando No. 2013-0532-DIR-TH de 19 de marzo de 2013, el señor Director General (E) Carlos Caicedo Valladares autoriza la contratación de **BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE** bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, con la finalidad de fortalecer la Gestión Institucional y cumplir con las exigencias del Proceso de Modernización.

d) Con Memorando No. 2013-217-PRE-GF, de 12 de marzo de 2013, la Lcda. Maritza Andrade Cueva, Directora Financiera, certifica la disponibilidad presupuestaria con cargo a las partidas presupuestarias Nº 71.05.10.00.2 / 71.06.01.00.2 / 71.02.03.00.1 / 71.02.04.00.1 denominada "SERVICIOS PERSONALES POR CONTRATO" misma que se aplicará al presupuesto vigente del Proyecto 012 de Modernización de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación.

e) Mediante Resolución No. 279-DIGERCIC-DAJ-2011de 28 de octubre de 2011, se resuelve en su Art. 1 literal a) Delegar al Director de Talento Humano de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, suscribir, previa autorización por parte del Director General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, los contratos de servicios de aquellas modalidades de trabajo que se encuentren estipuladas y en el futuro se estipulen en la Ley Orgánica de Servicio Público, Codificación del Código de Trabajo y demás normativa legal.

SEGUNDA.- OBJETO.-Sobre la base de los antecedentes expuestos, la DIGERCIC, requiere contratar bajo la modalidad de servicios ocasionales de él (la) SERVIDOR(A), en las mismas condiciones del contrato suscrito en calidad de JUEZ DE MATRIMONIOS, bajo el Grupo Ocupacional SERVIDOR PUBLICO 5 de la Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas fijada por el Ministerio de Relaciones Laborales; quien cumplirá las actividades correspondientes asignadas al puesto, debiendo sujetarse además a los horarios que establezca la DIGERCIC.

TERCERA.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR.- El (la) SERVIDOR(A), en calidad de JUEZ DE MATRIMONIOSdeberá cumplir las siguientes actividades:

• Analiza la documentación de ecuatorianos y extranjeros previo a la elaboración del acta para la ceremonia civil.

• Entrevista a los contrayentes extranjeros para indagar información referente a la veracidad de la relación matrimonial
• Elabora informes estadísticos periódicos de matrimonios realizados en sede y a domicilio
• Ejecuta la celebración de matrimonio en sede y fuera del mismo previo la verificación de requisitos
• Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente.

Por necesidad institucional y previo requerimiento justificado por parte de los Directores Nacionales o Provinciales, la Unidad de Administración de Talento Humano emitirá el respectivo Informe Técnico para el cambio administrativo dentro de la misma provincia para la que fue contratado(a).

CUARTA.- LUGAR Y HORARIO.- El (la) SERVIDOR(A), prestará sus servicios en la Dirección Provincial de Registro Civil, Identificación y Cedulación de Guayas en la ciudad de Guayaquil, Parroquia XIMENA. En jornada especial de trabajo, observando ocho (08) horas efectivas de trabajo, sujeta al horario que legalmente hubiere dispuesto la autoridad nominadora para el área a la que ingresa, con una hora para refrigerio. Conforme a lo establecido en el Art. 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, a la Resolución No. DIGERCIC-DAJ-2010-000027, autorizada por el Ministerio de Relaciones Laborales con oficio No. MRL-AGRH-2010-0001670 de 05 de marzo de 2010; por lo que no se autorizará permisos por estudios en base a ésta Resolución, ni aún con cargo a vacaciones.

QUINTA.- VIGENCIA Y DURACIÓN.-La presente contratación rige a partir del 01 de marzo de 2013 hasta el 30 de abril de 2013.

SEXTA.- REMUNERACIÓN.- El (la) SERVIDOR (A) recibirá por concepto de remuneración, por los servicios establecidos en este contrato, la suma mensual de **1212,00 (MIL DOSCIENTOS DOCE DÓLARES DE LOS ESTADOS DE UNIDOS DE AMÉRICA CON 00/100DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 00/100),** valor que será equivalente a la remuneración mensual unificada que percibe un **SERVIDOR PUBLICO 5** tendrá derecho a los beneficios contemplados para el servicio civil en general, debiendo realizarse las deducciones del 11.35 % personales para el IESS.

De acuerdo a lo establecido en la parte final del Art. 110 de la Ley Orgánica del Servicio Público que establece, que "En el caso de los contratos se sujetarán a lo que estipulen los mismos". Por lo tanto el presente contrato, se ampara en ésta disposición y se acuerda que el pago de remuneraciones será solo por el valor proporcional a los días efectivamente trabajados", en concordancia con el Art. 147 de su Reglamento.

SEPTIMA.- DECLARACIÓN.- El (la) SERVIDOR(A), se someterá a todas las disposiciones contenidas en el presente contrato, así como a regulaciones emanadas de las autoridades competentes, comprometiéndose a prestar sus servicios personales con eficiencia y responsabilidad en las tareas y trabajos que le fueren encomendadas y será sujeto de los derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones que establece la Ley Orgánica del Servicio Público. A la conclusión de sus servicios el servidor como requisito para su liquidación entregará en forma inmediata en la Unidad de Administración de Talento Humano la declaración juramentada de bienes de finalización de gestión registrada en la Contraloría General del Estado, acta entrega de credencial, informe de horas extras y un certificado emitido por la unidad de Tecnologías (matriz) donde conste que las claves de ingreso al sistema AS400, Magna o cualquier otro aplicativo han sido desactivados, igual que la cuenta en Zimbra. En la Dirección Financiera se entregará certificado de no adeudar especies valoradas y depósitos por recaudación de dinero, certificado de vacaciones no gozadas y certificado de no adeudar bienes.

OCTAVA.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO.- Acorde a lo determinado en el artículo 58, inciso sexto de la Ley Orgánica de Servicio Público y en el Art. 146 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, el contrato terminará por las siguientes causas:

a) Cumplimiento del plazo;
b) Mutuo acuerdo de las partes;
c) Renuncia voluntaria presentada;
d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
f) Terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;
g) Obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño dispuesto por el Ministerio de Relaciones Laborales o por la Institución;
h) Destitución;
i) Muerte.

NOVENA.- SUPERVISIÓN.- La Unidad de Administración de Talento Humano y/o el Jefe inmediato ejercerán la supervisión del cumplimiento de lo establecido en éste contrato y para el efecto dirigirán, controlarán y evaluarán las actividades y trabajos encomendados a cumplir el (la) contratado (a) viabilizando así el proceso de modernización institucional.

DÉCIMA.- CONFIDENCIALIDAD.- El (la)SERVIDOR(A) acepta y conoce que toda la información que llegue a su conocimiento, en razón de la ejecución del presente contrato, debe ser tratada con absoluta reserva, especialmente aquella considerada como confidencial o no divulgable por la Institución, a través de sus inmediatos jerárquicos o la autoridad nominadora. Por lo tanto, está prohibida su utilización y distribución en beneficio propio o de terceros, sin la autorización expresa por parte de la autoridad competente.

DÉCIMA PRIMERA.- JURISDICCIÓN Y COMPTENCIA.- La DIGERCIC y el (la) SERVIDOR(A), en caso de controversias derivadas de la aplicación del presente contrato, se someterán a los jueces competente de la ciudad de Quito, renunciando fuero y domicilio.

DÉCIMA SEGUNDA.- DOCUMENTOS HABILITANTES.- Como documentos habilitantes se acompañan todos y cada uno de los documentos mencionados en la cláusula primera del presente contrato.

Las partes se ratifican en todo lo estipulado, para constancia de lo cual suscriben el presente documento en cuatro ejemplares de igual tenor literal y valor jurídico, en el Distrito Metropolitano de Quito, a los diez y nueve días del mes de marzo de dos mil trece.

EL CONTRATANTE

Psc. Ind. Jhonathan Richards Naranjo
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO (E)
DELEGADO DEL DIRECTOR GENERAL DEL REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

EL (LA) CONTRATADO (A)

BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE
C.C.: 0913437083
EL(LA) SERVIDOR(A)

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES No. DTH-09-5128

COMPARECIENTES: La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, representada en éste acto por el Ing. Carlos Caicedo Valladares, en su calidad de Delegado del Director General, conferida mediante Resolución No. 00177-DIGERCIC-DNAJ-2013 de 01 de abril de 2013 quien en adelante y para los efectos del presente contrato se le denominará la **"DIGERCIC"**, por una parte; y por otra el Sr. (a) (ta) **BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE** con cédula de ciudadanía **No. 0913437083** domiciliado (a) en la ciudad de **Guayaquil**, provincia de **Guayas** a quien se le denominará en adelante y para los efectos derivados de este contrato como el (la)**"SERVIDOR(A)"**, mayores de edad capaces para contratar y obligarse libre y voluntariamente; convienen en celebrar la presente renovación del contrato de prestación de servicios ocasionales al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES.- La DIGERCIC, en su afán de operar eficientemente el Proyecto de Modernización a nivel nacional, tiene como prioridad contar con personal técnicamente capacitado que aporte positivamente en el desarrollo del proyecto y debido a la falta del mismo, se ha visto en la necesidad urgente de contratar colaboradores con el fin de garantizar su plena ejecución.

a) El Ministerio de Relaciones Laborales en base al Decreto Presidencial No. 811, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 245 de 04 de enero de 2008, mediante Resolución 155 delega a las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sector Público, el proceso de calificación de contratos de servicios ocasionales de cada Institución.

b) Mediante Informe Técnico No. 2013-212-DTH, se aprueba la contratación del personal para cubrir la demanda que se generó en la Dirección Provincial

c) A través de Memorando No. 2013-1282-DIR-TH, el señor Director General Jorge Montaño Prado autoriza la contratación de **BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE** bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, con la finalidad de fortalecer la Gestión Institucional y cumplir con las exigencias del Proceso de Modernización.

d) Con Memorando No. 2013-329-PRE-GF, de 29 de abril de 2013, la Lcda. Nancy Corrales, Directora Financiera (E), certifica la disponibilidad presupuestaria con cargo a las partidas presupuestarias Nº 71.05.10.00.2 / 71.06.01.00.2 / 71.06.02.00.2 / 71.02.03.00.2 /71.02.04.00.2, misma que se aplicará al presupuesto vigente del Proyecto 012 de Modernización de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación.

e) Con Resolución N.00177-DIGERCIC-DNAJ-2013, del 01 de abril de 2013, la máxima autoridad Jorge Montaño Prado resuelve delegar al Subdirector la suscripción de contratos de servicios de aquellas modalidades de trabajo que se encuentran estipuladas y en el futuro se estipulen en la Ley Orgánica de Servicio Público, codificación del Código del Trabajo y demás normativa legal.

SEGUNDA.- OBJETO.-Sobre la base de los antecedentes expuestos, la DIGERCIC, requiere renovar el contrato bajo la modalidad de servicios ocasionales de el(la) SERVIDOR(A), en las mismas condiciones del contrato suscrito en calidad de **JUEZ DE MATRIMONIOS**, bajo el Grupo Ocupacional **SERVIDOR PUBLICO 5**, de la Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas fijada por el Ministerio de Relaciones Laborales; quien cumplirá las actividades correspondientes asignadas al puesto, debiendo sujetarse además a los horarios que establezca la DIGERCIC.

TERCERA.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR.- El (la) SERVIDOR(A), en calidad de **JUEZ DE MATRIMONIOS** deberá cumplir las siguientes actividades:

- Analiza la documentación de ecuatorianos y extranjeros previo a la elaboración del acta para la ceremonia civil.
- Entrevista a los contrayentes extranjeros para indagar información referente a la veracidad de la relación matrimonial
- Elabora informes estadísticos periódicos de matrimonios realizados en sede y a domicilio
- Ejecuta la celebración de matrimonio en sede y fuera del mismo previo la verificación de requisitos

• Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente.

Por necesidad institucional y previo requerimiento justificado por parte de los Directores Nacionales o Provinciales, la Unidad de Administración de Talento Humano emitirá el respectivo Informe Técnico para el cambio administrativo dentro de la misma provincia para la que fue contratado(a).

CUARTA.- LUGAR Y HORARIO.- El (la) SERVIDOR(A), prestará sus servicios en la Direccion Provincial, En jornada especial de trabajo, observando ocho (08) horas efectivas de trabajo, sujeta al horario que legalmente hubiere dispuesto la autoridad nominadora para el área a la que ingresa, con una hora para refrigerio. Conforme a lo establecido en el Art. 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, a la Resolución No. DIGERCIC-DAJ-2010-000027, autorizada por el Ministerio de Relaciones Laborales con oficio No. MRL-AGRH-2010-0001670 de 05 de marzo de 2010; por lo que no se autorizará permisos por estudios en base a ésta Resolución, ni aún con cargo a vacaciones.

QUINTA.- VIGENCIA Y DURACIÓN.-La presente renovación del contrato rige a partir del 01 de mayo hasta el 31 de agosto de 2013.

SEXTA.- REMUNERACIÓN.- El (la) SERVIDOR (A) recibirá por concepto de remuneración, por los servicios establecidos en este contrato, la suma mensual de **$ 1212,00 (MIL DOSCIENTOS DOCE DÓLARES DE LOS ESTADOS DE UNIDOS DE AMÉRICA CON 00/100),** valor que será equivalente a la remuneración mensual unificada que percibe un **SERVIDOR PUBLICO 5** tendrá derecho a los beneficios contemplados para el servicio civil en general, debiendo realizarse las deducciones del 11.35 % personales para el IESS.

De acuerdo a lo establecido en la parte final del Art. 110 de la Ley Orgánica del Servicio Público que establece, que "En el caso de los contratos se sujetarán a lo que estipulen los mismos". Por lo tanto el presente contrato, se ampara en ésta disposición y se acuerda que el pago de remuneraciones será solo por el valor proporcional a los días efectivamente trabajados", en concordancia con el Art. 147 de su Reglamento.

SEPTIMA.- DECLARACIÓN.- El (la) SERVIDOR(A), se someterá a todas las disposiciones contenidas en el presente contrato, así como a regulaciones emanadas de las autoridades competentes, comprometiéndose a prestar sus servicios personales con eficiencia y responsabilidad en las tareas y trabajos que le fueren encomendadas y será sujeto de los derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones que establece la Ley Orgánica del Servicio Público. A la conclusión de sus servicios el servidor como requisito para su liquidación entregará en forma inmediata en la Unidad de Administración de Talento Humano la declaración juramentada de bienes de finalización de gestión registrada en la Contraloría General del Estado, acta entrega de credencial, informe de horas extras y un certificado emitido por la unidad de Tecnologías (matriz) donde conste que las claves de ingreso al sistema AS400, Magna o cualquier otro aplicativo han sido desactivados, igual que la cuenta en Zimbra. En la Dirección Financiera se entregará certificado de no adeudar especies valoradas y depósitos por recaudación de dinero, certificado de vacaciones no gozadas y certificado de no adeudar bienes.

OCTAVA.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO.- Acorde a lo determinado en el artículo 58, inciso sexto de la Ley Orgánica de Servicio Público y en el Art. 148 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, el contrato terminará por las siguientes causas:

a) Cumplimiento del plazo;
b) Mutuo acuerdo de las partes;
c) Renuncia voluntaria presentada;
d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
f) Terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;
g) Obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño dispuesto por el Ministerio de Relaciones Laborales o por la Institución;
h) Destitución;
i) Muerte.

NOVENA.- SUPERVISIÓN.- La Unidad de Administración de Talento Humano y/o el Jefe inmediato ejercerán la supervisión del cumplimiento de lo establecido en éste contrato y para el efecto dirigirán, controlarán y evaluarán las actividades y trabajos encomendados a cumplir el (la) contratado (a) viabilizando así el proceso de modernización institucional.

DÉCIMA.- CONFIDENCIALIDAD.- El (la)SERVIDOR(A) acepta y conoce que toda la información que llegue a su conocimiento, en razón de la ejecución del presente contrato, debe ser tratada con absoluta reserva, especialmente aquella considerada como confidencial o no divulgable por la Institución, a través de sus inmediatos jerárquicos o la autoridad nominadora. Por lo tanto, está prohibida su utilización y distribución en beneficio propio o de terceros, sin la autorización expresa por parte de la autoridad competente.

DÉCIMA PRIMERA.- JURISDICCIÓN Y COMPTENCIA.- La DIGERCIC y el (la) SERVIDOR(a), en caso de controversias derivadas de la aplicación del presente contrato, se someterán a los jueces competente de la ciudad de Quito, renunciando fuero y domicilio.

DÉCIMA SEGUNDA.- DOCUMENTOS HABILITANTES.- Como documentos habilitantes se acompañan todos y cada uno de los documentos mencionados en la cláusula primera del presente contrato.

Las partes se ratifican en todo lo estipulado, para constancia de lo cual suscriben el presente documento en cuatro ejemplares de igual tenor literal y valor jurídico, en el Distrito Metropolitano de Quito, al primer día del mes de mayo de dos mil trece.

EL CONTRATANTE	EL (LA) CONTRATADO (A)
Carlos Caicedo Valladares **SUBDIRECTOR** **DELEGADO DEL DIRECTOR GENERAL DEL REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN**	BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE **C.C.: 0913437083** **EL(LA) SERVIDOR(A)**

00005111

01 MAY 2013

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES
No. DTH-09- 7262

COMPARECIENTES: La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, representada en éste acto por el Ing. Lenin Rivera Llivisaca, en su calidad de Coordinador General Administrativo Financiero, conforme la delegación conferida mediante Resolución No. 00536-DIGERCIC-DAJ-2013 de 04 de septiembre de 2013 quien en adelante y para los efectos del presente contrato se le denominará la **"DIGERCIC"**, por una parte; y, por otra parte, el/la Sr. (a) (ta) **BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE,** de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, con cédula de ciudadanía No. **0913437083,** que posteriormente se le conocerá como **"EL CONTRATADO",** las partes libre y voluntariamente convienen en celebrar el presente Contrato contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES.- La DIGERCIC, en su afán de operar eficientemente el Proyecto de Modernización a nivel nacional, tiene como prioridad contar con personal técnicamente capacitado que aporte positivamente en el desarrollo del proyecto y debido a la falta del mismo, se ha visto en la necesidad urgente de contratar colaboradores con el fin de garantizar su plena ejecución.

a) Mediante oficio No. SENPLADES-SIP-DAP-2010-745 de 01 de octubre de 2010, suscrito por el Secretario Nacional de Planificación y Desarrollo de turno, René Ramírez Gallegos, se aprueba y emite dictamen de prioridad al Proyecto "Modernización del Sistema Nacional del Registro Civil, Identificación y Cedulación-Fase Masificación".

b) El Ministerio de Relaciones Laborales en base al Decreto Presidencial No. 811, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 245 de 04 de enero de 2008, mediante Resolución 155 delega a las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sector Público, el proceso de calificación de contratos de servicios ocasionales de cada Institución.

c) Mediante Informe Técnico No. DTH-323-2013, se emite informe favorable para la contratación del personal bajo el régimen de servicios ocasionales con la finalidad de atender los múltiples requerimientos solicitados y al ser una de las exigencias del proceso de modernización brindar servicios oportunos a través de la implementación tecnológica, infraestructura funcional y talento humano calificado.

d) A través de Memorando No. 2013-3096-DIR-TH, el señor Director General Ing. Jorge Troya Fuertes autoriza la renovación de la contratación de **BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE** bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, con la finalidad de fortalecer la Gestión Institucional y cumplir con las exigencias del Proceso de Modernización.

e) Con Memorandos No. 2013-667-PRE-GF. de 02 de septiembre del 2013; y, No. 2013-675-PRE-GF, de 24 de septiembre del 2013, la Lcda. Nancy Corrales, Directora Financiera (E), certifica la disponibilidad presupuestaria con cargo a las partidas presupuestarias Nº 71.02.03.00.2 / 71.02.04.00.2 / 71.05.10.00.2 / 71.06.01.00.2/ 71.06.02.00.2, misma que se aplicará al presupuesto vigente del Proyecto 012 de Modernización de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación.

SEGUNDA.- OBJETO DEL CONTRATO.- El objeto del presente instrumento es contratar los servicios lícitos y personales de el/la **BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE,** para que, en relación de dependencia, bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales y en calidad de **JUEZ DE MATRIMONIOS PROVINCIAL** ejecute actividades de fortalecimiento en los procesos que se gestionan en la Dirección Provincial de Registro Civil, Identificación y Cedulación de **GUAYAS**, en la ciudad de **GUAYAQUIL,** parroquia **XIMENA**

TERCERA: PLAZO Y HORARIO DE TRABAJO.- Este contrato rige a partir del 1 de septiembre hasta el 31 de diciembre del 2013. El horario de trabajo que deberá cumplir De conformidad con el Art. 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público en concordancia con los Art. 24 y 25 del Reglamento a la Ley Ibídem; **"EL CONTRATADO"** deberá cumplir el horario de ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de la semana, con cuarenta horas semanales. Por las características de la prestación de los servicios que es de duración limitada, a **"EL CONTRATADO"** no se le concederá permisos para estudios regulares, licencias y comisiones de servicios, con o sin remuneración, determinado en el Artículos 58 inciso quinto de la LOSEP, y, a la Resolución No. DIGERCIC-DAJ-2010-000027, autorizada por el Ministerio de Relaciones Laborales con oficio No. MRL-AGRH-2010-0001670 de 05 de marzo de 2010, igualmente considerando la duración limitada del Contrato que no representa una actividad permanente no se le otorga a **"EL CONTRATADO"** una estabilidad ni indemnización por supresión de puesto o partida.

CUARTA: REMUNERACIÓN.- El (la) SERVIDOR (A) recibirá por concepto de remuneración, por los servicios establecidos en este contrato, la suma **mensual de $1212,00 (MIL DOSCIENTOS DOCE DÓLARES DE LOS ESTADOS DE UNIDOS DE AMÉRICA CON 00/100),** valor que será equivalente a la remuneración mensual unificada que percibe un **SERVIDOR PUBLICO 5** tendrá derecho a los beneficios contemplados para el servicio civil en general, debiendo realizarse las deducciones del 11.35 % personales para el IESS.

De acuerdo a lo establecido en la parte final del Art. 110 de la Ley Orgánica del Servicio Público que establece, que "En el caso de los contratos se sujetarán a lo que estipulen los mismos". Por lo tanto el presente contrato, se ampara en ésta disposición y se acuerda que el pago de remuneraciones será solo por el valor proporcional a los días efectivamente trabajados", en concordancia con el Art. 147 de su Reglamento.

QUINTA: VIÁTICO, SUBSISTENCIA Y/O MOVILIZACIÓN.- Si por necesidades institucionales se requiere trasladar a el/la contratado(a) a otro lugar al interior o exterior del país distinto al de su trabajo habitual, la Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación, reconocerá los costos que por concepto de viáticos, subsistencias, gastos de movilización, haya lugar, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias establecidas para el efecto.

SEXTA: SUBROGACIÓN Y ENCARGO.- Por disposición y necesidad de la Institución, podrá subrogar o encargarse de un puesto de aquellos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior, para lo cual deberá cumplir con los requisitos y perfiles para el puesto a subrogar o encargarse.

SÉPTIMA: OBLIGACIONES DE EL CONTRATADO.- "EL CONTRATADO" se compromete a cumplir las siguientes obligaciones en calidad de **JUEZ DE MATRIMONIOS PROVINCIAL:**

- Analiza la documentación de ecuatorianos y extranjeros previo a la elaboración del acta para la ceremonia civil.
- Entrevista a los contrayentes extranjeros para indagar información referente a la veracidad de la relación matrimonial
- Elabora informes estadísticos periódicos de matrimonios realizados en sede y a domicilio
- Ejecuta la celebración de matrimonio en sede y fuera del mismo previo la verificación de requisitos
- Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente.

Por necesidad institucional y previo requerimiento justificado por parte de los Directores Nacionales o Provinciales, la Unidad de Administración de Talento Humano emitirá el respectivo Informe Técnico para el movimiento administrativo.

OCTAVA: DECLARACIÓN.- "EL CONTRATADO", se someterá a todas las disposiciones contenidas en el presente contrato, así como a regulaciones emanadas de las autoridades competentes, comprometiéndose a prestar sus servicios lícitos y personales con eficiencia y responsabilidad en las tareas y trabajos que le fueren encomendadas y será sujeto de los derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones que establece la Ley Orgánica del Servicio Público. A la conclusión de sus servicios el servidor como requisito para su liquidación entregará en forma inmediata en la Unidad de Administración de Talento Humano la declaración juramentada de bienes de finalización de gestión registrada en la Contraloría General del Estado, acta entrega de credencial, informe de horas extras y un certificado emitido por la unidad de Tecnologías (matriz) donde conste que las claves de ingreso al sistema AS400, Magna o cualquier otro aplicativo han sido desactivados, igual que la cuenta en Zimbra y Quipux en los casos que corresponda. Se entregará el certificado de no adeudar especies valoradas y/o depósitos por recaudación de dinero, certificado de vacaciones no gozadas, certificado de no adeudar bienes e informe de descargo para la liquidación de haberes (hoja paz y salvo) debidamente suscrito.

NOVENA.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO.- Acorde a lo determinado en el artículo 58, inciso sexto de la Ley Orgánica de Servicio Público y en el Art. 146 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, el contrato terminará por las siguientes causas:

a) Cumplimiento del plazo;
b) Mutuo acuerdo de las partes;
c) Renuncia voluntaria presentada;
d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
f) Terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;
g) Obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño dispuesto por el Ministerio de Relaciones Laborales o por la Institución;
h) Destitución;
i) Muerte.

DÉCIMA: NATURALEZA DEL CONTRATO.- Este contrato de ninguna manera representará estabilidad laboral, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente pudiendo darse por terminado en cualquier momento.

El/la contratado (a) no es sujeto de indemnización por supresión de puesto o partidas, incentivos para la jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compras de renuncia, compensaciones por renuncia voluntaria, licencias sin remuneración y comisiones de servicio con remuneración para estudios regulares o de postgrado dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público.

DÉCIMA PRIMERA.- SUPERVISIÓN.- La Unidad de Administración de Talento Humano y/o el Jefe inmediato ejercerán la supervisión del cumplimiento de lo establecido en éste contrato y para el efecto dirigirán, controlarán y evaluarán las actividades y trabajos encomendados a cumplir el (la) contratado (a) viabilizando así el proceso de modernización institucional.

DÉCIMA SEGUNDA.- CONFIDENCIALIDAD.- "El Contratado" acepta y conoce que toda la información que llegue a su conocimiento, en razón de la ejecución del presente contrato, debe ser tratada con absoluta reserva, especialmente aquella considerada como confidencial o no divulgable por la Institución, a través de sus inmediatos jerárquicos o la autoridad nominadora.

Por lo tanto, está prohibida su utilización y distribución en beneficio propio o de terceros, sin la autorización expresa por parte de la autoridad competente.

DÉCIMA TERCERA.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.- La DIGERCIC y "El Contratado", en caso de controversias derivadas de la aplicación del presente contrato, se someterán a los jueces competentes de la ciudad de Quito, renunciando fuero y domicilio.

Las partes se ratifican en todo lo estipulado, para constancia de lo cual suscriben el presente documento en dos ejemplares de igual tenor literal y valor jurídico, en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 26 días del mes de septiembre del 2013.

EL CONTRATANTE

Ing. Lenin Rivera Llivisaca
COORDINADOR GENERAL ADMINISTRATIVO FINANCIERO

EL (LA) CONTRATADO (A)

BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE
C.C.: 0913437083
EL(LA) CONTRATADO (A)

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORADO POR: Mauricio Muñoz	Analista de Talento Humano Provincial	26 de Septiembre del 2013	
REVISADO POR: David Vizueta	Director de Provincia	26 de Septiembre del 2013	
REVISADO POR: Mónica Galván	Analista de Talento Humano	26 de Septiembre del 2013	
AUTORIZADO POR: Luis Fiallos	Director de la UATH	26 de Septiembre del 2013	

ING. FERNANDO CHA...

REGISTRO DE CONTRATO

FECHA: 30 SEP 2013

Nº DE REGISTRO: 0000506

REGISTRADO POR:

DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

Quito, 14 de mayo de 2014

PARA: BERNITA LEON CHRISTIAN ENRIQUE
SERVIDOR PUBLICO 5
DIRECCION PROVINCIAL DEL GUAYAS

DE: Lenin Rivera Llivisaca
COOR. GENERAL ADMINISTRATIVO FINANCIERO

ASUNTO: Notificación

La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, mediante Resolución No. 00536-DIGERCIC-DAJ-2013 de fecha 04 de septiembre de 2013, resuelve, delegar al Coordinador General Administrativo Financiero las distintas atribuciones que por disposición legal y reglamentaria, le corresponden exclusivamente al Director General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, dentro de los diferentes asuntos concernientes al área de talento humano y remuneraciones.

Mediante Memorando N.DGRCIC-DGRH-2014-0425 de fecha 25 de marzo del 2014, suscrito por el Ing. Luis Fernando Fiallos Cajas ex Director de Talento Humano comunica a la Coordinación General Administrativa Financiera sobre el incumplimiento de los requisitos para desempeñar puestos profesionales de ciertos servidores de la Institución.

Mediante Memorando N. DGRCIC-DRH-2014-0586 de fecha 29 de abril del 2014 y suscrito por el Dr. Henrri Pinos Erazo Director de Talento Humano se ratifica en la información proporcionada mediante Informe Técnico N.129-TH mismo que da a conocer la situación contractual de los servidores que se encuentran ocupando cargos en el nivel profesional y no cuentan con la instrucción requerida para el ejercicio de sus funciones.

De conformidad a lo establecido en el Contrato de Servicios Ocasionales No.DTH-09-7262, suscrito por usted y la DIGERCIC, la Cláusula Novena, literal f) señala: "Terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo".

En tal razón por este medio notifico la decisión de dar por terminado la relación laboral mantenida entre usted y la DIGERCIC, con fecha 14 de mayo de 2014, al amparo de lo establecido en el Art. 58 inciso sexto de la Ley Orgánica de Servicio Público, en concordancia con lo establecido en el Art. 146 literal f) del Reglamento General a la ley y Decreto Ejecutivo No. 174 de 5 de diciembre de 2013, mediante el cual se establece que para la renovación de contratos no será necesario la suscripción de uno nuevo, bastando únicamente la decisión administrativa que emita la autoridad nominadora o su delegado al igual que la certificación presupuestaria que expida la unidad financiera de la Institución.

En tal virtud, deberá cumplir con lo previsto en el Art. 110 de Reglamento General a la Ley, esto es, entregar los bienes, archivos, documentos, equipos y demás instrumentos de trabajo dotados oportunamente por la DIGERCIC; lo anterior, constituye requisito indispensable para continuar con el trámite correspondiente a la liquidación de sus haberes.

Atentamente,

Lenin Rivera Llivisaca
COOR. GNRAL. ADMINISTRATIVO FINANCIERO

Elaborado por: Mónica Galván
Revisado por: Henrri Pinos
Autorizado por: Lenin Rivera Llivisaca

DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

Oficio Nº 2013 -053-AGSUR-F
Guayaquil, 6 de mayo 2013

CERTIFICADO LABORAL

A QUIEN INTERESE:

Por medio de la presente tengo a bien certificar que una vez recurrido a los archivos de la Institución, el **Sr CHRISTIAN ENRIQUE BERNITA LEON,** portador de la cédula de ciudadanía Nº **0913437083** labora en el Registro Civil Identificación y Cedulación del Guayas, AGENCIA SUR desde el 31 de Enero del 2009 hasta la presente fecha, en el área de MATRIMONIO, como Servidor Público 5, con una remuneración mensual de USD$ 1.212.00 dólares.
Cumpliendo sus actividades laborales con CONTRATO.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad, el interesado puede hacer uso del mismo como lo estime conveniente.

Cabe mencionar que cualquier enmendadura invalida el documento.

Atentamente,

Ing. Rosa Cando Colomo
Supervisora Financiero
Registro Civil Guayas
Agencia Sur

cc. Archivo

LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

(Ley s/n)

EPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

l artículo 228 de la Constitución de la República establece: "£7 *ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera 'ministrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y rvidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad minadora".*

a Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 294 de 06 de octubre de 2010, es la norma que regula el ento humano en la Administración Pública. Su artículo 2 señala: *"El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, lidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del lento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación."*

l artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento regulan los contratos de servicios ocasionales, precisando que la suscripción : estos contratos será autorizada por la autoridad nominadora para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Unidad de dministración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin; y que tos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso.

l artículo 65 de esta Ley, que regula el ingreso al sector público, en el inciso primero reitera el contenido de la norma constitucional al decir: " *El greso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se rantice el libre acceso a los mismos."*

l artículo 66 de la misma Ley prescribe que para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, rantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esa Ley y l Reglamento, y que estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano.

lediante resoluciones de la Corte Constitucional No. 258 y 309, publicadas en R.O. No. 606 de 12 de octubre de 2015 y Suplemento del R.O. No. 56 de 20 de Octubre de 2016, respectivamente, se declaró la constitucionalidad condicionada del citado artículo 58, garantizando los derechos de s personas con discapacidad y de las mujeres embarazadas y en estado de gestación.

l Pleno de la Corte Constitucional en atención a las competencias establecidas en los artículos 436 numeral 3 de la Constitución de la República y 5 e la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en la sentencia No. 048-17-SEP-CC, aprobada el 22 de febrero de 2017 eclara la modulación de los artículos 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y 143 del Reglamento a Ley Orgánica de Servicio Público.

l espíritu del mencionado artículo 58 es que los contratos de servicios ocasionales sirvan para satisfacer necesidades institucionales xclusivamente temporales; y si se trata de necesidades permanentes, se debe crear la partida y llamar a concurso de méritos y oposición para llenar l puesto vacante.

in embargo, la suscripción de los contratos de servicios ocasionales ha desembocado en una problemática que se sintetiza en la pérdida de su aturaleza temporal porque las instituciones públicas contratan en forma secuencial, para el mismo puesto y bajo las mismas condiciones, a distintas ersonas una vez que cada una de ellas va cumpliendo el plazo máximo. De esta manera, se utiliza indebidamente esta modalidad de vinculación laboral para puestos que deberían ser ocupados mediante concurso de méritos y oposición. Además de que, por esa inestabilidad laboral, no existe la ptimización de los recursos invertidos en la capacitación que otorga la Administración Pública al servidor bajo la modalidad de contrato ocasional.

on estos antecedentes, es necesario reformar los artículos 58 y 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el sentido de aclarar la temporalidad e la actividad para la que se requiere la contratación de personal y que, en caso de que se celebran estos contratos por más de doce meses con iversas personas, para la prestación de los mismos servicios, las necesidades institucionales se considerarán como permanentes.

EPÚBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA NACIONAL

L PLENO

EDICIONES LEGALES edicioneslegales.com

la indemnización percibida; en caso de haberla recibido antes de la dolarización, para su devolución, ésta se calculará al tipo de cambio vigente a la fecha de su pago.

En caso de haber percibido indemnización por compra de renuncia con indemnización, para reingresar al sector público, a cualquier puesto, deberá devolver en forma previa la totalidad de la indemnización percibida.

Además, podrán reingresar al servicio público quienes hubieren sido indemnizados o compensados, sin necesidad de devolver el monto de la indemnización recibida, únicamente a cargos de nombramiento provisional y a cargos o funciones de libre nombramiento y remoción establecidos en esta ley. El mismo beneficio tendrán quienes reingresen para ejercer la docencia universitaria, formación de las o los servidores públicos o la investigación científica. Este período no será considerado como parte de la devengación de la indemnización recibida.

Las ex servidoras o los ex servidores que habiendo renunciado voluntariamente no recibieron indemnización alguna podrán reingresar al sector público.

En lo relacionado a los descuentos, suspensiones y límites de pago de pensiones, se estará a lo dispuesto en las leyes de seguridad social respectivas.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, PLAN FINANCIADO PARA COMPRA DE RENUNCIAS 2, 03-may-1999

Gaceta Judicial, PLAN FINANCIADO PARA COMPRA DE RENUNCIAS 1, 11-may-1999

Gaceta Judicial, JUICIO POR RENUNCIA, 25-ene-2012

Gaceta Judicial, SILENCIO ADMINISTRATIVO, 26-ene-2012

CAPITULO 3
DEL EJERCICIO DE UN CARGO PUBLICO

Art. 15.- Del reingreso de la servidora o servidor público destituido.- La servidora o servidor público legalmente destituido no podrá reingresar al sector público en un período de dos años, contados desde la fecha de su destitución, pero su reingreso no podrá darse a la institución del Estado, de la que fue destituido.

Art. 16.- Nombramiento y posesión.- Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora.

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

Concordancias:

CODIGO ORGANICO DE LA FUNCION JUDICIAL, Arts. 75, 76

Art. 17.- Clases de Nombramiento.- Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser:

a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley;
b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar:

b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;

b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;
b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;
b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,
b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;

c) De libre nombramiento y remoción; y,
d) De período fijo.

Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos.

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 14

Art. 18.- Registro de nombramientos y contratos.- Los nombramientos deberán ser registrados dentro del plazo de quince días, en la Unidad de Administración de Talento Humano de la respectiva entidad.

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

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

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

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1697, 1703

Art. 19.- Señalamiento de domicilio.- Para inscribir un nombramiento o contrato, la persona nombrada o contratada señalará domicilio y dirección electrónica, para recibir notificaciones relativas al ejercicio de sus funciones en la unidad de administración del talento humano correspondiente, o en su declaración patrimonial juramentada cuando sea del caso.

Los cambios de domicilio serán notificados a la unidad del talento humano correspondiente.

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO I), Arts. 45, 47, 48

CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Arts. 73, 82

Art. 20.- Prohibición de registrar.- La servidora o el servidor responsable del registro de los

g) Recibir pensiones de jubilación o retiro, que sumados superen los quinientos dólares mensuales; y,

h) Haber recibido indemnización por supresión de puestos o compensación por retiro voluntario, con las excepciones previstas en la ley.

Art. 8.- Prohibición de reingreso al sector público.- No podrán reingresar a laborar en ninguna institución de las señaladas en el Art. 1 de este reglamento, ya sea por nombramiento, por contrato ocasional o por contrato regulado por el Código de Trabajo, los servidores que cesaron en funciones y recibieron indemnizaciones o compensaciones por supresión de puestos o retiro voluntario, respectivamente.

Exceptúense de esta prohibición los ex - servidores públicos que se encuentren comprendidos en los casos señalados en el inciso segundo del artículo 15 y décima quinta disposición general reformada de la LOSCCA.

Quienes recibieron indemnizaciones por supresión de puestos y no hubieren reingresado a prestar sus servicios hasta antes de la vigencia de la LOSCCA, para poder ejercer un nuevo puesto público deberán devolver el valor de la misma. Si fueren a ocupar un puesto de libre nombramiento y remoción, de los señalados en el literal b) del Art. 93 de la LOSCCA, no efectuarán devolución alguna.

Si la indemnización se produjo antes de la dolarización, será calculada al tipo de cambio vigente a la fecha de la misma.

Art. 9.- Responsabilidad de las UARHS.- Las Unidades de Administración de Recursos Humanos UARHs comprobarán previo al otorgamiento del respectivo nombramiento o contrato, el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 6 reformado de la LOSCCA y reglamentos institucionales; y para el caso de nombramiento, el acta en la que se declare ganador del concurso. Las UARHs elaborarán y ejecutarán las modalidades específicas de dicho concurso de acuerdo a sus necesidades institucionales.

La SENRES establecerá las políticas, normativas e instrumentos técnicos de carácter general que regularán el concurso de merecimientos y oposición.

CAPITULO III

Del Ejercicio de un Puesto Público

Sección I

De los Nombramientos

Art. 10.- Nombramiento, Entiéndase por nombramiento el acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente mediante la suscripción de un acuerdo o resolución, que otorga investidura para el ejercicio de una función pública, que constituye un servicio a la colectividad y que exige capacidad, honestidad, eficiencia y eficacia.

Art. 11.- Clases de nombramientos, Los nombramientos extendidos para el ejercicio de la función pública pueden ser:

a) Provisional:

a.1.- Período de prueba.- Aquel que se extiende a favor del ganador del concurso de méritos y oposición para ingreso a la carrera administrativa en el servicio civil, por el período de seis meses, de conformidad con lo determinado en el Art. 75 de la LOSCCA;

a.2.- Reemplazo por destitución.- El expedido para ocupar el puesto de un servidor destituido que hubiere interpuesto una acción contenciosa dentro del término legal, hasta que se produzca el fallo correspondiente.

En caso de que el servidor destituido obtuviere el fallo favorable que ordene la restitución a su puesto, el servidor con nombramiento provisional cesará automáticamente de sus funciones.

Si el fallo fuere desfavorable para el servidor destituido, el servidor que se encontrare ocupando el puesto de manera provisional, podrá acceder al nombramiento regular siempre y cuando el puesto sea llenado mediante el proceso selectivo previsto en la LOSCCA y en este reglamento.

a.3.- Reemplazo.- El expedido para ejercer las funciones de un servidor que se hallare ausente, con licencia o comisión de servicios sin remuneración; para lo cual se señalará expresamente el tiempo de duración del nombramiento provisional.

a.4.- Nombramiento a puesto de dirección.- El servidor público de máximo nivel del grupo ocupacional profesional, podrá ser nombrado provisionalmente en un puesto de dirección dentro de la misma institución por el tiempo que la autoridad nominadora considere necesario; se deberá hacer constar su nueva remuneración con oportunidad de la designación provisional. Concluida la misma, el servidor regresará a su puesto de origen en las mismas condiciones anteriores a las de su designación.

b) Regulares: Los que se expidan para llenar vacantes mediante el subsistema de selección de personal, esto es cuando hubiere cumplido con todos los procedimientos previstos en la LOSCCA y este reglamento para el acceso a un puesto público.

c) A período fijo: Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer una función pública en un período determinado en una ley o reglamento; y,

d) De libre nombramiento y remoción: Son los expedidos a favor de los servidores que tienen a su cargo la dirección política, estratégica y administrativa de las instituciones del Estado, determinadas en el literal b) del artículo 93 y 94 de la LOSCCA.

Sección II

Del Registro de Nombramientos, Contratos y Acciones de Personal

Art. 12.- Del registro de nombramientos.- Dentro del término de 15 días de expedido el nombramiento mediante acuerdo o resolución motivada de la autoridad nominadora, las UARH realizarán el registro correspondiente en el formulario o acción de personal, que para el efecto emita la SENRES y que contendrá por lo menos la siguiente información:

a) Nombres y apellidos de la persona nombrada;

b) Número de cédula de ciudadanía;

c) Domicilio;

d) Puesto que desempeñará;

e) Remuneración mensual unificada;

f) Lugar de trabajo;

g) Fecha de ingreso; y,

h) Número de acuerdo o resolución que identifique dicho nombramiento.

Art. 16.- Prohibición de registro de nombramientos: De conformidad con el Art. 23 de la LOSCCA, las UARH no registrarán los nombramientos o contratos de las personas que hubieren incumplido con los requisitos previstos en los Arts. 6, 72, 73 y 75 de la referida ley y 124 de la Constitución; tampoco se registrarán de aquellas que se encuentren comprendidas en las inhabilidades, prohibiciones o impedimentos señalados en el Libro I, Título II, Capítulo II de la LOSCCA.

Art. 17.- Acción de personal.- Las acciones de personal referentes a ingresos, reingresos o restituciones, ascensos, traslados, traspasos, cambios administrativos, licencias y comisiones con o sin remuneración, sanciones, incrementos de sueldos, subrogaciones o encargos, cesación de funciones, contratos, vacaciones y demás actos relativos a la administración de los recursos humanos de la entidad, se registrarán en la Unidad de Administración de Recursos Humanos o en la que hiciere sus veces y se incorporarán al expediente del servidor, cuyo control y custodia corresponde a dicha unidad.

Art. 18.- Notificación.- La acción de personal registrada y debidamente notificada al servidor surtirá los efectos legales correspondientes. La notificación se hará en persona en el lugar de trabajo o en el domicilio señalado por el servidor en su expediente y se sentará la razón correspondiente de ella.

Para el caso de negativa del servidor a recibir la notificación del acto administrativo de que se trate, se dejará sentada la razón pertinente con la presencia de un testigo.

Art. 19.- Obligación de remitir información a la SENRES.- Las instituciones comprendidas en el Art. 1 de este reglamento, durante los cinco primeros días laborables de cada mes, deberán remitir y suministrar a la SENRES la información relacionada con el registro de movimientos de sus recursos humanos de acuerdo a la norma técnica que para este efecto determine la SENRES.

Sección III

De los Contratos de Servicios Ocasionales,

Profesionales, Laborales y de Tercerización

Art. 20.- Contratos de servicios ocasionales.- La autoridad nominadora en base de las políticas, normas e instrumentos que emita la SENRES, podrá suscribir contratos para la prestación de servicios ocasionales, únicamente previo informe favorable de las UAHRS, en el que se justifique la necesidad de trabajo temporal y se certifique el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSCCA y este reglamento para el ingreso al servicio civil; siempre que existan recursos económicos disponibles en una partida especial para tales efectos, y no implique aumento en la masa salarial aprobada.

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será el correspondiente al del tiempo restante del ejercicio fiscal en curso, no podrá ser renovado durante el siguiente ejercicio fiscal, y no se sujetará al concurso de merecimientos y oposición.

Se exceptúan del plazo máximo previsto en el inciso anterior, aquellos que por la naturaleza del trabajo, determinada en el informe técnico favorable de la UARHs de cada institución, requiera un tiempo mayor al señalado sin que por esta circunstancia se entienda que es una actividad permanente que otorgue estabilidad al servidor. La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada en la escala respectiva.

Capítulo III
Del ejercicio de un puesto público

Art. 17.- Nombramiento y posesión.- Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora.

El término para entrar en posesión de un cargo público será de quince días, contados desde que se expida el nombramiento.

El nombramiento caducará si quien hubiere sido nombrado para un cargo público, no se posesionare en el término fijado en el inciso anterior.

Art. 18.- Clases de nombramiento.- Para el ejercicio de la función pública, los nombramientos pueden ser de dos clases:

a) Regulares:

Aquellos que se expidan para llenar vacantes mediante el sistema de selección de personal previsto en esta Ley; y,

b) Provisionales:

b.1) Aquellos expedidos para los ciudadanos que habiendo ingresado por el sistema de selección de personal, se encuentren cumpliendo el período de prueba legalmente establecido;
b.2) Aquellos expedidos para ocupar el puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones, o destituido de su puesto, hasta que se produzca el fallo del Tribunal de lo Contencioso Administrativo u otra instancia jurídica facultada para aquello;
b.3) Los expedidos para llenar el puesto de un servidor que hubiese sido ascendido y/o trasladado a otro puesto en el cual deba cumplir el período de prueba; y,
b.4) Los expedidos para ejercer las funciones de un servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneraciones.

Art. 19.- Contrato de servicios ocasionales.- La prestación de servicios ocasionales por contrato se regirá por las normas de esta Ley y su reglamento.

El personal que labora en el servicio civil, bajo este régimen, tendrá derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el servicio civil en general.

Art. 20.- Registro de nombramientos y contratos.- Los servidores públicos, deberán registrar sus nombramientos o contratos en la unidad de administración de recursos humanos de la respectiva entidad.

La falta de registro originará la nulidad del nombramiento o contrato. Los actos administrativos realizados con nombramientos o contratos nulos no afectarán a terceros y darán lugar a la determinación de responsabilidades administrativas, civiles, y penales.

Todo movimiento o acción de personal, se hará en el formulario que para el efecto establezca la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público.

Art. 21.- Señalamiento de domicilio.- Para inscribir un nombramiento o contrato, el nombrado o contratado señalará domicilio para recibir notificaciones relativas al ejercicio de sus funciones en la unidad de administración de recursos humanos correspondiente, o en su declaración patrimonial juramentada cuando sea del caso.

Dicho domicilio corresponderá al lugar de residencia habitual del interesado en el Ecuador. Si el domicilio señalado resultare inexistente, se le notificará por la prensa, de conformidad con el Código de Procedimiento Civil.

Los cambios de domicilio serán notificados por escrito a la unidad de administración de recursos humanos correspondiente.

Art. 22.- Prohibición de registrar.- Bajo la prevención de las sanciones legales correspondientes, la unidad de administración de recursos humanos de la entidad, no registrará el nombramiento o contrato de la persona que no cumpla con lo prescrito en esta Ley.

Art. 23.- Prohibiciones de prestar caución.- No podrán rendir caución a favor de los funcionarios o servidores que estén obligados a prestarla: el Presidente de la República, el Vicepresidente de la República, los ministros de Estado, los magistrados, ministros y jueces de los tribunales, los miembros del Congreso Nacional, los funcionarios o los servidores de la Contraloría General del Estado los miembros de la Fuerza Pública en servicio activo, ni los gobernadores de provincia, los prefectos provinciales, los alcaldes, consejeros y concejales.

TITULO III
DEL REGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

Capítulo I
De los deberes, derechos y prohibiciones

Art. 24.- Deberes de los servidores públicos.- Son deberes de los servidores públicos:

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución Política de la República, las leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la ley;
b) Desempeñar personalmente, las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia y con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades, cumpliendo las disposiciones reglamentarias de su dependencia;
c) Cumplir, de manera obligatoria, la semana de trabajo de cuarenta horas, con una jornada normal de ocho horas diarias y con descanso de los sábados y domingos. Todos los servidores públicos cumplirán este horario a tiempo completo, excepto casos

2. Cuando sea procedente, certificado de haber devuelto los valores correspondientes de la indemnización, emitido por la institución que los recibió, o copia certificada de la declaración patrimonial juramentada de la cual conste el respectivo convenio de pago.

Art. 15.- Requisitos para la rehabilitación de personas impedidas por haber recibido indemnización o compensación económica por compra de renuncia, retiro voluntario, venta de renuncia, u otras figuras similares.- Previo a ingresar al servicio público, deberán presentar lo siguiente:

1. Certificado emitido por la institución del Estado de la que recibió indemnización o compensación económica, en el que se indique:

1.1. Fecha en la que se produjo la separación de la institución.
1.2. Fundamentos jurídicos que justificaron el tipo de indemnización o compensación económica recibida.
1.3. Determinación del valor a devolver.
1.4. Copias certificadas de las acciones de personal, resoluciones administrativas y demás documentos relativos a la separación de la institución.

2. Certificado de devolución de los valores de la indemnización o compensación económica emitido por la institución, entidad u organismo que los recibió, o copia certificada de la declaración patrimonial juramentada de la cual conste el respectivo convenio de pago.

Sección 4a.
De los nombramientos

Art. 16.- Nombramiento.- Entiéndase por nombramiento el acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente o autoridad nominadora mediante la expedición de un decreto, acuerdo, resolución, acta o acción de personal, que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto en el servicio público.

Art. 17.- Clases de nombramientos.- Los nombramientos extendidos para el ejercicio de un puesto en la función pública pueden ser:

a) Permanentes: El que se otorga a la o el ganador del concurso de méritos y oposición, una vez que haya aprobado el período de prueba;
b) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor;
c) De libre nombramiento y remoción: Los expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado; y,
d) De período fijo: Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por un período determinado por mandato legal.

Texto extraído de la página web: www.lexis.com.ec

Bicentenario

Art. 18.- Excepciones de nombramiento provisional.- Se podrá expedir nombramiento provisional en los siguientes casos:

a.- Para ocupar el puesto de la o el servidor a quien se haya concedido comisión de servicios sin remuneración, el cual se puede otorgar a favor de la o el servidor de la misma institución que ocupa un puesto dentro de los grupos ocupacionales derivados de las escalas de remuneraciones mensuales unificadas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, siempre y cuando exista necesidad del servicio y cumpla con los requisitos establecidos para el puesto;
b.- Para ocupar puestos comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior, se podrá otorgar nombramientos provisionales a servidoras o servidores de carrera que cumplan con los requisitos establecidos en el manual institucional de clasificación de puestos. Mientras dure el nombramiento provisional de la o el servidor público de carrera, su partida no podrá ser ocupada con nombramiento permanente. Una vez concluido el nombramiento provisional, el servidor o servidora regresará a su puesto de origen en las mismas condiciones anteriores y derechos que les asiste; en caso de que el nombramiento provisional implique el cambio de domicilio civil, se deberá contar con la aceptación por escrito de la o el servidor;
c.- Para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición, para cuya designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria. Este nombramiento provisional se podrá otorgar a favor de una servidora, un servidor o una persona que no sea servidor siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto;
d.- El expedido para llenar el puesto de la o el servidor de carrera que fuere ascendido, y que está sujeto al período de prueba de seis meses. En el evento de que la o el servidor de carrera no superare el período de prueba referido, la o el servidor con nombramiento provisional cesará en sus funciones a fin de que el titular del puesto se reintegre al puesto anterior y con su remuneración anterior; y,
e.- Para ocupar un puesto vacante ubicado como apoyo administrativo de las máximas autoridades institucionales, nombramiento provisional que se podrá otorgar a favor de una servidora, un servidor o una persona externa a la institución siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto.

Necesariamente tiene que existir la partida correspondiente y no se les puede dar nombramientos provisionales a través de la celebración de contratos de servicios ocasionales.

Art. 19.- Del registro de nombramientos y contratos.- Los nombramientos y contratos de servicios ocasionales deberán registrarse en la UATH de conformidad con lo que establece el artículo 18 de la LOSEP en registros separados a través de la asignación de un código de identificación, con la fecha, sello institucional, constancia del registro y firma del responsable de la UATH, de acuerdo con cada ejercicio fiscal.

Todo nombramiento se registrará en una acción de personal, conforme al formulario establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales. Los contratos de servicios ocasionales únicamente deberán ser registrados por las UATH.

Texto extraído de la página web: www.lexis.com.ec

Bicentenario

La acción de personal o el contrato de servicios ocasionales debidamente suscrito y registrado, será entregado a la o el servidor e incorporado en su expediente para los efectos legales correspondientes.

Todo movimiento de personal deberá ser registrado en el Sistema de Información que el Ministerio de Relaciones Laborales establezca para el efecto.

Art. 20.- Término para el inicio del ejercicio del puesto.- El nombramiento de la o el servidor quedará insubsistente si dentro del término de 3 días, contados a partir de la fecha de registro de la acción de personal, la persona no concurriera a prestar sus servicios, salvo que por circunstancias geográficas se demande un mayor tiempo el cual no podrá exceder de 5 días laborables.

Los contratos de servicios ocasionales se darán por terminados automáticamente, en el caso de que el contratado no se presentare a laborar en el término de 24 horas a partir de la fecha del registro del contrato.

Art. 21.- Del registro de otros movimientos de personal.- Los movimientos de personal referentes a ingresos, reingresos, restituciones o reintegro, ascensos, traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambios voluntarios, licencias y comisiones con o sin remuneración, sanciones, incrementos de remuneraciones, subrogaciones o encargos, cesación de funciones, destituciones, vacaciones, revisiones a la clasificación de puestos y demás actos relativos a la administración del talento humano y remuneraciones de la institución, se lo efectuará en el formulario "Acción de Personal", establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales, suscrita por la autoridad nominadora o su delegado y el servidor y se registrarán en la UATH o en la unidad que hiciere sus veces y en el Sistema Integrado de Información del Talento Humano y Remuneraciones administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Las acciones de personal registradas se incorporarán al expediente de la o el servidor, y su custodia será responsabilidad de la UATH o de la unidad que hiciere sus veces.

La UATH o la unidad que hiciere sus veces, deberán reportar prohibiciones, inhabilidades e impedimentos legales de la o el servidor al Ministerio de Relaciones Laborales para registrarlo en el Sistema Integrado de Información del Talento Humano y Remuneraciones.

Art. 22.- Efectos del registro de la acción de personal y contrato.- Sin perjuicio de los efectos generados por los actos administrativos pertinentes, la comunicación a la o el servidor del registro de la acción de personal o nombramiento se efectuará en persona en el lugar de trabajo o en el domicilio o residencia señalado por la o el servidor en su expediente y se sentará la razón correspondiente de ella.

En caso de negativa de la o el servidor de recibir la comunicación de registro, se sentará la razón pertinente con la presencia de un testigo.

Texto extraído de la página web: www.lexis.com.ec

Bicentenario

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document:	Titulación Urkund.docx (D35239629)
Submitted:	2/1/2018 11:15:00 PM
Submitted By:	lbardiec@gmail.com
Significance:	8 %

Sources included in the report:

TESIS-final-urkund.docx (D22702808)
Israel Valencia tesis.docx (D17694506)
tesis unida utpl.docx (D11420862)
TESIS-final-impreso.docx (D22591258)
Cuerpo de la tesis.doc (D20876788)
Pamela Ramón - Tesis Segunda correcion.docx (D29621475)
tesis final.docx (D14145770)
http://www.colegioabogadosavo.org.ar/laboral/contenido/documentos/RSeco-remuneracion-trabajador.pps

Instances where selected sources appear:

35

Universidad de Guayaquil

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.
02 FEB 2018
UNIDAD DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: ___Dr. Gerardo Vásquez

Tipo de trabajo de titulación: ___Estudio del Caso

Título del trabajo: _____ VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ECUADOR

Carrera: _____Derecho

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN: INICIO	DURACIÓN: FIN	OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
1	7 enero	Revisión de la propuesta del caso			Título reasignado		
2	10 enero	Aprobación de introducción, cap. I y II			Corrección capítulos II y IV		
3	13 enero	Aprobación de cap. III y IV					
4	15 enero	Aprobación de capítulos VI, VII					
5	17 enero	Capítulo VIII			Corrección de texto de contratos ocasionales		
6	23 enero	Capítulo IX y X			Agregar en Recomendaciones		
7	24 enero	Corrección de Recomendaciones			Readecuación del último capítulo		
8	30 enero	Reunión para detallar los últimos pormenores del trabajo					
9	31 enero	Revisión de todo el trabajo de investigación con sus anexos					

Universidad de Guayaquil

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.
02 FEB 2018
UNIDAD DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO