



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**“Reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, para garantizar el debido cumplimiento al nombramiento provisional de los servidores públicos que han sido acreedores a los concursos de méritos y oposición”**

**AUTOR:**

**Cevallos Moncada Génesis Yuliana**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL  
ECUADOR**

**TUTOR:**

**Dr. Franco Loor, Eduardo Julian PhD**

**Guayaquil, Ecuador**

**04 de septiembre del 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Cevallos Moncada Génesis Yuliana**, como requerimiento para la obtención del título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**.

**TUTOR:**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Eduardo Julián Franco Loor, PhD**

**DIRECTORA DE LA CARRERA:**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Xavier Zavala Egas, Mgs.**

**Guayaquil, a los 04 días del mes de septiembre del año 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, CEVALLOS MONCADA GÉNESIS YULIANA**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, para garantizar el debido cumplimiento al nombramiento provisional de los servidores públicos que han sido acreedores a los concursos de méritos y oposición**, previo a la obtención del título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido:

**Guayaquil, a los 04 días del mes de septiembre del año 2022.**

**AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_

**Cevallos Moncada Génesis Yuliana**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, CEVALLOS MONCADA GÉNESIS YULIANA**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, para garantizar el debido cumplimiento al nombramiento provisional de los servidores públicos que han sido acreedores a los concursos de méritos y oposición**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 04 días del mes de septiembre del año 2022.**

**AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_

**Cevallos Moncada Génesis Yuliana**

## INFORME URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, document details are shown: 'Documento' is 'ARTICULO ACADEMICO Génesis Cevallos.pdf (0143604744)', 'Presentado' is '2022-09-06 14:24 (-0500)', 'Presentado por' is 'eduardo.franco01@cu.ucsg.edu.ec', 'Recibido' is 'paola.toscanini.ucsg@analysis.orkund.com', and 'Mensaje' is 'TRABAJO DE TITULACIÓN GÉNESIS CEVALLOS MONCADA'. A yellow highlight indicates '14% de estas 18 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.' On the right, the 'Lista de fuentes' (List of sources) is visible, containing six entries with their respective URLs and checkboxes. The interface also shows the user 'PAOLA TOSCANINI (paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec)' and the institution 'UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL'.

**TUTOR:**

f. \_\_\_\_\_

**DR. FRANCO LOOR EDUARDO JULIÁN, PhD**

**AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_

**CEVALLOS MONCADA GÉNESIS YULIANA**

## DEDICATORIA

Con todo orgullo y esfuerzo dedico mi trabajo primeramente a Dios creador de todas las cosas, por concederme el privilegio de vivir y por darme las fuerzas necesarias para poder alcanzar mi meta.

A mis padres Dixon y Rocío, por haberme dado la vida, porque con sus valores y principios han sabido guiarme siempre por el buen camino, Gracias por todo el apoyo que siempre me han brindado y por inculcarme que con dedicación y perseverancia puedo lograr mis objetivos. Este logro también es de ustedes hermanos, Dixon y Allison; y, por último, pero no menos importantes a mis sobrinos Dixon e Isabella, por estar siempre presente y ser parte fundamental en mi vida.

A mi Mami Julieta, gracias por estar siempre pendiente de mí y por tenerme en sus oraciones, es parte importante de mi vida. Dedico también mi trabajo a mi Ángel en el cielo, mi Papi Pepe que su bendición me alcance siempre.

A mis compañeros de clases Lixy, David y Franklin, gracias por siempre motivarme y enseñarme que las metas siempre son alcanzables a pesar de las adversidades que se nos presenten en el camino.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por su infinito amor y su bondad; por permitirme terminar esta meta tan importante en mi vida. Por la bendición de tener a mis padres, compartiendo esta linda etapa; quienes son el motor principal de mi superación, gracias por su confianza y el amor que me dan cada día.

Y de manera muy especial a la persona que me ha brindado su apoyo incondicional quien ha sido mi motivación constante durante cada proceso de mi vida, Gracias por creer en mí.

A mi Tutor el Dr. Eduardo Franco Loor, por brindarme su confianza y ayuda necesaria durante este proceso, los conocimientos brindados fueron muy importantes para el desarrollo de mi trabajo.

De igual manera a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, por permitirme crecer profesionalmente con cada aprendizaje impartido por sus docentes, y por haber hecho de mí una persona con un gran aporte para nuestra sociedad.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**DR. XAVIER ZAVALA EGAS, MGS.**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**AB. ANGELA MARIA PAREDES CAVERO, MGS**  
COORDINADORA DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**AB. ALEXANDRA RUANO SÁNCHEZ, MGS.**  
OPONENTE

# ÍNDICE

RESUMEN .....	XI
ABSTRACT .....	XII
1.1 Identificación del problema jurídico .....	2
1.2 Preguntas de investigación .....	2
1.3 Justificación .....	3
1.4 Objetivos de investigación .....	4
1.4.1 Objetivo general .....	4
1.4.2 Objetivos específicos .....	4
1.5 Hipótesis .....	4
1.5.1 Idea a defender .....	4
2.2 Antecedentes históricos y Jurídicos .....	5
2.2.1 Antecedentes teóricos del servicio público .....	5
2.2.2 Régimen laboral en Ecuador .....	6
2.2.3 Nombramiento provisional .....	7
2.2.4 Nombramientos provisionales que derivan de contratos ocasionales .....	9
2.3 Elementos y características de la ley .....	12
2.3.1 Ley Orgánica de Servicio Público .....	12
2.3.2 Principios de ley .....	13
2.3.3 Características de ley .....	15
2.4 Naturaleza jurídica .....	15

2.5	Criterio jurídico personal.....	16
2.5.1	Modelo jurídico de propuesta .....	17
	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>20</b>
	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>21</b>
	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>22</b>

## RESUMEN

El sistema laboral ecuatoriano ha sido objeto de una larga investigación y debate debido a su importancia en el servicio público y las relaciones jurídicas dentro de las empresas, en el siguiente trabajo de investigación se plantea realizar una “Reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, para garantizar el debido cumplimiento al nombramiento provisional de los servidores públicos que han sido acreedores a los concursos de méritos y oposición” a través de un análisis jurídico de la legislación ecuatoriana, con el propósito de mejorar la contratación provisional y las condiciones de trabajo de los servidores públicos, debido al estrés psicológico que varias personas tienen por la falta de estabilidad laboral. El trabajo se dividirá en tres capítulos, el primero se utiliza para establecer la problemática de trabajo y establecer los objetivos a lograr, en el segundo capítulo se incluirá toda la legislación que se tiene para abordar el problema y establecer un proyecto de ley para mejorar la condición laboral, finalmente, el capítulo tres se realizan las conclusiones y recomendaciones finales para el trabajo investigativo.

**Palabras clave:** *LOSEP, contratación, estabilidad laboral, méritos y oposiciones, análisis jurídico*

## ABSTRACT

The Ecuadorian labor system has been the subject of a long investigation and debate due to its importance in public service and legal relations within companies, in the following research work it is proposed to carry out a "Reform of the Organic Law of Public Service for guarantee due compliance with the provisional appointment of public servants who have been creditors to the competitions of merits and opposition" through a legal analysis of Ecuadorian legislation, with the purpose of improving the provisional hiring and the working conditions of the servers due to the psychological stress that many have due to the lack of employment stability. The work will be divided into three chapters, the first is used to establish the work problem and establish the objectives to be achieved, the second chapter will include all the legislation that is available to address the problem and establish a bill to improve the working condition, finally, chapter three final conclusions and recommendations for the investigative work are made.

**Keywords:** *LOSEP, hiring, job stability, merits and oppositions, legal analysis*

## CAPITULO I

### 1.1 Identificación del problema jurídico

Es justo indicar que la Ley Orgánica del Servicio Público, como una norma relativamente nueva en el país, ha adquirido evidentes variaciones en las regulaciones contractuales con el servidor público, instaurando nuevas figuras en el sector público. Un tema de mucho interés que estimo funda un conflicto jurídico en la institucionalidad pública ecuatoriana, posee relación con el régimen de nombramientos que regula la LOSEP, especialmente con el nombramiento provisional reglado en el literal b.5 del art. 17 que textualmente dice: *“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”*.

En base a estas condiciones, se puede emitir una prerrogativa destinada por parte de las instituciones públicas estatales debido a que recurren a este tipo de nombramientos, los cuales no generan estabilidad laboral, por lo tanto, se cree que los servidores públicos pueden terminar sus funciones sin ninguna sanción como se describe en el Artículo 47 e) de la LOSEP. Sin embargo, es necesario señalar que existe un abuso respecto a la proliferación de los nombramientos por parte de los organismos públicos (Huilcarema & Hidalgo, 2022).

Como medida para reducir el gasto público, el estado ha establecido medidas para limitar la ejecución de contratos temporales y designaciones, las cuales afectan a las personas que trabajan en estas condiciones, mismas que se fundamentan en limitar los niveles de gasto público en el largo plazo por parte del gobierno y como una forma de reducir la mano de obra en el sector público. Sin embargo, no hay apoyo destinado a brindar estabilidad a estos trabajadores o asegurar el ocupar el cargo de forma permanente en función de su nombramiento definitivo (Garcés & Montiel, 2020).

### 1.2 Preguntas de investigación

¿Puede una reforma a la LOSEP garantizar el debido cumplimiento al nombramiento provisional de los servidores públicos que han sido acreedores a los concursos de méritos y oposición?

### **1.3 Justificación**

La Constitución estipula los derechos de los servidores públicos. Los cuales mediante la ley se definirá el órgano de gobierno competente para direccionar y dirimir los asuntos del sector público, ante ello es importante enfocarse en la Ley Orgánica de Servicios Públicos (LOSEP) dentro de su ámbito y objetivos, entre otras características, busca brindar las responsabilidades y facultades de la Unidad de Gestión del Talento Humano, así como a los programas normativos, reglamentos internos, manuales y administración de las métricas y rendimientos de las actividades. El desarrollo de la gestión del talento representa una oportunidad direccionada a diseñar una estructura orgánica efectiva que proteja los derechos de los servidores públicos y su facultad para contar con estabilidad laboral enmarcada por la constitución (Córdova & Terán, 2020).

Un análisis de las decisiones de la Corte Constitucional el cual está caracterizado por los cambios de la Ley, derivados por una relevancia nacional dado que la sociedad actual ecuatoriana se enfrenta por situaciones que obliga a adaptar leyes y reglamentos para satisfacer necesidades emergentes. Implica una evolución incremental que responde a nuevos intereses beneficiosos para la sociedad; tales como un trabajo estable largamente esperado en el campo del derecho laboral, así como las disposiciones del Artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, en cuanto a los derechos económicos, sociales y culturales. De hecho, la propuesta servirá como punto de partida profesional destinado a mejorar la calidad de vida de los trabajadores que han tenido que pasar por filtros de selección destinados a otorgar oportunidades de trabajo garantizados en la Constitución de la República del Ecuador (Mendoza & Vélez, 2022).

Sin embargo, por su condición no gozan de nombramientos definitivos y hay casos en los cuales esta situación se expande en el tiempo, en lugar de alcanzar los nombramientos definitivos para garantizar la estabilidad laboral y sus años de servicio y experiencia acumulada. Esto expone a los funcionarios a un trabajo inestable y por lo tanto viola uno de los principios de ser de un trabajo, el cual se enmarca en el derecho a la realización personal. A su vez, el Decreto Ejecutivo No. 858, de fecha 19 de agosto del 2019, limita de cierta manera su período de vigencia, justificando la necesidad de un marco legal en el cual se encuentren normas claras, que apoyan este principio. Debido a esto, en el sector público se realizan contrataciones en base a sus habilidades, conocimientos, competencias, experiencia, responsabilidad por el desempeño en sus funciones y demás requisitos del

sistema. Esto les permitirá seguir ejerciendo como servidores y servidoras públicas y de esta manera ayudar a mejorar la eficiencia de los procesos dentro de la entidad donde se desarrollan.

## **1.4 Objetivos de investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Establecer una propuesta destinada a reformar a la LOSEP, para garantizar el debido cumplimiento al nombramiento provisional de los servidores públicos que han sido acreedores a los concursos de méritos y oposición.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Describir los contratos ocasionales y los nombramientos temporales destinados a fomentar el trabajo de los servicios públicos.
- Demostrar la vulnerabilidad del derecho al trabajo en servidores públicos con nombramientos provisionales.
- Proponer reformas al marco regulatorio actual para abordar los límites identificados en la recopilación de información.

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Idea a defender**

La reforma de la Ley Orgánica del Servicio Público, permite un debido control de cumplimiento del proceso de contratación por concurso de méritos y oposiciones en los servidores públicos con contrato provisional.

## CAPITULO II

### 2.2 Antecedentes históricos y Jurídicos

#### 2.2.1 Antecedentes teóricos del servicio público

El concepto de servicio público proviene del concepto básico del derecho público moderno. Se refiere a los orígenes políticos y sociales de la teoría, el concepto de servicio público reemplazó al concepto de soberanía como base del derecho público, por supuesto, este concepto no es nuevo. El mismo día en que surgieron acciones de diversas causas, de las que actualmente no nos interesamos, surgió la distinción entre gobernante y gobernado, nació entre los hombres el concepto de servicio público (Peralta Valarezo, 2016).

La teoría del servicio público se originó en Francia en la segunda mitad del siglo XIX y ha tenido un impacto importante en América Latina y el mundo occidental desde su aparición.

Su investigación y conocimiento son importantes y oportunos en relación con el nacimiento del derecho administrativo, que León Duguit ve como derecho de servicio público. Además, los principios especiales y autónomos de este nuevo ordenamiento jurídico, sus procedimientos y materia jurisdiccional, fueron desarrollados a través de la jurisprudencia francesa, a diferencia del derecho civil, o *common law* en un sentido más amplio, que hasta ahora prevalecía. Surgió para regular los asuntos de los servicios públicos y resolver los conflictos que los rodean (Ruíz Pinchi & Delgado Bardales, 2020).

La teoría del servicio público es también una teoría del estado y la ley, que cambia fundamentalmente el concepto de la naturaleza del estado, de modo que el estado ya no es un comando, sino una cooperación estatal que asegura la obediencia pública (Barros Morais, 2020). Es decir, el gobierno es el representante de un poder social que administra los servicios públicos en su nombre, el pueblo es el destinatario de sus obligaciones y los gobernantes son sus servidores, no sus amos. Asimismo, cambia el concepto de propiedad que debe cumplir una función social en una sociedad solidaria, en lugar de los derechos sagrados e intangibles que presuponen las concepciones capitalistas de propiedad e individualismo.

El mundo ha cambiado, también sus ideas y patrones económicos, políticos e ideológicos; y el derecho en sus diversas manifestaciones, entre las que no se excluyen el derecho administrativo y la teoría político-jurídica del servicio público (Machín Hernández et al.,

2020). Analizar su naturaleza y transformaciones, las llamadas crisis de la teoría clásica, mutaciones, evasión del derecho administrativo, etc. Sus avances y retrocesos, sus métodos y tendencias, sus problemas y contradicciones, su vigencia y su aplicación práctica en el contexto internacional de su transformación o de su desaparición en los últimos años.

En suma, el concepto de servicio público parece formularse como toda actividad que debe ser regulada, asegurada y fiscalizada por los gobernantes, en tanto contribuye a la realización y desarrollo de la interdependencia social y tal actividad que sólo puede ser plenamente asegurada por la intervención del poder gobernante naturaleza. Puede entenderse así que el concepto de servicio público se ha convertido en un concepto básico del derecho público moderno, porque el derecho público moderno se ha transformado en un conjunto de normas que determinan cómo se organizan los servicios públicos y aseguran la regularidad y funcionamiento ininterrumpido de sus operaciones.

### **2.2.2 Régimen laboral en Ecuador**

Como aproximación preliminar, es necesario establecer que el Ecuador cuenta con dos sistemas de contratación laboral, público y privado, el primero está regulado por leyes administrativas como la Ley Orgánica de Servicios Públicos, y el segundo está regulado por la Ley del Trabajo. Existe una norma para identificar las relaciones contractuales que las personas adquieren a través de este sistema contractual, por lo que no existe una norma uniforme para calificar a los servidores públicos, llámense funcionarios o empleados para referirse a las personas que prestan servicios a las entidades públicas del poder público, aun así, están regulados por normas que, aunque bien diferentes, protegen todos los derechos de los trabajadores previamente revisados (Villavicencio Logroño, 2020).

La relación laboral entre los empleados y el gobierno puede generarse a través de contratos, nombramientos, elecciones, etc. Siempre que los funcionarios estén vinculados al departamento ejecutivo a través de contratos de trabajo, su nombramiento y remoción deberá sujetarse a las normas que rigen la materia, es decir, las disposiciones de la Ley del Trabajo.

Estos empleados se caracterizan por estar vinculados al poder ejecutivo a través de relaciones legales y reglamentarias, este vínculo se manifiesta ya sea de manera directa o

indirecta a través de los ministros y delegados del gobierno central, en general, son creados, reformados, y extinguidos a través de un acto de poder público, por lo tanto, el régimen al que están sujetos está predeterminado por la ley, es decir, existe.

Al analizar la normativa aplicable a la supervisión del Talento Humano dentro de las entidades públicas, es necesario aclarar la formulación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, establece que toda contratación pasará por procesos de selección y políticas establecidas en la ley, además reconoce la facultad de normar todo lo relacionado con los servidores públicos. Consecuentemente las leyes que también se aplican dentro de la administración pública son la LOSEP y el Código del Trabajo:

*“NOMBRAMIENTO, CONTRATACION Y OPTIMIZACION DEL TALENTO HUMANO.  
- La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio”* (Ecuador, Asamblea Nacional, 2018).

### **2.2.3 Nombramiento provisional**

Dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público, se establecen los tipos de nombramientos que por ley incluyen los provisionales, así, el apartado b del artículo 17 establece lo siguiente:

*“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” (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2020).*

*“Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras y servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos” (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2020).*

Se puede observar que existen muchas posibilidades para la designación temporal de los servidores públicos, y no en todos los casos se puede mejorar la posibilidad de estabilidad, como cuando se suspende a un funcionario, la designación temporal continúa hasta el próximo mandato. El término suspensión, como acción disciplinaria, puede ser de hasta 30 días conforme al artículo 87 del Reglamento de la LOSEP, que tiene relación con el artículo 47 de la Ley, *“si bien se establece que la suspensión temporal es una sanción administrativa, es cierto que la duración es indeterminada, entonces, no debemos olvidar que las suspensiones por sumarios ejecutivos pueden ser superiores en otras instituciones”*

Así por ejemplo, en el Código Orgánico de la Función Judicial, cuando se emite una citación a juicio, se suspende la jurisdicción hasta que una sentencia confirme la inocencia, lo que puede durar varios meses, y no olvidemos que en el primer nivel de sentencia, es posible para activar la apelación, sin olvidar la acción especial de revisión y protección; en el artículo 269 del mismo COFJ establece *“una facultad como presidente del Comité de la Judicatura para suspender servidores hasta por tres meses, surgen nombramientos interinos; otro ejemplo es un Camarero titular de licencia o comisión de servicio para ocupar el cargo de funcionario, no cabe duda que todos estos supuestos son nombramientos interinos temporales”*.

Los funcionarios públicos temporales se vieron en la necesidad de recurrir a los medios constitucionales para proteger sus derechos, es decir, iniciaron la garantía constitucional de la Acción de Protección porque su relación fue terminada abruptamente, o por cualquier error para llamar la atención, y más grave, sin ni siquiera convocar un concurso de los más aptos en el que se hayan declarado los ganadores en los puestos que ocupan.

#### **2.2.4 Nombramientos provisionales que derivan de contratos ocasionales**

La LOSEP permite que existan ciertos contratos llamados ocasionales, que en el artículo 58 establece:

*“La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanente, previo el informe motivado de la Unidad de Administración de Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin”* (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2020).

La contratación de personal de manera temporal para realizar actividades no permanentes, no se podrá exceder del 20% de todo el personal de la institución, si se excede ese porcentaje, se deberá obtener la autorización correspondiente por parte del Ministerio del Trabajo.

Para determinar la duración del contrato ocasional, la LOSEP en el inciso 12 del artículo 58 establece: *“se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública”* (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2020).

Entonces se llega a la conclusión que en la actualidad este tipo de contratos lo realizan las instituciones públicas para satisfacción de sus necesidades y tiene validez por el período de un año, lo cual genera una inestabilidad laboral. Si se vuelve una necesidad permanente dentro de la institución, es decir, el servidor continúa en sus funciones, el jefe del Talento Humano mediante sanción por incumplimiento, deberá iniciar el respectivo concurso de mérito y oposición.

## Marco jurídico

La Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), como norma orgánica, debe regular todo lo relacionado con los servidores que laboran en las sociedades cotizadas en el Ecuador. Sin embargo, tiene pocos artículos dedicados a la gestión del talento y el sistema establecido en él es imperfecto. La LOEP se limita a designar las facultades de diversos cuerpos legales para regular a los trabajadores según las clasificaciones mixtas que otorgan (Villavicencio Logroño, 2020). En otras palabras, una es que proporciona un sistema discordante para sus servidores y la otra es que no los regula por completo, evidentemente, este defecto no lo puede solucionar la junta directiva, no puede suplir este defecto de la LOEP, sólo puede limitarse a reglamentar, es decir hacer lo que determina la LOSEP, la LOEP y el Código del Trabajo.

La Constitución Ecuatoriana establece claramente que los trabajadores pertenecientes al sector público se regirán por el Código del Trabajo, sin embargo, se ha establecido que las normas constitucionales deben regular las restantes clasificaciones y características del talento.

La LOSEP se refiere explícitamente a la capacidad de la LOEP para gestionar servidores públicos en las empresas ecuatorianas que cotizan en bolsa; en este sentido, la LOEP también señala la existencia de cuerpos legales concurrentes en la gestión del talento, entre ellos la LOSEP, el Código del Trabajo y las resoluciones emitidas por las juntas directivas de las respectivas empresas. Acuerdos que no deben contradecirse, los siguientes artículos son vinculantes: LOEP Art 29; Constitución Art. 229 y 326 y LOSEP Art. 3, 56, 57 y 83 (Villavicencio Logroño, 2020):

*“LOEP Art. 29: COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO. - Para efectos de la competencia y del procedimiento en las relaciones contractuales generadas entre las empresas públicas y servidores públicos de carrera y obreros, se estará a lo dispuesto en esta Ley y en el Art. 568 y siguientes de la Codificación del Código del Trabajo”* (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2017).

*“Constitución Art. 229. Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector. Art. 326. El derecho al trabajo se sustenta en principios”* (Ecuador, Asamblea Nacional, 2008).

*“LOSEP Art.3: El ámbito, las disposiciones de la actual ley son de aplicación obligatoria en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la gestión pública comprendiendo; organismos y dependencias ejecutivas, judiciales, legislativas, entidades de régimen autónomos descentralizados y personas jurídicas creadas por acto normativo del GAD.*

*Art. 56: De la planificación institucional del talento humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados. Art. 57: De la creación de puestos. - El Ministerio del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el Art. 3 de esta ley, a la cual corresponderá añadir el informe de las unidades de administración de talento humano, previo a la resolución favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios. Art. 83: Servidoras y servidores públicos excluidos de la carrera del servicio público. - Exclúyase del sistema de la carrera del servicio público, a; ministros, viceministros, subsecretarios, titulares de organismos de transparencia, secretarios y subsecretarios de nivel jerárquico superior, puestos de coordinadores y subcoordinadores nacionales, directores, gerente, subdirectores y subgerentes, presidentes o vicepresidentes ejecutivos, intendentes de control, asesores, procuradores, gobernadores, intendentes, jefes políticos” (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2020).*

Así mismo dentro del Art. 23 se expresa sobre los derechos de las servidoras y los servidores públicos. – *“Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:*

- a. Gozar de estabilidad en su puesto.*
- b. Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad.*
- c. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;*
- d. Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;*

e. *No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;*

f. *Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades”* (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2020).

Así mismo, también existen derechos más profundos, pues, tienen derecho a estabilizar su posición, a diferencia de quienes han estado en una institución universitaria por tiempo indefinido bajo un contrato temporal; además, reconociendo que se les paga justamente en función del trabajo que realizan.

Otro derecho que reconocen es el derecho a la no discriminación, el cual no se realiza porque estos derechos no son tomados en cuenta en los cursos, seminarios, asambleas y eventos, un último análisis importante de los derechos inherentes a la formación permanente del estado, las instalaciones deben ser proporcionadas por la institución, lo que tampoco se cumple en este grupo. Podría decirse que se está ante una transcripción de los derechos de un conjunto de personas, o en este caso de servidores y sirvientes, pero no de todos, lo que vulnera el principio de igualdad ante la ley.

## **2.3 Elementos y características de la ley**

### **2.3.1 Ley Orgánica de Servicio Público**

Dentro del análisis de la ley, se analizan los preceptos más representativos sobre el objetivo y la contratación pública:

En el Art. 2: *“establece el objetivo del servicio público; este y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación”* (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2020).

En cuanto al objeto de esta ley, tiende al desarrollo de los servidores públicos en los ámbitos profesional, técnico y personal. Cabe mencionar que se determina el desarrollo de sistemas de gestión del talento basados en la igualdad de derechos y oportunidades sin discriminación.

La LOSEP, se divide en 12 Títulos principales, estos son:

1. Del Servicio Público.
2. De las servidoras y servidores públicos.
3. Del régimen interno de administración del talento humano.
4. De la administración del talento humano de las y los servidores públicos.
5. De la administración técnicas del talento humano.
6. De la carrera del servicio público.
7. Del ejercicio de las acciones y prescripciones.
8. Del ámbito y objeto de las remuneraciones e indemnizaciones del sector público.
9. De las remuneraciones.
10. Organismos de gestión, control y regulación de las remuneraciones.
11. Incumplimiento y sanciones.
12. De las pensiones vitalicias de presidentes y vicepresidentes constitucionales de la república del Ecuador.

Si se mira de cerca la forma de conclusión de la ley en referencia al trato y contrataciones, parece que debe ser la legislación, así mismo, no hay que violar los derechos constitucionales y los principios que rigen esta ley. Además, muchos profesionales y sus familias se encuentran en riesgo de cumplir con las disposiciones contractuales

### **2.3.2 Principios de ley**

Dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público, en el Art. 1 prescribe los principios activos dentro de la contratación y por los que se rigen todos los servidores públicos una vez firmado el contrato vinculante *“la presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que*

*promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación”* (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2020).

- Calidad: Cada servidor público debe tener la capacidad de generar soluciones dentro de las actividades y responsabilidades asignadas por su puesto.
- Calidez: El trato tanto con los compañeros de trabajo, así como con la sociedad debe ser cordial y amable.
- Competitividad: Cada servidor, debe ser capaz de mejorar y ser mejor que los demás.
- Continuidad: Su trabajo y actividades deben tener un orden y un objetivo
- Descentralización: La ley debe repartir el poder entre los funcionarios
- Desconcentración: La ley no debe concentrarse en un solo lugar
- Eficacia: Todo funcionario debe llegar al objetivo deseado
- Eficiencia: Además de cumplir el objetivo, debe hacerlo de manera adecuada, como lo determina la ley
- Equidad: Cada funcionario recibirá lo que sus funciones, méritos o condiciones requiera.
- Igualdad: Cada funcionario será tratado de igual forma.
- Jerarquía: Se establece una cadena de mando para las actividades.
- Lealtad: Los funcionarios serán leales al propósito por el que fueron contratados.
- Oportunidad: Todos sin excepción tendrán oportunidades de crecimiento.
- Participación: Es importante que en sus funciones sean participativos para mejorar.
- Racionalidad: Como funcionarios públicos, se debe tomar decisiones sin influencia de terceros o irracionalmente.
- Responsabilidad: Cada funcionario, es responsable de sus actividades, así como las consecuencias de estas.
- Solidaridad: El apoyo es importante.
- Transparencia: Todo proceso será verificado y auditado si es necesario
- Unicidad: Debe ser único.
- Universalidad: La ley debe ser entendida por todos.

Como se observa, cada principio del servicio público ecuatoriano tiene una importancia única, sin embargo, para la encuesta, es necesario dejar en claro que el servicio público se promueve con igualdad y no discriminación para todos. Este no es el caso de los profesores universitarios bajo el modelo de contrato ocasional.

### **2.3.3 Características de ley**

En cuanto a características, en el reglamento para la aplicación de la Ley Orgánica de Servicio Público (2018), en su Art. 132, establece las características del sistema:

*“El sistema propende a una gestión técnica y flexible, sustentada en puestos orientados a generar productos y servicios de los procesos, con grupos ocupacionales que integran puestos similares, para aplicar principios de equidad interna y competitividad externa que garanticen un trato equitativo a sus participantes, que estimule la profesionalización y capacitación de la o el servidor, promueva su desarrollo en la carrera institucional en función de los resultados, que impulse en el servicio público una cultura gerencial basada en la medición de objetivos y metas de la institución, de los procesos internos y del personal.*

*El Ministerio de Relaciones Laborales en función de la naturaleza y especificidades propias de las diversas instituciones establecidas en el artículo 3 de la LOSEP, sectores y funciones del Estado, podrá establecer sistemas especiales, estableciendo condiciones de igualdad entre aquellos.*

*La administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano es centralizada en cuanto a la definición de políticas, normas e instrumentos de carácter general a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales” (p.37).*

### **2.4 Naturaleza jurídica**

El sistema laboral de los servidores públicos que laboran en las empresas públicas en el Ecuador difiere de otros sectores públicos. Si bien es aplicable al sistema de libre nombramiento y remoción de servidores, vinculados por vía estatutaria y regidos por el derecho público, el sistema de trabajadores vinculados por contrato y regidos por el derecho privado, pero pactados; el resto de servidores deberá regularse de conformidad con las normas generales de derecho privado para satisfacer los fines del estado como negocio de origen. Vinculando los artículos: Constitución Art. 225 y 315; LOEP Art. 4 y 5 (Villavicencio Logroño, 2020).

La legislación ecuatoriana otorga un régimen laboral a las empresas públicas que se aleja del sistema recomendado por la doctrina, pues ha establecido que el personal de servicio de carrera está vinculado por la vía estatutaria -concurso de méritos y oposición/designación- que se rige por el derecho público, mientras que son relaciones con el poder ejecutivo se rigen por el derecho privado - el Código del Trabajo. Así, se ha establecido un sistema de trabajo mixto en el que convergen los sistemas de derecho público y privado en una misma clase de servidores, disposición que ha creado confusión a pesar de que el sistema ha sido declarado constitucional, vinculando los Art. LOEP 17, 19 y 29.

Dado que el derecho privado domina las relaciones de los trabajadores y empleados de carrera con las empresas públicas, los jueces laborales tienen la facultad de resolver los conflictos derivados de las referidas relaciones laborales, mientras que los jueces contencioso administrativos los demás tienen la facultad de resolver los conflictos que se refieran a la libre designación y eliminación de servidores. La anterior autoridad ha sido aprobada por la Corte Constitucional, mediante la verificación y vinculación de los Art. 32 de LOEP y el Art. 76 de la Constitución.

## **2.5 Criterio jurídico personal**

Si bien se ha avanzado mucho en cuanto al mérito y la transparencia frente a la competencia, hay ciertas etapas que permiten la discrecionalidad y son indiscutibles, aunque cuando se otorgan puntos son determinantes para el resultado final y el significado del anuncio del ganador. Competencia, que contraviene lo dispuesto en el Art. 173 de la Constitución.

Los servidores públicos constituyen atributos indispensables para que la administración pública pueda subsistir y así satisfacer las necesidades de los que están bajo su dirección. La LOSEP y el Reglamento de esta ley son incompatibles con la Constitución por las diferencias en cuanto a los servidores ocasionalmente contratados y las distintas formas de ingreso al sector público limitado y otros derechos, estabilidad, continuidad del trabajo y beneficios de naturaleza social.

El sistema eventual de contratos en la función pública se ha convertido en la principal herramienta de contratación, sumado a la precariedad de los empleados, derrochando recursos del Estado en funcionarios capacitados para el desempeño de sus funciones, una vez adaptados a la gestión de actividades, que deben estar al fin de sus contratos cuando se separa de las instituciones, el Estado entra en un círculo de constante renovación y derroche de recursos.

## **2.5.1 Modelo jurídico de propuesta**

### ***2.5.1.1 Objetivos de propuesta***

Para la propuesta de reforma, se tiene claro que el objetivo principal es identificar la problemática fundamental jurídica para la reforma del nombramiento provisional de los servidores públicos.

Así con esta parte clara, se puede llegar a establecer los límites permisivos y como se puede llevar a cabo la regulación de este tipo de nombramiento de la ley.

### ***2.5.1.2 Fundamentación jurídica***

En el transcurso de la realización de una investigación jurídica en torno a un tema identificado en el campo de la práctica del derecho laboral, luego de una revisión teórica, conceptual y jurídica de las instituciones relevantes al tema en estudio, me propuse formular algunos de los métodos y reflexiones que Yo, los considero ser, importante en el proceso de generación de alternativas jurídicas para incorporar a nuestro ordenamiento jurídico y relevante para mi tema de investigación;

El sistema laboral ecuatoriano ha sido objeto de una larga investigación y debate por su importancia en la relación jurídica entre el sector de los servicios públicos y las empresas privadas, pues se evidencian relaciones contractuales en ambos sectores, además de que el estado está involucrado en uno de ellos. Son el patrón y el otro es el individuo, sin embargo, es necesario determinar en qué medida se garantiza el derecho al trabajo y todos los privilegios de los funcionarios y trabajadores, y los principios laborales que deben observarse sin restricción en nuestro marco constitucional de cualquier tipo.

Cabe mencionar que la LOSEP al ser una ley que norma sobre la contratación pública de Ecuador, trajo variaciones tanto en la contratación de servidores públicos, como aumento de figuras nuevas dentro del marco legal de la ley. Así se transforma en una situación de interés constituyendo conflictos jurídicos en la legislación e institucionalidad pública de Ecuador, como también lo constituyen las particularidades del nombramiento provisional, que dentro del artículo 17 de la LOSEP, fundamentalmente en el inciso b.5) dice lo siguiente:

*“b.5: Contrato 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”* (p.14).

Analizando lo dicho en el párrafo anterior, se puede observar que el Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público hace uso de esta figura y menciona lo siguiente:

*“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”* (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2020).

En este contexto, se puede observar que el servidor que postuló a un cargo público en el concurso de méritos y oposición y ganó, aunque se prorrogue el mandato, tiene carácter temporal, es decir, un período de prueba de tres meses, lo que produce el ambiente de inseguridad jurídica o precariedad laboral de los funcionarios afectados, pues aunque gane el concurso, no tiene seguro para ingresar a la carrera de servicio público, pues tiene que demostrar durante un período de tres meses sus talentos, conocimientos, habilidades y competencias, que lógicamente se entienden como demostradas durante el proceso de evaluación y calificación de sus fortalezas y conocimientos en la competición.

### **2.5.1.3 Reforma de ley**

Para la reforma de ley establecida en concordancia con la ley que rige sobre las demás, la Constitución del Ecuador, se dispone que según el capítulo siete en el artículo 226, que *“las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”* (Ecuador, Asamblea Nacional, 2008). Se establecen las siguientes reformas:

- Eliminación del Art.17 numeral b.5 de la Ley Orgánica del Servicio Público, que se refiere al contrato de prueba de los servidores públicos o aquellos que han sido ascendidos en su periodo de prueba.
- En su lugar cambiándolo por los siguiente: Los nombramientos provisionales se otorgarán a los funcionarios que hayan sido ascendidos a su cargo y serán evaluados mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios por un período de hasta seis meses, luego de los cuales, si se determina que no son elegibles para el cargo, el desempeño para el puesto continuará con su salario anterior, es decir, volviendo a su puesto anterior.

## **CAPITULO III**

### **RECOMENDACIONES**

Se determina como importante una reestructuración de los procesos para la contratación de servidores públicos, mediante el concurso de mérito y oposición, así como la implementación de un contrato mínimo de 1 año para los ganadores de concursos, sin establecer los meses de prueba.

Es necesario que el Ministerio del Trabajo, determine si se garantiza el derecho al trabajo y demás privilegios de los funcionarios y trabajadores, y los principios laborales que deben observarse de mejor manera en nuestra Constitución, sin restricción alguna de cualquier naturaleza.

Así mismo, la regulación del proceso y las etapas de contratación, debido a los últimos cuestionamientos, frente a la contratación de servidores públicos y sus capacidades para realizar el trabajo, como prevención de actos de corrupción o conflicto de intereses del ente público.

## CONCLUSIONES

Luego de realizar la investigación sobre las posibles reformas para asegurar los nombramientos provisionales a los servidores públicos mediante el concurso de mérito y oposición, se establecen las siguientes conclusiones de trabajo:

- El análisis de la LOSEP permitió establecer un marco jurídico y legal en el que se puede determinar que actualmente y según el inciso b) del artículo 17, que menciona las modalidades de nombramiento y que todo servidor público que apruebe y gane el concurso de mérito y oposición sin excepción, tendrá un periodo de prueba de tres meses, creando inseguridad y falta de estabilidad, debido a que se supone que, ganando el concurso, tiene la capacidad intelectual, física y mental para el cargo.

- Los estatutos que regulan los diferentes procedimientos contractuales dentro de la administración pública, no han sido conciliados con los cambios estructurales propuestos en el marco constitucional vigente, y aún se evidencian flagrantes violaciones a los derechos de los funcionarios públicos ecuatorianos.

- El análisis jurídico y debate académico sobre el régimen jurídico laboral en el Ecuador es preciso, porque es determinante en la relación contractual entre el servidor público y la administración pública en cualquier forma institucional y en la relación jurídica ante las limitaciones y existencias evidentes. Restricciones que no permiten a los servidores públicos ejercer verdaderamente sus derechos.

## REFERENCIAS

- Barros Morais, H. (2020). Calidad y satisfacción en la atención al cliente: retos de la administración pública. *Revista científica multidisciplinar núcleo do Conhecimento*, 24(11), 42-57. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/calidad-y-satisfaccion>
- Cisneros, C., & Aulestia, V. (2022). La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social. *Universidad Central del Ecuador*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26555>
- Córdova, J., & Terán, E. (2020). El procedimiento administrativo de contratación de servidores públicos por parte de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas. *Universidad Central del Ecuador*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23353>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2017). *Ley Orgánica de Empresas Públicas, LOEP*. Registro Oficial Suplemento 48 de 16-oct.-2009: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/LEY-ORGANICA-DE-EMPRESAS-PUBLICAS.pdf>
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2008). *Constitución Nacional del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008: <https://bit.ly/3bi4mRA>
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Registro Oficial Suplemento 52 No. SAN-2009-077: [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org2.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf)
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2018). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento 418 de 01-abr.-2011: <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/Reglamento-LOSEP.pdf>
- Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales. (2020). *Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)*. *Registro Oficial*. [https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley\\_organica\\_servicio\\_publico2.pdf](https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf)

- Espín, L., & Gavilánez, A. (2018). El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público. *Universidad Técnica de Ambato*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27466>
- Garcés, Y., & Montiel, M. (2020). “PRECARIZACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU AFECTACIÓN EN LA ESTABILIDAD LABORAL”. *Universidad de Guayaquil*. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50386/1/Yeryd%20Garc%c3%a9s%20-%20Marina%20Montiel%20BDER-TPrG%20014-2020.pdf>
- Huilcarema, M., & Hidalgo, H. (2022). La terminación de funciones de los servidores públicos con nombramiento provisional y su incidencia en los derechos constitucionales. *Universidad Nacional de Chimborazo*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8600>
- Loor, J. (2020). La renuncia obligatoria con indemnización y su difícil inclusión en el modelo de carrera administrativa ecuatoriano. *Universidad Externado de Colombia*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/3671>
- Machín Hernández, M. M., Sánchez Vignau, B. S., & López Rodríguez, M. (2020). Análisis y proyecciones de la gestión de los servicios públicos en el entorno local. *Revista Economía y Desarrollo*, 163(1), 1-19. <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v163n1/0252-8584-eyd-163-01-e2.pdf>
- Mendoza, G., & Vélez, A. (2022). Análisis a la Declaratoria de Inconstitucionalidad del Artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. *Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil*. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/60629>
- Peralta Valarezo, J. L. (2016). Reforma a la ley orgánica del servicio público para garantizar el efectivo reconocimiento del nombramiento provisional de los servidores públicos que han ganado los concursos de méritos y oposición para el ingreso a la carrera del servicio público. *Universidad Nacional de Loja*. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/16657/1/JORGE%20LUIS%20PERALTA%20VALAREZO.pdf>

- Placencio, F. (2019). La debida aplicación de las acciones afirmativas en los concursos públicos. *Repositorio Digital Universidad ECOTEC*.  
<https://repositorio.ecotec.edu.ec/handle/123456789/176>
- Ruíz Pinchi, R., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Calidad del servicio público en el desarrollo de las municipalidades en la región San Martín. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1318-1332.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/158/195>
- Villavicencio Logroño, L. K. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 1(7), 366-404.  
<https://www.redalyc.org/journal/6002/600263428008/html/>
- Viteri, H., & Torres, S. (2018). El procedimiento del sumario administrativo establecido en la LOSEP, en aplicación del principio in dubio pro actione, en las actuaciones de la UATH. *Unviersidad Central del Ecuador*.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15645>
- Zambrano, A. (2021). “Vulneración del Derecho Constitucional al trabajo, por parte del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, a los trabajadores de la salud, en la ciudad de Guayaquil, en el mes de mayo del 2020”. *Universidad de Guayaquil*.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/58490>



## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Cevallos Moncada Génesis Yuliana**, con C.C: 092744277-2 autor/a del trabajo de titulación: **Reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, para garantizar el debido cumplimiento al nombramiento provisional de los servidores públicos que han sido acreedores a los concursos de méritos y oposición**, previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la república del Ecuador en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador, para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, a los 4 días del mes de septiembre del año 2022.**

f. \_\_\_\_\_

**Nombre: Cevallos Moncada Génesis Yuliana**

**CC: 0927442772**

**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, para garantizar el debido cumplimiento al nombramiento provisional de los servidores públicos que han sido acreedores a los concursos de méritos y oposición.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Cevallos Moncada Génesis Yuliana		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Dr. Franco Loor Eduardo Julián		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	4 de septiembre del 2022	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	23
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Constitucional, Derecho Laboral, Derecho Administrativo.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	<i>LOSEP, contratación, estabilidad laboral, méritos y oposiciones, análisis Jurídico.</i>		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>	<p>El sistema laboral ecuatoriano ha sido objeto de una larga investigación y debate debido a su importancia en el servicio público y las relaciones jurídicas dentro de las empresas, en el siguiente trabajo de investigación se plantea realizar una “Reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público para garantizar el debido cumplimiento al nombramiento provisional de los servidores públicos que han sido acreedores a los concursos de méritos y oposición” a través de un análisis jurídico de la legislación ecuatoriana, con el propósito de mejorar la contratación provisional y las condiciones de trabajo de los servidores públicos, debido al estrés psicológico que varias personas tienen por la falta de estabilidad laboral. El trabajo se dividirá en tres capítulos, el primero se utiliza para establecer la problemática de trabajo y establecer los objetivos a lograr, en el segundo capítulo se incluirá toda la legislación que se tiene para abordar el problema y establecer un proyecto de ley para mejorar la condición laboral, finalmente, el capítulo tres se realizan las conclusiones y recomendaciones finales para el trabajo investigativo.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTORES:</b>	+593996333641	E-mail: genesis.cevallos03@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	Nombre: Ab. Toscanini Sequeira Paola María, Msc. Teléfono: +593-999570394 E-mail: paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec paolats77@icloud.com		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			