



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**CONTROVERSIAS ENTRE LA NORMATIVA ECUATORIANA, DENTRO DEL
PROCESO INVESTIGATIVO ADMINISTRATIVO LLEVADO A CABO
CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE CUERPOS MILITARIZADOS.**

AUTOR:

Alberto Andrés Larrea Jiménez

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de:
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL
ECUADOR**

TUTOR:

Mgs. Luis Fernando Sotomayor Diaz Granados

Guayaquil – Ecuador

27 de Febrero 2016



**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 LARREA JIMENEZ ALBERTO ANDRES, como requerimiento para la obtención del Título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

TUTOR (A)

Mgs. Luis Fernando Sotomayor Diaz Granados

DIRECTOR DE LA CARRERA

Ab. Marena Alexandra Briones Velastegui

Guayaquil, a los 27 de Febrero del 2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, ALBERTO ANDRES LARREA JIMENEZ

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **CONTROVERSIAS ENTRE LA NORMATIVA ECUATORIANA, DENTRO DEL PROCESO INVESTIGATIVO ADMINISTRATIVO LLEVADO A CABO CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE CUERPOS MILITARIZADOS**, previo a la obtención del Título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA 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 27 de Febrero del 2016

EL AUTOR

Alberto Andrés Larrea Jimenez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, ALBERTO ANDRES LARREA JIMENEZ

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **CONTROVERSIAS ENTRE LA NORMATIVA ECUATORIANA, DENTRO DEL PROCESO INVESTIGATIVO ADMINISTRATIVO LLEVADO A CABO CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE CUERPOS MILITARIZADOS**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 27 de Febrero del 2016

EL AUTOR

Alberto Andrés Larrea Jimenez

ÍNDICE

RESUMEN	VI
ANTECEDENTES	7
ANÁLISIS	7
INICIO DEL PROCESO INVESTIGATIVO CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE CUERPOS MILITARIZADOS	8
BREVE DESARROLLO DEL PROCESO ACTUAL, APLICANDO LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DE LA LEY DE PERSONAL DE LA CTG (ACTUAL CTE) Y SU REGLAMENTO	8
CONTROVERSIAS ENTRE LA LEY DE PERSONAL DE LA CTG (ACTUAL CTE) Y SU REGLAMENTO, CON LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO Y CON EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL	12
EFFECTOS EN EL PERSONAL SI SE UTILIZARA LA VÍA DE LA LOSEP	15
EFFECTOS EN EL PERSONAL SI SE UTILIZARA LA VÍA DEL COIP	16
CONCLUSIÓN	17
BIBLIOGRAFÍA	19

RESUMEN

Es común encontrarse con situaciones que no son propias de lo que se espera del comportamiento de los individuos que poseen la calidad de uniformado, y cuyas acciones, al igual que las de los ciudadanos comunes deben ser sancionadas, pero así mismo es fácil encontrarse en un vértice de normas que regulan desde varios puntos vistas la falta cometida, lo cual pone en jaque a la administración pública, quien se encuentra con controversias en cuanto a la calidad del individuo al que se le sigue un proceso investigativo, el cual está destinado a crear antecedentes para evitar futuras irregularidades.

Palabras Claves:

Controversia entre la normativa, Proceso Investigativo, Investigación Administrativa, Sanción, Servidor Público Militarizado, UCSG, Derecho

ANTECEDENTES

Partiendo de que todos los seres humanos somos susceptibles a cometer errores, sean estos por culpa o dolo, es común que el personal, que ha recibido una formación disciplinaria más rigurosa que la de cualquier civil, y que con el pasar de los años se conoce a aquellos vestidos de uniforme son personas correctas, creando así un estereotipo, el mismo que no debería ser motivo para pensar que ellos por el hecho de ser uniformados, dejan de ser seres humanos y que no podrían cometer errores, los mismos que se traducen en faltas disciplinarias (Ley especial), faltas administrativas (Ley Orgánica) o infracciones (COIP).

Ahora bien, partiendo que la mayoría de problemas que viven los países, dependen netamente de su sociedad, empezando desde el núcleo (la familia), como de la evolución normal que vivimos (globalización), y de la psicología emocional que posee cada individuo.

ANÁLISIS

Partiendo de que, a la fecha los procesos investigativos contra los servidores públicos de cuerpos militarizados, poseen falencias, las cuales no coadyuvan a una buena depuración dentro de las filas, es necesario establecer cuál es el procedimiento actual, y como su mecanismo de aplicación sería más riguroso y con mejores resultados si se aplicaran normas de mayor eficacia como lo son la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código Orgánico Integral Penal, en contraposición de las previstas en la Ley de Personal de la CTG (actual CTE) y sus reglamentos, los cuales se encuentran obsoletas y no van acorde a los nuevos tiempos ni se ajustan a las normas del Debido Proceso previstas en nuestra constitución.

INICIO DEL PROCESO INVESTIGATIVO CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE CUERPOS MILITARIZADOS.

Como cualquier proceso en el cual se conoce un hecho contrario a la moral y la normativa vigente, el proceso investigativo parte del escrito, denuncia, parte informativo, o en nuestra era actual, mediante correo, QUIPUX, redes sociales, ..., con el cual se pone a conocimiento de la administración el hecho ilícito y su presunto/os perpetrador/es.

Luego de que la administración toma conocimiento del hecho ilícito, es cuando inicia el proceso investigativo, el mismo que en fiel cumplimiento de la Constitución y la ley, sigue las mismas normas del Debido Proceso. (Constitucion de la Republica), con lo que cual se ha logrado enmarcar el proceso anterior, en un proceso nuevo, más encaminado al fiel cumplimiento a dar una tutela efectiva de los derechos.

BREVE DESARROLLO DEL PROCESO ACTUAL, APLICANDO LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DE LA LEY DE PERSONAL DE LA CTG (ACTUAL CTE) Y SU REGLAMENTO.

El proceso llevado a cabo por la administración, en contra de los servidores, que presuntamente han cometido un acto que va a contrario a las normas, sigue sus pasos con la designación del investigador que se hará cargo de recabar la información necesaria para darle paso a la siguiente etapa, este proceso inicia con el análisis del documento con el cual se puso en conocimiento el presunto hecho contrario a la norma, con lo cual se determinara las personas implicadas, sean estas como denunciado, denunciante, testigos,..., lo cual nos lleva al siguiente procedimiento que es la notificación a las partes, a los anteriormente explicados y a la Dirección de Administración del Talento Humano y/o Comandancia, para los casos en que sea necesario diferir las vacaciones de quienes están involucrados en el proceso, con el objetivo de que se acerquen a rendir sus versiones y pruebas de descargo pertinentes. (Resolucion 040-2015-DEJ-CTE)

La misión de la Dirección de Asuntos Internos, en breves rasgos, es monitorear el cumplimiento de los procesos y actuaciones, tanto del personal civil como uniformado (Estatuto Organico por Procesos de la CTE (Resolucion 7)), y dentro de sus responsabilidades se encuentran la de investigar hechos sobre presuntas irregularidades cometidas por servidores, sean civiles o uniformados, a fin de determinar una falta para que sea sancionada.

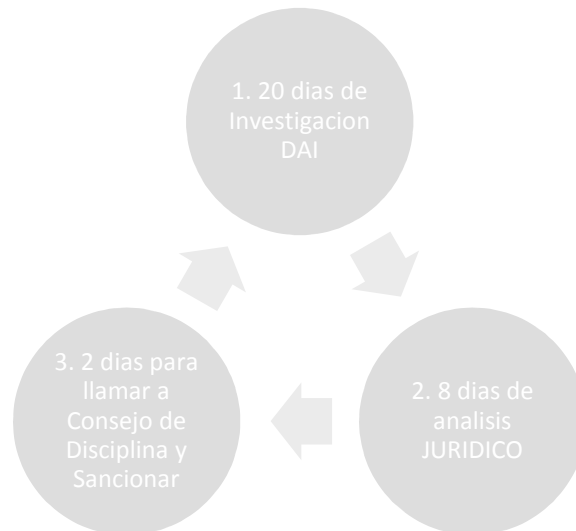
Culminado el proceso investigativo, y al ser un proceso administrativo, viene la etapa de la revisión por las Áreas Jurídicas, las mismas que encuadran el contenido recabado por los investigadores en una falta determinada por la ley, siempre y cuando existan los elementos suficientes de convicción, para seguir con el proceso hasta su etapa final.

El análisis realizado por las Áreas Jurídicas, corresponde así mismo, el verificar que se hayan cumplido las normas del Debido Proceso (Constitucion de la Republica), con lo cual, el informe contendrá la sugerencia de sancionar al presunto infractor con la falta respectiva, o en su defecto, de no contar con los elementos suficientes de convicción, sugiriendo el archivo del expediente.

De encontrarse los elementos suficientes de convicción, se traslada a la siguiente y última etapa que sería, en el caso de los servidores públicos de cuerpos militarizados, el famoso Consejo de Disciplina. Es en este Consejo de Disciplina, en el cual se decide respecto a la aplicabilidad de la sanción o el archivo del expediente administrativo, contra los presuntos perpetradores del hecho contrario a la norma, y donde se inicia un pequeño "juicio" interno, el mismo que para cualquier abogado conocer de las normas, es improcedente, por no estar considerado como un método para administrar justicia, como los indicados en la Constitución (Constitucion de la Republica).

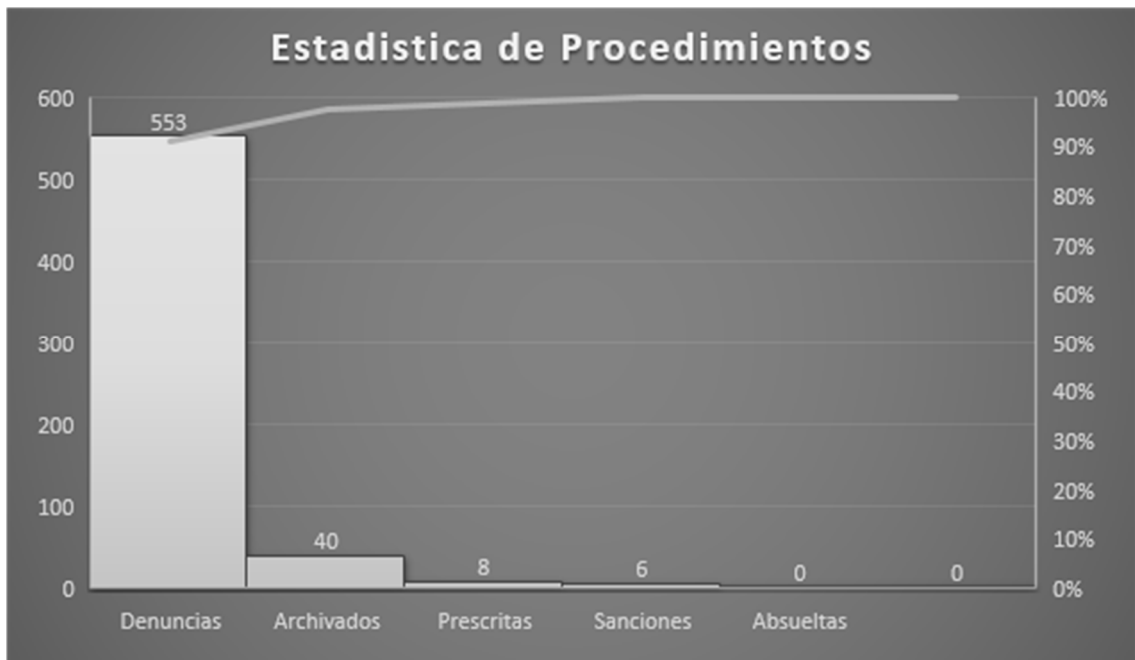
El tiempo para poder sancionar a un servidor de este tipo, está contemplado en la Ley, siendo 30 días para faltas leves o graves y 90 para faltas

atentatorias, pero la aplicación interna (Resolucion 040-2015-DEJ-CTE) es la misma para ambos casos:



Esto nos abre las puertas a poder decir, que el tiempo de reacción de los órganos de control es corto, y además hay que sumar las artimañas de las que se suelen valer los implicados, como es la de no acudir a dar sus versiones o de asistir a los consejos, acompañados de sus abogados, lo cual llega a entorpecer las labores y posibles prescripciones de los casos.

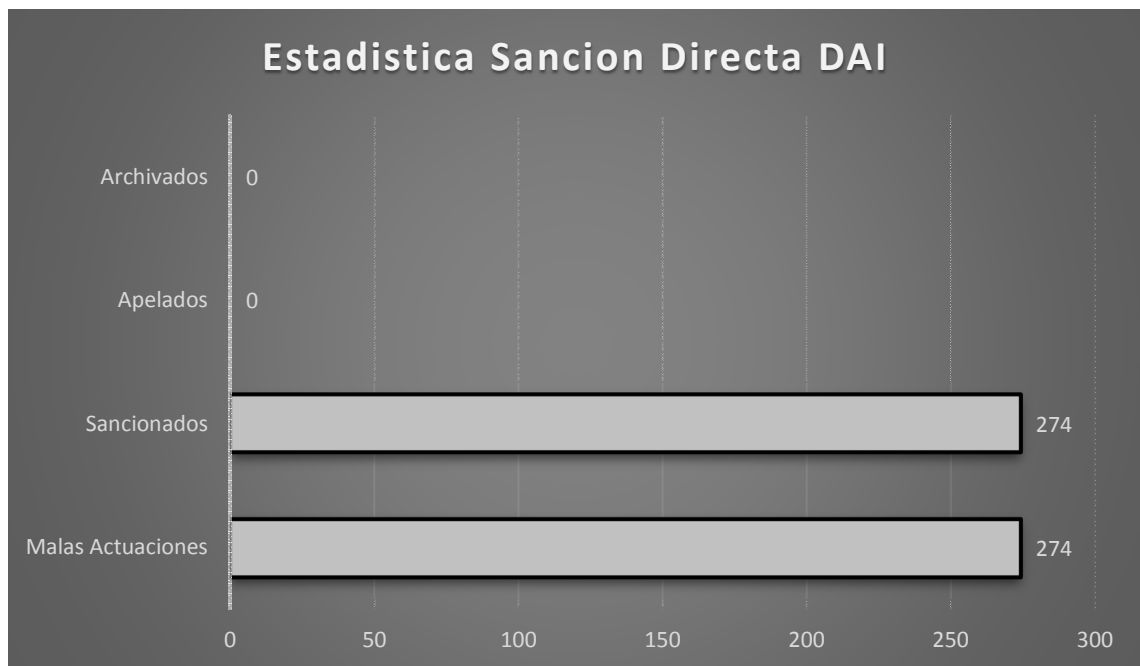
Con el siguiente esquema, se busca ilustrar la mala gestión de seguir con un procedimiento basado en una ley y reglamentación un poco desactualizada para la época, además de que estaría por debajo de la LOSEP.



(Informe Estadístico DAI-Comandancia)

En vista de que las estadísticas son demasiados bajas, se ha optado por otra vía que es la del artículo 8 (Reglamento de Disciplina de la Comisión de Tránsito del Guayas (Actual CTE)), la cual como hemos dicho de que es una norma no ajustada a los tiempos nuevos, no cumple con las normas del debido proceso, al ejecutarse como una sanción directa por parte de un oficial superior a quien comete la falta. Pero aquí es donde la administración se encuentra que dichas sanciones puedan rebotar hacia el personal y causarles un problema al imponer sanciones sin los parámetros correspondientes. Y lo cual también desanima a quienes tienen el deseo de combatir a los malos elementos los cuales la propia ley defiende con vacíos legales.

En contraparte, la siguiente estadística marca una diferencia en relación al proceso normal investigativo, el mismo que se ve afectado por la intervención de otras áreas.



(Informe Estadístico DAI)

CONTROVERSIAS ENTRE LA LEY DE PERSONAL DE LA CTG (ACTUAL CTE) Y SU REGLAMENTO, CON LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO Y CON EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL.

Tomaremos como ejemplo uno de los casos más comunes que llegan a conocimiento de la administración, el cual concierne a la solicitud de dinero a cambio no ejercer el control debido.

Por un lado, tenemos el artículo 45 literal F (Reglamento de Disciplina de la Comisión de Tránsito del Guayas (Actual CTE)), establece como Falta Atentatoria en relación al Abuso de Facultades, el exigir obsequios y demás, por actos relacionados al servicio.

En cuanto al artículo 24 literal K (Ley Orgánica de Servicio Público), establece como una prohibición para los servidores públicos, el solicitar o recibir

cualquier tipo de recompensa o dadas, en razón de sus funciones, tanto para sí mismos como para sus superiores.

Y el artículo 281 (Codigo Organico Integral Penal), tipifica el delito de Concusión, el cual se verifica si un servidor público, por sí mismo o través de un tercero exija gratificaciones no debidas, será sancionado.

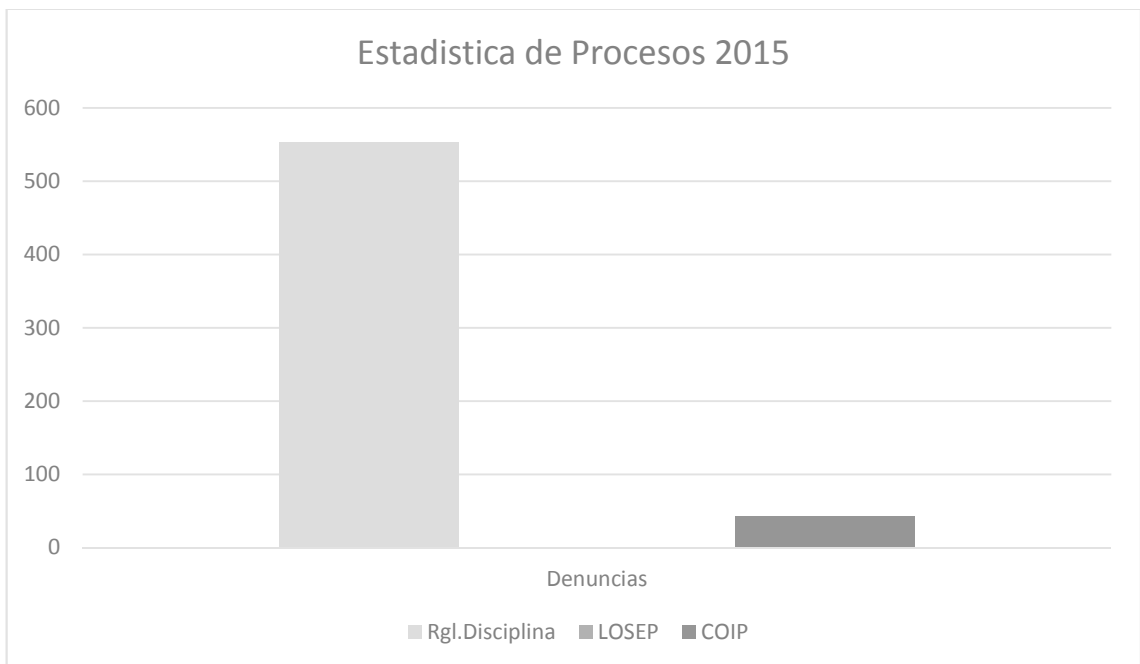
Las controversias que se plantean están relacionadas, no tanto a la tipificación de lo mismo por varios cuerpos legales, sino más bien, a que vía causaría mayores resultados en relación al efecto que produciría si se aplicara la LOSEP o el COIP, como mecanismos de sanción en contra de los presuntos infractores que hayan sido declarados culpables.

Por lo anterior, queda resaltado que los tres cuerpos legales recogen el mismo hecho, y estos mismos cuerpos legales establecen una sanción para ello.

Cuerpo Legal	Sanción Establecida	Procedimiento
Art. 45 lit. F Reglamento de Disciplina: Exigir obsequios y demás, por actos relacionados al servicio.	Baja de la institución o suspensión de funciones y mando por 3 meses.	Investigación interna, análisis de Jurídico, Consejo de Disciplina.
Art. 24 lit. K LOSEP: Solicitar o recibir cualquier tipo de recompensa o dadas, en razón de sus funciones, tanto para sí mismos como para sus superiores.	Destitución	Sumario administrativo, manejado por la UATH (Talento Humano)

Art. 281 COIP: Exigir por sí mismo o través de un tercero, gratificaciones no debidas	Pena privativa de libertad, 3-5 años. Mediante violencia o amenaza, 5-7 años	Denuncia en fiscalía o flagrancia. Interviene un juez.
---	---	--

Realizada esta diferenciación en las sanciones aplicables a cada falta tipificada, es necesario acotar, que el proceso actual como tal, no se encuentra mal desarrollado sino mal aplicado, por cuanto corresponde a la última instancia del proceso (Consejo de Disciplina) velar por el fiel cumplimiento en la imposición de sanciones, cuando existan todos los elementos de convicción del caso.



(Informe Estadístico DAI-UATH-Fiscalía)

Como podemos observar en el cuadro, la cantidad de denuncias recibidas por la Dirección de Asuntos Internos, los mismos que en algún momento serán tratadas por el Consejo de Disciplina, corresponde a 553 para el año 2015, mientras que en cuanto a procesos llevados a cabo por la UATH determina 0,

por cuanto la Dirección de Talento Humano no maneja procesos contra servidores públicos (vigilantes), por no haberse reformado aun los procedimientos, y en contraposición de los 43 casos llevados a cabo por la Fiscalía, los mismos que sucedieron por eventos notorios o por alguna denuncia directa de algún usuario.

Cabe recalcar que tanto los procesos en el DAI como en la Fiscalía se pueden archivar por no operar el Principio Dispositivo establecido en el artículo 19 (Codigo Organico de la Funcion Judicial), el mismo que debe ser accionado por los interesados, en estos casos, los denunciantes.

EFFECTOS EN EL PERSONAL SI SE UTILIZARA LA VÍA DE LA LOSEP.

Siguiendo con la temática, si se mantuviera el mismo proceso, pero se cambiará la última etapa del proceso, es decir, la del Consejo de Disciplina por la Unidades de Administración del Talento Humano, se podría conseguir un mayor efecto en la aplicabilidad de las sanciones y en la psicología grupal del cuerpo de uniformados, haciendo notar que el cometimiento de una falta y el esclarecimiento del hecho determinando su presunto autor, más el análisis jurídico con su sugerencia de aplicar una sanción, y conocer que las UATH (al estar manejadas por personal Civil), van a terminar aplicando la sanción del caso, va a incurrir en que la tasa de hechos contrarios cometidas por los cuerpos militarizados (los mismos que juegan con las normas, al argumentar en ocasiones que ellos están protegidos por su propia Ley, y en otras ocasiones como que si se rigen bajo la LOSEP como en cuanto al pago de sus sueldos) bajen, y así mismo cambien un poco de mentalidad y consideren que cualquier persona que trabaje para el estado es un servidor público.

Si las UATH, tuvieran la última palabra, el proceso se vería dotado de una independencia en cuanto a la aplicación de sanciones, existiría un mayor control interno y, tendría mayores y mejores efectos en la mentalidad de

quienes piensen en realizar actos que contrarios al ordenamiento jurídico y a la moral.

Volviendo al caso concreto del artículo 24 literal J establecido en la LOSEP, la sanción por tratarse de una falta grave, la misma que se traduce en la destitución del cargo, tendría mayor eficacia que la simple suspensión de funciones aplicada a la misma falta, pero contemplada en el Reglamento de Disciplina, claro está que, si contempla la baja de la institución, el problema más bien sería el ¿por qué? se aplica una sanción menor aun al probarse una falta tan evidente.

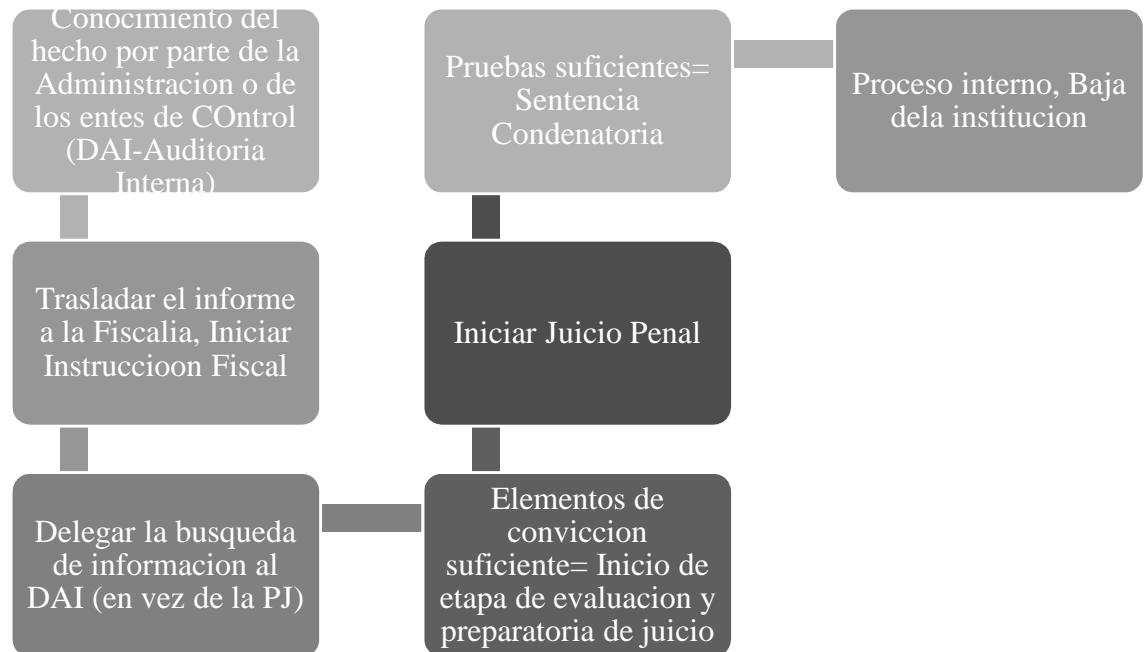
EFFECTOS EN EL PERSONAL SI SE UTILIZARA LA VÍA DEL COIP.

Implementando la vía del Código Orgánico Integral Penal, se conseguiría una independencia aun mayor, partiendo primeramente de que al ser la Comisión de Transito del Ecuador un ente conformado tanto por personal uniformado como civil, es normal que exista una cooperación entre ambos, lo cual con el tiempo puede llegar a resultar en un compañerismo (ideal en cualquier trabajo), pero en cuanto al pensamiento normal que tiene el trabajador común en el Ecuador (Pro empleado y no Pro empleador/ empresa), desencadena en creaciones de lealtades para los compañeros y no para con la empresa, institución,..., que es la que lo provee de las prestaciones que servirán para su subsistencia, podría darse el caso de que la UATH se vean infectadas y no se llegue a obtener los resultados deseados por los entes de control y/o la administración.

Por este motivo, considerar llevar los procesos investigativos bajo la dirección de la fiscalía y persiguiendo una falta desde el punto de vista delincencial y no administrativo, daría independencia a quien ejerza las funciones de ejecutar el ejercicio de la acción penal, en este caso el Fiscal, y a su vez se

perseguiría dicha falta ya como un delito, como ejemplo el más común el delito de concusión.

Llevándose a cabo este procedimiento, el mismo que se traduciría en:



CONCLUSIÓN

En virtud de que existen varias irregularidades que deben ser sancionadas, las mismas que ejercerán control psicológico contra las filas, es necesario que se cumpla uno de los tres presupuestos planteados:

1. Que el Consejo de Disciplina ejecute, de considerar necesario y de poseer las pruebas pertinentes, las sanciones a que den lugar; sin dejar prescribir los expedientes. Y así mismo es necesario la reforma de la Ley de Personal de la CTG (actual CTE) y sus reglamentos por considerarse desactualizados ni estar conforme a los parámetros establecidos y derechos consagrados en nuestra constitución;

2. Implementar la vía de aplicación de las sanciones pertinentes por medio de las Unidades de Administración del Talento Humano, como lo establecen los cuerpos legales y los dictámenes/sugerencias por parte de la Contraloría General del Estado;
3. O implementar la vía del proceso penal la misma que conllevaría a la independencia de quien persiga el delito cometido y así mismo a la aplicación de sanciones más fuertes impuestas por los jueces, en comparación de las sanciones mínimas que se aplicarían por la Ley de Personal o la Ley Orgánica de Servicio Público.

BIBLIOGRAFÍA

- 1029, A. M. (1998). *Reglamento de Disciplina de la Comision de Transito del Guayas (Actual CTE)*. Quito: Registro Oficial 4 del 04-AGO-1998.
- Doumet, I. M. (2015). *Resolucion 040-2015-DEJ-CTE*. Guayaquil.
- Ecuador, A. N. (2008). *Constitucion de la Republica*. Montecristi: Registro Oficial 449 del 20-OCT-2008.
- Ecuador, A. N. (2009). *Codigo Organico de la Funcion Judicial*. Quito: Registro Oficial Suplemento 544 del 09-MAR-2009.
- Ecuador, A. N. (2010). *Ley Organica de Servicio Publico*. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 del 06-OCT-2010.
- Ecuador, A. N. (2014). *Codigo Organico Integral Penal*. Quito: Registro Oficial Suplemento 180 del 10-FEB-2014.
- Ecuador, C. d. (2013). *Estatuto Organico por Procesos de la CTE (Resolucion 7)*. Guayaquil: Registro Oficial Suplemento 431 de 18-abr.-2013.
- Estadistico, I. (2015). *Informe Estadistico DAI-UATH-Fiscalia*. Guayaquil.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, LARREA JIMENEZ ALBERTO ANDRES con C.C.: # 0915799092 autor/a del trabajo de titulación: CONTROVERSIAS ENTRE LA NORMATIVA ECUATORIANA, DENTRO DEL PROCESO INVESTIGATIVO ADMINISTRATIVO LLEVADO A CABO CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE CUERPOS MILITARIZADOS, previo a la obtención del título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA 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, 27 de febrero de 2016

f. _____

Nombre: **Larrea Jimenez Alberto Andrés**

C.C.: 0915799092



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Controversias entre la Normativa Ecuatoriana, dentro del Proceso Investigativo Administrativo llevado a cabo Contra Servidores Públicos de Cuerpos Militarizados.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Alberto Andrés Larrea Jimenez.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Mgs. Luis Fernando Sotomayor Diaz Granados		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS		
CARRERA:	DERECHO		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	27 de Febrero de 2016	No. DE PÁGINAS:	19 (diecinueve)
ÁREAS TEMÁTICAS:	Investigación Administrativa, Proceso Administrativo, Servicio Publico Militarizado.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Controversia entre la normativa, Proceso Investigativo, Investigación Administrativa, Sanción Administrativa, Sanción Disciplinaria, Servidor Público Militarizado.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
Es común encontrarse con situaciones que no son propias de lo que se espera del comportamiento de los individuos que poseen la calidad de uniformado, y cuyas acciones, al igual que las de los ciudadanos comunes deben ser sancionadas, pero así mismo es fácil encontrarse en un vértice de normas que regulan desde varios puntos vistas la falta cometida, lo cual pone en jaque a la administración pública, quien se encuentra con controversias en cuanto a la calidad del individuo al que se le sigue un proceso investigativo, el cual está destinado a crear antecedentes para evitar futuras irregularidades.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9-39943668	E-mail: aalarreaj@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Paola Maria Toscanini Sequeira		
	Teléfono: +593-4-2206950 ext. 2225		
	E-mail: paolats77@hotmail.com		

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	