

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ”

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE DERECHO



TEMA:

**“ANÁLISIS DE LOS IMPEDIMENTOS PARA EJERCER CARGOS PÚBLICOS EN EL
ECUADOR DE ACUERDO A LA LOSEP”**

AUTOR:

CARLOS IVÁN ZAMBRANO ESPINOZA

TUTOR:

DR. ISRAEL CRUZ MARTE, PhD

MANTA – ECUADOR, 2024

1 Declaración de Autoría

DECLARACIÓN DE AUTORIA

El trabajo de grado denominado **“IMPEDIMENTOS PARA EJERCER CARGOS PÚBLICOS EN EL ECUADOR DE ACUERDO A LA LOSEP”** ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención


Carlos Ivan Zambrano Espinoza
230066689-4

2 Certificado de Tutor

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y bienestar de la carrera de Derecho de la universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante Zambrano Espinoza Carlos Iván, legalmente matriculado/a en la carrera de Derecho, periodo académico 2024-1, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es "Análisis de los Impedimentos para Ejercer Cargos Públicos en el Ecuador de Acuerdo a la Losep".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 13 de junio de 2024.

Lo certifico,



Dr. Israel Cruz Marte, PhD
Docente Tutor
Área: Derecho Laboral

3 Agradecimiento

Expreso mi sincero agradecimiento a Dios por su constante guía en mi trayecto y por permitirme alcanzar mi objetivo. Agradezco especialmente a mis padres, quienes son mi principal fuente de motivación y mi mayor inspiración. Su amor, paciencia y valores sólidos me han ayudado a trazar mi camino y superar los desafíos que se han presentado a lo largo del camino. También quiero reconocer al Dr. Israel Cruz Marte, cuya tutela paciente y orientación han sido fundamentales para alcanzar el éxito en este proyecto.

4 Dedicatoria

Quiero expresar mi gratitud en primer lugar a Dios, quien me ha otorgado la vida y ha guiado mis pasos hasta este punto crucial de mi desarrollo profesional. Agradezco profundamente a mis padres, quienes han sido mis pilares fundamentales, brindándome valiosos consejos para perseverar en la búsqueda de mis metas y siempre ofreciéndome su amor y apoyo incondicional, incluso en los momentos más difíciles. Además, dedico este trabajo a todas las personas especiales que han formado parte de esta importante etapa de mi vida, contribuyendo tanto a mi crecimiento profesional como personal.

5 Resumen

En esta investigación fue abordado el tema de los impedimentos e inhabilidades que presentan los servidores públicos al actuar contrario a lo que establece la norma, debido a que ha sido necesario analizar cada una de las causas de inhabilidad en el Sector público a fin de que quienes tengan como objetivo trabajar para el Estado, conozcan estas causas, motivos de impedimentos o de inhabilidad para ingresar al Sector público. El principal objetivo de la investigación fue analizar los impedimentos establecidos en la ley como un desafío en la estabilidad laboral, y posible vulneración de derechos constitucionales, de los trabajadores dentro del Sector público. En este caso, fue planteada una metodología con enfoque deductivo, y alcance descriptivo. El desarrollo de la perspectiva teórica se basó en la revisión de doctrina legal y normativas nacionales e internacionales. De acuerdo con el análisis realizado, se concluye que, La protección y garantía del derecho al trabajo, junto con la seguridad jurídica de los trabajadores, son fundamentales para mantener un equilibrio entre las obligaciones y derechos laborales. Es esencial que tanto la normativa nacional como los instrumentos internacionales respalden este derecho, asegurando una remuneración digna y un ambiente laboral estable. Además, la regulación de las actividades de los funcionarios públicos, incluyendo la consideración de impedimentos e inhabilidades, promueve la transparencia y responsabilidad en el servicio público. Para el desarrollo de esta investigación fue estudiado el valor normativo de la constitución como norma suprema de la nación, ante el control normativo resultante en la Losep, en conjunto con legislaciones internacionales a través del método bibliográfico, analítico y descriptivo

Palabras Clave: sector público; inhabilidad; vulneración; derechos; constitución; Estado.

6 Abstract

In this research, I will address the topic of impediments and disqualifications that public servants face when acting contrary to what the law establishes, as it is necessary to analyze each of the causes of disqualification in the Public Sector so that those aiming to work for the State are aware of these causes and reasons for disqualification or impediment to enter the Public Sector. The main objective of the research was to analyze the impediments established in the law as a challenge to job stability and possible violation of constitutional rights of workers within the Public Sector. A methodology with a deductive approach and descriptive scope was proposed. The development of the theoretical perspective will be based on the review of legal doctrine and national and international regulations.

According to the analysis carried out, it is concluded that the protection and guarantee of the right to work, along with the legal security of workers, are fundamental to maintaining a balance between labor obligations and rights. It is essential that both national regulations and international instruments support this right, ensuring fair remuneration and a stable work environment. Furthermore, the regulation of the activities of public officials, including the consideration of impediments and disqualifications, promotes transparency and accountability in public service. Proper management of situations such as disqualifications due to delay in payments would contribute to a more harmonious and fair employment relationship, preventing possible injustices against workers.

Keywords: Public Sector; disqualification; violation of constitutional rights; State.

Índice

1	Declaración de Autoría	1
2	Certificado de Tutor	2
3	Agradecimiento.....	3
4	Dedicatoria.....	4
5	Resumen.....	5
6	Abstract.....	6
	Introducción	10
7	Planteamiento del problema.....	12
7.1	Objetivos de la investigación	12
7.1.1	Objetivo general.....	12
7.1.2	Objetivos específicos	12
7.2	Justificación	12
8	Marco teórico	13
	Antecedentes y orígenes de los servidores públicos	13
8.1	Las inhabilidades en otras legislaciones	16
8.2	Legislación venezolana.....	16
8.3	Legislación colombiana	17
8.4	Causas de inhabilidad de los funcionarios públicos	18
8.4.1	Interdicción judicial	19
8.4.2	Jubilación o retiros y pensiones de seguridad social	20

8.4.3	Indemnización por supresión de puesto	21
8.4.4	Compensación por retiro voluntario o venta de renuncia	22
8.4.5	Compra de renuncia obligatoria.....	23
8.4.6	Cese de funciones por evaluación en la función judicial.....	25
8.4.7	Causal de destitución a los servidores públicos.....	26
8.5	Prohibiciones en el sector público	29
8.6	Efectos tras inhabilitar a un servidor público	30
8.7	POTENCIALES INFRACCIONES A LA CONSTITUCIÓN Y SUS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	32
8.8	Protección normativa del trabajador y el desequilibrio de sus derechos en el sector público	37
8.9	Aplicación desmedida de la ley orgánica de servicio público	40
8.10	Ley orgánica del servicio público	42
8.11	Constitución de la república del ecuador	43
8.12	Acuerdo ministerial.....	43
8.13	Asamblea nacional sobre inhabilidad por mora.....	44
8.14	Organización internacional del trabajo sobre la igualdad de remuneración	44
9	Metodología	45
9.1	Modalidad de la investigación	45
10	Tipos de investigación	46
10.1.1	Descriptiva	46
10.2	Métodos.....	46

10.2.1	Método bibliográfico	46
10.2.2	Método deductivo	46
10.2.3	Técnicas	46
10.3	Herramientas	47
11	Resultados, hallazgos y discusiones	47
12	Conclusiones	48
13	Recomendaciones	50
14	BIBLIOGRAFÍA	51

Introducción

En Ecuador, los servidores públicos, al iniciar sus funciones, se someten al régimen laboral establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Esta normativa tiene como objetivo garantizar el respeto de los derechos de los funcionarios públicos y regular las condiciones en las que desempeñan sus labores. Sin embargo, la implementación de esta normativa no siempre es clara y enfrenta desafíos significativos, particularmente en lo que respecta a las inhabilidades que pueden llevar a la cesación de funciones de los servidores públicos.

Una de las problemáticas centrales que aborda este estudio es la ambigüedad en la aplicación de la LOSEP frente a situaciones de inhabilidad. Existen casos en los que la cesación de funciones se realiza sin el debido reconocimiento de indemnización, lo cual podría considerarse una vulneración de la protección constitucional que ampara a los trabajadores. Además, en ocasiones se aplican inhabilidades sin que el funcionario afectado tenga la oportunidad de participar en su defensa, lo que cuestiona el respeto al debido proceso. Esta situación es aún más preocupante cuando se considera la intervención de la Contraloría General en la gestión de deudas de los servidores públicos, lo cual añade una capa adicional de incertidumbre y estrés para los afectados.

El impacto de estas inhabilidades en los funcionarios públicos es considerable. Al enfrentarse a la posibilidad de ser cesados de sus funciones por errores que, dependiendo de la perspectiva y la gravedad del caso, podrían considerarse de poca relevancia, los servidores públicos experimentan un alto nivel de estrés. Este estrés no solo afecta su bienestar personal, sino también su desempeño laboral. La destitución injusta de un funcionario, sin la posibilidad de defender su posición en un proceso previo, no solo podría hacer que pierda su sustento económico, sino que también podría tener repercusiones graves en su vida familiar y profesional. La mancha en su imagen profesional, producto de una inhabilitación injusta, dificultaría sus oportunidades de reintegrarse en el mercado laboral, especialmente dentro del mismo sector público, afectando su capacidad para continuar su carrera.

Este estudio tiene como objetivo principal analizar la normativa de la LOSEP, Constitución de la República y demás doctrina, junto a su aplicación en relación con las inhabilidades de los servidores públicos. A través de este análisis, se busca identificar posibles vulneraciones a los derechos de los trabajadores públicos y proponer enfoques que permitan defender de manera más eficaz los derechos de estos funcionarios, especialmente en lo que respecta a las causas de despido derivadas de inhabilidades. Asimismo, se investigará la Constitución del Ecuador para determinar si la aplicación actual de la LOSEP podría estar en conflicto con las protecciones constitucionales garantizadas a los trabajadores públicos.

Para alcanzar estos objetivos, el estudio se fundamentará en una metodología descriptiva y cualitativa. Esta metodología permitirá un análisis detallado y profundo del marco normativo vigente, complementado con una revisión exhaustiva de la doctrina jurídica y el derecho comparado. El análisis se apoyará en métodos bibliográficos, documentales, descriptivos y analíticos, que permitirán recolectar una amplia gama de información relevante sobre el tema en cuestión. La técnica principal será la recolección de información de diversas fuentes bibliográficas y documentales, con el fin de obtener una visión integral del problema y poder formular conclusiones sólidas y bien fundamentadas.

Entre los resultados más relevantes que se esperan de este estudio se encuentra la evidencia de que, cuando no existe una motivación suficiente o adecuadamente fundamentada para proceder con el cese de un funcionario, se corre el riesgo de vulnerar sus derechos constitucionales. Este riesgo es especialmente grave cuando no se respeta el debido proceso o cuando las acciones tomadas por la entidad no están debidamente justificadas. En tales casos, la inhabilitación podría considerarse nula y, por tanto, revocable, lo que tendría implicaciones legales tanto para la entidad pública como para el servidor afectado.

Además, se espera que este estudio resalte la importancia de garantizar que cualquier medida de inhabilitación esté respaldada por razones sólidas y en cumplimiento estricto de la ley. Solo de esta manera se podrá evitar consecuencias legales indeseadas para las entidades públicas y asegurar la protección de los derechos fundamentales de los servidores públicos. Este enfoque no solo busca proteger a los funcionarios individuales, sino también contribuir a un servicio público más eficaz y eficiente, que responda adecuadamente a las necesidades de la colectividad.

En este sentido, el estudio también abordará la importancia de examinar la doctrina y estudiar la jurisprudencia relacionada con la aplicación de la LOSEP en relación con las inhabilidades. Esta revisión permitirá identificar posibles aplicaciones indebidas de la normativa y proponer soluciones que aseguren un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de los principios de la administración pública.

Finalmente, este trabajo pretende ofrecer un enfoque comprensivo que no solo analice la situación actual de la normativa, sino que también proponga soluciones prácticas para mejorar la aplicación de la LOSEP y garantizar un marco legal que proteja de manera efectiva los derechos de los servidores públicos en Ecuador.

7 Planteamiento del problema

¿El impacto que provocan los impedimentos para ejercer cargos públicos afecta la vida social y económica de los afectados? La problemática en este trabajo es referente a las inhabilidades existentes en la LOSEP y el cómo éstas, para un servidor público, se vuelven impedimentos para ejecutar correctamente sus actividades laborales en el sector público.

Es posible considerarlo como un problema debido a que afecta directamente el derecho al trabajo, e indirectamente el derecho constitucional a la defensa, ya que al encontrarse en mora se efectuaría inmediatamente la destitución del servidor sin oportunidad de defenderse o justificar una falta de cumplimiento.

Los funcionarios del Estado tienen la obligación de brindar un servicio a la ciudadanía, pero si carecen de ética y las capacidades adecuadas será motivo de inhabilidad, cesando funciones. Tomando como referencia al Derecho Canónico, la inhabilidad se entiende como aquella incapacidad, ineptitud, tal como lo manifiesta Guillermo Cabanellas, caracterizando a la inhabilidad como “Incapacidad. Ineptitud. Impedimento. Torpeza” (Guillermo, 1997), las cuales desencadenan circunstancias que impiden a una persona desempeñar un cargo público, circunstancias que en la mayoría de los casos no dependen del funcionario, sino de las autoridades, quienes deciden como concluirán las situaciones laborales de sus trabajadores dentro de la entidad. Y también reconocer el derecho de quienes mantienen actividades laborales en instituciones públicas, estabilidad social y al derecho económico que encontramos amparado incluso en la Constitución, artículo 33, misma que garantiza la estabilidad laboral inherente a todo servidor o servidora pública de nuestro país.

7.1 Objetivos de la investigación

7.1.1 Objetivo general

Analizar los impedimentos para ejercer cargos públicos en el Ecuador, de acuerdo a la Losep.

7.1.2 Objetivos específicos

Analizar el Acuerdo Ministerial MDT-2023-067, emitido por el Ministerio de Trabajo, respecto a los impedimentos legales para ejercer cargos públicos.

Determinar los factores que influyen en la interpretación de la normativa respecto a la posible vulneración de los derechos de los trabajadores.

Establecer las prohibiciones de la ley respecto al despido de los funcionarios públicos por parte de las autoridades.

7.2 Justificación

Se destaca un uso indebido de las leyes debido a la falta de claridad legislativa, lo que ha llevado a un incumplimiento por parte de los servidores públicos. A pesar de la reforma reciente a la

LOSEP en 2020, no se han realizado aclaraciones o correcciones debido a la omisión de la Asamblea, creando un vacío legal en lo que respecta a los funcionarios públicos que cometen incumplimientos durante el ejercicio de sus funciones.

A pesar de los esfuerzos por reformar la LOSEP, persisten preguntas sin respuesta, como por ejemplo, ¿cuánto tiempo puede un funcionario público mantener deudas con el Estado antes de ser considerado en incumplimiento? Dado el compromiso de Ecuador con la garantía de derechos para todos, ¿se les permite a los funcionarios públicos intervenir en situaciones similares? La falta de puntualidad en el pago mensual podría resultar en retrasos en otras obligaciones con el Estado, ¿debería la Contraloría General asumir la responsabilidad en este caso?

8 Marco teórico

Antecedentes y orígenes de los servidores públicos

A lo largo de la historia, la sociedad ha experimentado un proceso de racionalización del poder, inicialmente marcado por la imposición de ideales mediante el uso de la fuerza y la violencia. Durante la época monárquica, las normas eran establecidas por el monarca, dando origen al dicho de Ulpiano en el Digesto: "quod principi placuit, legis habet vigorem", que significa "lo que agrada al príncipe tiene fuerza de ley". Este principio refleja la esencia de la monarquía absoluta, donde la ley era meramente el deseo del monarca.

En este contexto, las acciones del monarca no estaban sujetas a límites legales en el ejercicio del poder. Rodrigo Borja, en su Enciclopedia de la Política indica que "la monarquía es la forma de gobierno en que se ejerce el poder de modo ilimitado, vitalicio y jurídicamente irresponsable y en que el gobernante, como monarca, llega a su posición de mando por la vía hereditaria" (Rodrigo Borja, 2012). A lo cual el poder público se utilizaba para imponerse sobre los súbditos o ciudadanos de manera despótica, arbitraria e incluso en contra de la lógica y la razón.

Los servidores públicos constituyen una creación social que emergió junto al Estado moderno, aunque en términos del propio Max Weber, no se había establecido propiamente la burocracia, (entendido este término como un sinónimo del servicio público y sus generalidades), sino que fueron funcionarios, cuyos rasgos distintivos constituyeron la semilla de lo que ahora conocemos como servidores públicos.

Aunque, el servicio público es propio del mundo occidental, fue en Asia que dio inicio al desarrollo pleno de esta actividad. A diferencia del Estado oriental, en Asia existía una clara diferenciación entre el patrimonio público y el patrimonio privado, dado que los cargos son una cuestión puramente personal del soberano. Max Weber plantea que "la posesión y ejercicio de su

poder político son estimados como una parte integrante de su fortuna personal” (Webel, 1966). Este confirma esta situación recalando que era potestad del soberano, en ejercicio de su poder político, determinar los cargos patrimoniales le resultaba relativamente fácil debido a los beneficios y contribuciones que le eran retribuidos, por lo tanto, la forma de ejercer poder dependía enteramente de su libre albedrío.

Por lo tanto, a pesar de que el despotismo oriental nació en Oriente, fue en Roma que se perfeccionó la evolución del servicio público, pudo aprender, adoptar y adaptar los métodos empleados por Asia y cultivados por la gobernación de Oriente. Este suceso histórico fue constituido como un “traspaso de la divisoria institucional”, el cual logró que la sociedad, ajeno al mundo asiático, adopte formas y métodos de dichos gobiernos. Consecuentemente en el Imperio Romano se dio inicio a la distinción de los cargos, entre la corte y de oficio público, El estudio del servicio doméstico, precedente de la evolución en Roma, demuestra la capacidad de superación orgánica de un simple servicio doméstico al emperador, hacia el desarrollo de un funcionario oficial público. La continua evolución de los derechos y trabajos desde la antigua Roma desencadenó en la transformación de las actividades no profesionales a servicios públicos a la sociedad tras posicionarse en un cargo al que previamente han sido designados.

Los Servidores Públicos, al mantener una relación contractual con el Estado, deben sujetarse a la LOSEP, reglamentos, normas y ordenamientos correspondientes a este cuerpo legal, sin embargo, los obreros, pese a que también ejercen funciones para el Estado, estos están sujetos a lo que determine el Código de Trabajo, manteniendo derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal.

En la Constitución de la República del Ecuador en el Capítulo Séptimo del Título IV, artículo 225, en referente a la Administración Pública, se ubica lo concerniente al Sector público, que está comprendido por, dependencias de los diferentes poderes del Estado; entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; organismos creados por la Constitución; y; las personas jurídicas creadas para la prestación de servicios públicos.

Tal como se plantea en la Constitución, se considera Sector público a todas las instituciones que estructuran la administración pública necesaria para el desarrollo del Estado. El hecho de que los organismos que rigen las actividades sociales pertenezcan al Estado, da por hecho que sus servicios son públicos, de libre acceso para cualquier ciudadano del país, es a través de estas instituciones que el Estado ejecuta sus políticas y leyes a las que deben regirse sus trabajadores y ser respetadas por los ciudadanos, mismas que son financiadas con el cobro de impuestos, recaudaciones, tasas, entre otras, suponiendo un porcentaje importante en la economía del País.

También, estas instituciones tienen como fin ejecutar actividades concernientes al servicio público, manteniéndose dentro de la potestad Estatal que les fue otorgado; tal es el caso que, dentro de este sector se encuentran los ya mencionados anteriormente, 5 poderes del Estado, junto a los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), las empresas públicas y demás instituciones dentro de su competencia pública, las cuales fueron creadas en beneficio del Estado, al servicio de la ciudadanía y el desarrollo de la economía nacional.

Entonces, las entidades que conforman el Sector público deben ejecutar actividades que conlleven al desarrollo del Estado, conforme se disponga en la normativa vigente. Esto guarda relación con la Administración Pública, establecida en el artículo 227 de la Constitución de la República, siendo organizaciones formales del sector público que realizan actividades en ejercicio de la función administrativa y cumpliendo con el interés público, como un servicio a la colectividad, bajo principios de eficiencia, eficacia, calidad y participación, entre otros.

Ahora bien, tras haber definido brevemente como se concibe al sector público en la legislación nacional, en el caso de los Servidores Públicos, son aquellos que prestan sus servicios a la administración pública del Estado. La Constitución los define como aquellas personas que prestan servicios, o trabajan dentro del Sector público, protegiendo el derecho de los trabajadores como un derecho irrenunciable, gozando de beneficios en la entidad donde ejecuten funciones, tales como, ascensos, promociones, incentivos, estabilidad y sistemas de remuneración, entre otros, siendo de carácter estrictamente justo y equitativo. Del mismo modo, los servidores públicos son todas aquellas personas que prestan sus servicios para el sector público, los cuales, al igual que los trabajadores en el sector privado, gozan de los mismos derechos, a una remuneración equitativa, estabilidad laboral y el permiso de entrada y salida del Sector Público, entre otros.

Uno de los entes del Estado de mayor importancia para la protección de los derechos de los trabajadores es el Ministerio de Relaciones Laborales como el órgano rector en materia de recursos humanos y remuneraciones, teniendo como misión, de acuerdo al artículo 1 de su normativa, el regular tanto al sector privado como al sector público, tiene el fin de velar por el cumplimiento de los derechos de servidores públicos y trabajadores.

Una norma muy conocida en el sector público es la LOSEP, en la que se establece el marco legal por el cual las personas puedan aplicar al sector público, someterse a los beneficios y responsabilidades que estos implican. Del mismo modo, e en la Carta Magna, los servidores son aquellos que presten servicios dentro del sector público, resultando en una protección de sus derechos por las normativas que lo regulan y garantizan la irrenunciabilidad de los derechos fundamentales. Incluso, la LOSEP dota de responsabilidad a todos aquellos servidores públicos que

cometan actos antijurídicos, mencionando que ningún servidor público estará exento de responsabilidad civil, administrativa o penal, tal como se indica en el artículo 44, referente a los sumarios administrativos a los que se someterían los servidores tras cometer fallas administrativas graves.

Por consiguiente, esta ley, en el artículo 5, establece requisitos para ingresar al sector público, y de igual manera establece impedimentos para acceder a la misma, los cuales los encontramos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-067, o dependiendo el caso, quienes estén en goce de sus funciones, sean inhabilitados de su cargo al determinarse un incumplimiento en la normativa, incapacidad para continuar sus funciones o incluso se prohíba la renovación de los contratos.

Añado a este trabajo, una reforma efectuada a la LOSEP para la protección del empleo y la garantía de la estabilidad en el servicio público, siendo esta emitida por la Asamblea Nacional como un Proyecto de Ley, oficio N°033-RCB-AN-2020, el 12 de marzo del 2020, en la cual disponen que los funcionarios no sean inhabilitados inmediatamente tras encontrarse en mora, sino que deban someterse a un convenio de pago para cumplir con la obligación, brindando el tiempo necesario para que no se vea afectada la estabilidad económica del deudor.

Además, la LOSEP en el Capítulo II hace mención al nepotismo, inhabilidades y prohibiciones a las que puede someterse un funcionario público, haciendo énfasis en el nepotismo, será prohibido contratar personas con hasta un cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con las autoridades nominadores o delegados a las instituciones públicas a las que estos presiden, siendo una de estas inhabilidades, la inhabilidad especial por mora, tras encontrarse en mora con el Estado.

8.1 Las inhabilidades en otras legislaciones

8.2 Legislación venezolana

Tras investigar acerca de los posibles impedimentos con los que cuenta la República de Venezuela, he determinado qué, en comparación a nuestra legislación, son completamente diferentes, puesto que en la legislación venezolana no se menciona nada referente a las inhabilidades aplicables a los funcionarios cuando existan causas suficientes para determinarlas. En nuestra legislación, la LOSEP establece impedimentos, inhabilidades e incluso en el Acuerdo Ministerial antes mencionado, indica aún más impedimentos, sin embargo, la legislación venezolana en el Decreto con Fuerza de Ley Sobre el Estatuto de la Función Pública (Estatuto de la Función Publica, 2001), artículo 104, dicta únicamente causales de destitución hacia los funcionarios, tales como, haber sido objeto de tres amonestaciones en el transcurso de seis, el incumplimiento reiterado de los deberes inherentes al cargo o funciones, desobediencia a las órdenes de un supervisor, entre otras. Además de

lo que dicta el decreto se determinan otras causales que no tienen relación con los impedimentos o inhabilidades vigentes en la LOSEP, esto puede entenderse como una falta de regulación de otros aspectos inherentes a los servidores públicos y su falta de obligación con la República Venezolana.

8.3 Legislación colombiana

La legislación de Colombia es más específica con las inhabilidades e impedimentos hacia las personas que intenten acceder al Sector Público, debido a que, en la Constitución Política de Colombia (Constitución Política de Colombia 1 de 1991, 2023), artículo 122, referente a la función pública, no serán elegidos como servidores públicos quienes hayan sido condenados, en cualquier tiempo, por el cometimiento de delitos que hayan afectado el patrimonio del Estado, u otros delitos relacionados con el terrorismo o actos delictivos. Esto aplica también para quienes, aún en ejercicio público de sus funciones, cometan delitos contra el patrimonio del Estado, provocando la inhabilidad de desempeñar funciones públicas.

Además, esta legislación guarda relación con la normativa ecuatoriana, debido a que en el artículo 126 y artículo 127, respecto a las prohibiciones e inhabilidades constitucionales, se manifiesta que no tendrán los servidores públicos de nombrar empleados que tengan parentesco de hasta un cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, exceptuándose los casos donde se cumple con el debido proceso a la elección arbitraria en un concurso de méritos y oposición, teniendo totalmente prohibido formar parte de partidos y movimientos en las controversias políticas.

A pesar de que esta legislación guarda cierta relación con la ecuatoriana, aún no se consideraría totalmente estricta en el seguimiento y cumplimiento de las obligaciones de los funcionarios con el Estado, quienes no están regulados por una norma específica con respecto a las consecuencias de no cancelar valores pendientes con la administración, sin embargo, si se regula completamente el cometimiento de delitos, antes o después de haber ingresado al Sector público, antes, por motivo de que la ley impide el acceso a personas que hayan sido condenadas por delitos contra el Estado, y después, cuando hayan sido condenados a pena privativa de libertad por delitos dolosos.

La comparación de las normativas extranjeras con la Nacional es importante, ya que nos permite analizar desde otro punto de vista si el Estado, a través de las normas e instituciones correspondientes, ha logrado un avance en la creación de normas que regulen las actividades en el Sector público, no solo para situaciones generales, como lo es la relación de consanguinidad de un funcionario hacia quien recomienda, sino para otras situaciones específicas que actualmente ya son reguladas, situaciones que serán detalladas más adelante.

8.4 Causas de inhabilidad de los funcionarios públicos

De acuerdo a la legislación ecuatoriana, para ingresar al sector público es necesario cumplir con ciertos requisitos que denoten mayor competencia en ejercicio de sus funciones que beneficien al Estado, siendo el concurso de méritos y oposición el mayor procedimiento de transparencia por el cual la selección se vuelve idónea al identificar destrezas y aptitudes dignas de un aspirante al cargo.

Sin embargo, tal como existen requisitos para aprobar los nombramientos, también la ley determina causales por las cuales una persona, ya en ejercicio de sus funciones, puede presentar inhabilidades o prohibiciones para ejercer dicho cargo, algunas de ellas se presentan como, incapacidad, ineptitud o torpeza. Al respecto, la LOSEP establece, en el Capítulo II, al nepotismo, inhabilidades y prohibiciones a las que se somete un funcionario. El claro ejemplo del nepotismo se muestra cuando una autoridad contrata una persona con la cual está relacionada, de hasta un cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Sobre las inhabilidades, de acuerdo a esta ley, manifiesta que todo aquel funcionario que se encuentre en mora con cualquier institución del Estado, ya sea el Gobierno Nacional, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Servicio de rentas internas, y todas aquellas entidades pertenecientes al Estado, incurrirá en una inhabilidad especial por mora, de la cual no podrá reingresar a su cargo a menos que haya cancelado la totalidad de la deuda, o bien, que presente ante la autoridad un convenio de pago comprometiéndose a pagarlo.

Además de la mencionada inhabilidad por mora, el otro efecto que provoca esta situación es que no será posible efectuarse el nombramiento hacia personas que intenten ingresar al sector público, sin considerar la aprobación en el concurso de méritos y oposición, de ser el caso, su ingreso se encontraría pendiente hasta que el ciudadano pruebe documentalmente y en conjunto a la declaración patrimonial juramentada, el convenio con facilidades de pago suscrito entre el deudor y el acreedor, además de los detalles de la deuda que mantiene con el mismo, caso contrario se anulará el nombramiento, dando paso a uno nuevo.

En resumen, las personas que presenten casos de mora con el Estado, no gozarán del derecho a ejercer funciones en el sector público, ya que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, el Servicio de Rentas Internas o cualquier otra institución que sea parte del Estado emitirá un informe respecto a la participación y deudas que mantiene esta persona en sus archivos, limitando su reintegro a las funciones públicas.

Cabe recalcar que, no solo existe la inhabilidad por mantener deudas con el Estado, sino también las que indican el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-067, el cual será analizado más adelante, además también cuando existe incapacidad civil, tal como lo determina el Código Civil en el artículo 1463, manifestando que son absolutamente incapaces todas aquellas personas que sufren de demencia, son impúberes o que no puedan darse a entender por ningún método, lo cual implica que cada uno de sus actos no surtan obligaciones naturales, y por ende no admitan caución, sin embargo, esta incapacidad no es absoluta, puesto que, según lo determinen las leyes, sus actos tendrán valor en circunstancias específicas. Esta situación es otro tipo de inhabilidad en el Sector público, impidiendo a las personas incapaces el ejercer funciones con el Estado, quienes a pesar de tener un curador, su condición los limitan, tal como lo determina la ley.

En ese sentido, continuando con el análisis de lo que establece el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-067, sobre las inhabilidades, emitido por el Ministerio de Trabajo, se establecen explícitamente cuáles son las causales de inhabilidad y prohibición de los servidores públicos para ejercer cargos públicos, los cuales serán detallados a continuación.

8.4.1 Interdicción judicial

Este obstáculo abarca diversas formas de prohibición que se detallarán en los siguientes párrafos. En primer lugar, la Ley Orgánica del Servicio Público establece como requisito para la admisión no estar sujeto a interdicción civil.

El jurista Gaïbor Hernández Sebastián, Indica lo siguiente con respecto al interdicción, “La interdicción civil en nuestra legislación adquiere la forma de una medida de protección, y esto por existir una institución tutelar, veladora de los intereses del penado, cual es la curaduría para ellos establecida.” (Sebastián, 2019). La interdicción civil tiene como objetivo restringir los actos que una persona puede realizar. En el contexto de nuestra legislación, es pertinente considerar que existe una situación mixta, ya que hay casos de personas con discapacidad que no pueden valerse por sí mismas, clasificadas como incapaces relativos, para quienes se busca establecer una medida de tutela. Por otro lado, en casos como el de una persona ebria habitual, derrochadora, toxicómana, insolvente, entre otros, esta interdicción funciona como una especie de sanción con un carácter preventivo. En este sentido, como requisito para acceder a un cargo público, también se especifica que el individuo no debe ser deudor en proceso de concurso de acreedores o con insolvencia fraudulentamente declarada judicialmente.

Hay otro tipo de interdicción judicial que surge de causas penales, con el propósito de asegurar la integridad de los funcionarios públicos, según lo establece la LOSEP, artículo 10, en la que se prohíbe el desempeño de cargos públicos a personas con sentencias condenatorias con delitos

contra el Estado. Esta misma incapacidad será aplicada a quienes han sido condenados en delitos, aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, tráfico ilícito o violación, extendiéndose aquellos que, directa o indirectamente reciban créditos vinculados que contravengan a el ordenamiento jurídico vigente. Es importante tener en cuenta que en el caso de esta última forma de interdicción, debe existir una sentencia condenatoria firme, es decir, que no se haya presentado ningún recurso contra la misma dentro del plazo otorgado para tal fin, en virtud del principio de presunción de inocencia.

8.4.2 Jubilación o retiros y pensiones de seguridad social

Este tipo de limitación no puede ser objeto de rehabilitación, ya que recibir una jubilación o pensión por retiro es un derecho adquirido que no se eliminará. En este escenario, el retorno al sector público está restringido a ciertos tipos de cargos y no se permite recibir simultáneamente beneficios duales del Estado, es decir, una pensión de jubilación y una remuneración, dicho esto, Manuel Velázquez, la define como aquella que “Se puede considerar como un término que encierra en sí mismo tres conceptos con identidad propia: la vejez, el retiro y la jubilación.” (Clavijo, 1999), respecto al primer punto resalta los desafíos asociados con el envejecimiento, mientras que el segundo se enfoca en el cese de la actividad laboral como resultado de dicho proceso de envejecimiento. El tercer punto destaca la necesidad de llevar a cabo este cese de la actividad laboral debido al cumplimiento de la edad establecida.

Esta disposición no es exclusiva de la legislación nacional, sino que se encuentra también en normas comparadas, como en el caso colombiano. Según lo indicado por la Corte Constitucional Colombiana, el reintegro al servicio público de personas que reciben una pensión jubilar implica que han cesado definitivamente en sus funciones. No obstante, la misma normativa establece de manera precisa los casos en los que eventualmente se puede reingresar al sector público, ya sea ocupando posiciones de, Presidente de la República, Ministro del Despacho, Jefe de Departamento Administrativo, Superintendente, Viceministro, Secretario General de Ministerio y de Departamento Administrativo, entre otros. Esto se refiere a que la persona que goza de pensión jubilar no podrá recibir un doble beneficio del Estado, debido a que el artículo 128, de la Constitución Colombiana, prohíbe recibir más de una asignación que provenga del tesoro público. No obstante, es crucial tener en cuenta que la jubilación constituye un derecho adquirido, y en los casos excepcionales en que se permite el retorno de una persona jubilada al trabajo en el sector público, este debe ser remunerado.

En el contexto ecuatoriano, la ley estipula que el reintegro de personas que reciben pensiones de retiro solo puede ocurrir en puestos de libre nombramiento y remoción, niveles jerárquicos superiores, docencia universitaria e investigación científica. Este reintegro se autoriza en estos casos

específicos debido a que estos puestos requieren y valoran la experiencia que estas personas pueden aportar.

8.4.3 Indemnización por supresión de puesto

La figura de la supresión de puesto, según lo establecido en la LOSEP, artículo 60, surge como respuesta a la necesidad del Estado de eliminar ciertos cargos por motivos técnicos, funcionales o económicos, e incluso puede ser consecuencia de la eliminación de la institución pública en su totalidad. Este proceso implica que cualquier decisión de suprimir puestos debe estar respaldada por una justificación adecuada. Jessica Mariño, determina esta acción como “Una supresión de partidas en definitiva es el acto administrativo motivado que consta en una acción de personal, por la eliminación de una partida presupuestaria de puestos institucional” (Mariño, 2020). La supresión de puestos no está sujeta a la voluntad del servidor público, sino que constituye una determinación unilateral de la administración, regida rigurosamente por la LOSEP. Esta decisión no es discrecional, sino que está estrictamente regulada para que se justifique únicamente por razones técnicas, funcionales o económicas de la institución.

Es importante enfatizar que la supresión de puesto no puede utilizarse como una medida disciplinaria contra un servidor público, ya que existen otros mecanismos dentro del régimen disciplinario para tal fin. Se puede generar confusión al respecto, pero es crucial aclarar que la supresión responde exclusivamente a razones técnicas, funcionales o económicas, como se mencionó anteriormente. Es relevante señalar que solo los servidores de carrera tienen derecho a ser indemnizados por la supresión de sus puestos. Si un servidor contratado u otra modalidad ocupan una partida que será suprimida, no recibirá ninguna compensación por ello.

Sin embargo, es importante destacar que la terminación de las funciones del servidor público y la indemnización correspondiente constituyen el último recurso, ya que en beneficio del derecho a la estabilidad se contempla una garantía adicional, establecida en el artículo 89, el cual menciona que en caso de supresión de puestos, se trasladará al afectado a vacantes de la misma naturaleza. Además, Es importante recordar que la indemnización recibida por la persona que ocupaba el cargo suprimido se calcula de manera similar al beneficio por jubilación. Sin embargo, es crucial tener en cuenta que la supresión de puestos no constituye una sanción para el funcionario ni afecta su voluntad.

El propósito de la indemnización es compensar el perjuicio causado al dejar a un funcionario sin empleo debido a una reestructuración o necesidad institucional. No obstante, la persona indemnizada se encuentra impedida de ejercer un cargo público, ya que recibiría una especie de beneficio doble proveniente del mismo empleador, es decir, el Estado.

8.4.4 Compensación por retiro voluntario o venta de renuncia

En 1992, durante el inicio del gobierno del Arq. Sixto Durán Ballén, caracterizado por políticas económicas liberales, se promulgó la Ley de Modernización del Estado. Esta ley tenía como objetivo principal privatizar servicios públicos y reducir el tamaño del Estado. En ese contexto, se implementó la compensación por retiro voluntario o venta de renuncia como una medida destinada a reducir la burocracia.

La compensación por retiro voluntario permitía a los funcionarios de carrera retirarse del servicio público a cambio de una compensación, previa manifestación de su voluntad. Esta figura se diferenciaba claramente de la compra de renuncia obligatoria. Antes de la Ley de Modernización, un decreto ejecutivo prohibía la designación en cargos públicos a favor de personas indemnizadas económicamente por renuncia voluntaria.

En diciembre de 1993 se promulgó en el Registro Oficial No. 349, la Ley de Modernización del Estado, artículo 53, que estableció las condiciones para el reingreso al sector público después de la compensación por retiro voluntario. Inicialmente, la ley prohibía el reingreso al sector público después de recibir una compensación por retiro voluntario durante siete años, sin embargo, esta disposición fue derogada por la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Posteriormente, con la codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa en 2005, se restableció la prohibición de ingreso al sector público después de recibir una compensación económica. La LOSEP de 2010 estableció que aquellos que recibieron una compensación económica podrían reingresar al sector público si devolvían el valor de la indemnización recibida, ajustada por inflación y transformada a dólares si se había percibido en sucres.

Sin embargo, el cálculo del monto de devolución, que incluía valores inflacionarios de los años 1997 a 1999, podía llegar a triplicar el valor de la indemnización recibida, convirtiéndose en un desincentivo para el reingreso al sector público. Se establecieron excepciones para reingresar al sector público sin devolver la compensación, como los cargos de nombramiento provisional y ciertas funciones específicas.

En dicha disposición se estableció una serie de disposiciones relacionadas con la compensación y el reingreso al sector público en Ecuador. En primer lugar, se especifica que aquel personal que reciba una compensación por separarse del servicio público solo podrá volver a desempeñarse en ciertos cargos específicos, como ministros, subsecretarios, embajadores, entre otros, o mediante un decreto ejecutivo en otros casos.

Una parte importante de esta normativa es la supresión de las partidas correspondientes a las personas que se retiren voluntariamente del servicio público, con la excepción de los cargos directivos que sean ocupados por personal de la misma dependencia. Se establece claramente que la autoridad nominadora que no cumpla con esta disposición será destituida de su cargo y el nombramiento realizado quedará sin efecto.

Además, se aclara que esta prohibición de reingreso al sector público no aplica a los funcionarios, empleados y trabajadores afectados por la extinción legal de instituciones públicas o la supresión de partidas correspondientes, con ciertas excepciones. Los siguientes autores, Alcívar y Vargas, realizan la siguiente crítica a las constantes reformas en materia laboral:

El Código de Trabajo ha sido reformado parcialmente, de acuerdo a los intereses de los sectores más poderosos del país, representados por los gobiernos de turno, que, bajo el pretexto de atraer la inversión extranjera, se inventaron el eslogan de flexibilización de la legislación laboral, que no fue otra cosa que reformas que implicaron la renuncia de derechos laborales. (Alcivar & Vargas, 2018)

En términos argumentativos, estas disposiciones buscan garantizar la eficiencia y transparencia en la gestión del sector público, al limitar el reingreso de personal que ha recibido compensación por separarse voluntariamente, además, promueven la rotación y renovación de personal en cargos directivos, lo cual puede contribuir a evitar la concentración de poder y fomentar la meritocracia en la administración pública. Por otro lado, las excepciones establecidas protegen los derechos de aquellos afectados por la extinción de instituciones públicas o la supresión de partidas, asegurando que no se vean penalizados por decisiones administrativas más amplias. En resumen, estas disposiciones buscan equilibrar la necesidad de eficiencia y renovación en el sector público con la protección de los derechos laborales de los empleados afectados.

8.4.5 Compra de renuncia obligatoria

Desde mi punto de vista, esta figura plantea una clara contradicción con el derecho, ya que permite la violación de derechos establecidos tanto constitucional como legalmente. En primer lugar, es esencial considerar la ambigüedad inherente a su nombre, que fusiona términos antagónicos. Por un lado, "compra" implica una transacción bilateral, donde tanto el comprador como el vendedor tienen voluntad de participar. En contraste, "renuncia" sugiere una acción unilateral por parte del trabajador que decide dejar su cargo. Además, al añadir el término "obligatoria", se introduce un mandato que no puede ser resistido por una de las partes involucradas, lo cual genera una contradicción intrínseca en la frase misma.

En segundo lugar, es necesario analizar su naturaleza jurídica, ya que, en la LOSEP se establece esta figura en el artículo 47, sobre los casos donde procederá la cesación definitiva a causa de compra de renuncias con indemnización, haciendo evidente la no obligatoriedad de esta figura, y por ende la ley tampoco profundiza más sobre que mecanismo será utilizado. Sin embargo, en el reglamento se detalla de manera que, en virtud de su autoridad reglamentaria, mediante la promulgación del Decreto Ejecutivo No. 813, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 489 el 12 de julio de 2011, el Presidente de la República modificó el Reglamento General de la Ley de Servicio Público. Esta modificación incluyó la creación de un artículo sin número, agregado después del artículo 108, indicando que Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP y que las servidoras y servidores públicos deberán cumplir obligatoriamente estos procesos aplicados por la administración.

Ante esto, las instituciones del Estado tienen la facultad de implementar planes de compras de renuncias obligatorias con compensación, según lo estipulado en el apartado k) del artículo 47 de la LOSEP, siempre que estén debidamente presupuestados, como parte de procesos de reestructuración, optimización o racionalización. Los empleados públicos están obligados a cumplir con estos procesos impuestos por la administración. Esta figura, instaurada mediante un Decreto Ejecutivo en virtud de la potestad reglamentaria del presidente, representa una innovación respecto a la ley, al introducir el concepto de obligatoriedad, lo que altera el sentido original de la compra de renuncias, en la que la voluntad del funcionario debería ser fundamental. Esto, en cierta medida, lo deja en una situación de vulnerabilidad y compromete su derecho a la estabilidad, siendo aplicable solo a funcionarios de carrera.

Además, no se especifican las causales para su aplicación, lo que otorga un amplio margen discrecional que podría conducir a decisiones arbitrarias. La noción misma de compra de renuncia obligatoria es una contradicción, ya que implica la participación de dos voluntades: la del servidor y la de la administración. Al imponer la obligatoriedad, se elimina la voluntad de una de las partes, convirtiendo la figura en unilateral. En este contexto, la Corte Constitucional debería haber analizado y declarado inconstitucional el Decreto, pero en su lugar, desechó las demandas de inconstitucionalidad, argumentando que corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa pronunciarse sobre conflictos legales de antinomias.

El establecimiento de esta figura de compra de renuncia obligatoria, en la que no se requiere la voluntad del servidor y apenas hay motivación o procedimiento contra él para ejercer su derecho a la defensa, constituye una amenaza para el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la seguridad

jurídica. En este sentido la Corte Constitucional debió analizar y declarar inconstitucional lo dispuesto mediante Decreto, sin embargo, esta Corte en la sentencias No. 003-13-SIN- CC, resuelve respecto de tres demandas de inconstitucionalidad 168 en contra del Decreto 813, la cuales fueron desechadas aduciendo que al ser un conflicto legal de antinomias corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa pronunciarse, en este caso sorprende la falta de acción por parte de la Corte Constitucional. Además, es fundamental tener en cuenta que la regulación de derechos requiere una norma de rango legal, aspecto que fue pasado por alto en este caso.

A esto se añade que la acción social no ha tenido el impacto necesario para que esta norma sea declarada inconstitucional, modificada o derogada según corresponda. Hay quienes se han opuesto a esta figura, como lo hizo Olga Gonzales, en su artículo “La acción colectiva frente a la compra de renuncias obligatorias”, indicando que, “Es necesario manifestar que existieron pronunciamientos de distintos órganos a nivel internacional, por ejemplo los líderes de la Internacional de Servidores Públicos (ISP), quienes señalaron que existen violaciones a los derechos de los trabajadores públicos en relación con las compras de renuncias forzosas.” (Ospina, 2013). La violación del derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos de carrera es claramente evidente con la implementación de esta figura. Esto ha llevado a una flexibilización de la relación laboral para este grupo de servidores, quienes originalmente solo podrían ser separados de su cargo mediante un proceso administrativo sumario que respete el debido proceso. Es preocupante la falta de un mecanismo efectivo para detener este tipo de "despidos" repentinos de los servidores públicos de carrera, ya que en ningún caso se considera la voluntad del servidor. Incluso cuando se realiza el pago de la indemnización correspondiente, esto no elimina el daño moral y psicológico que puede causar la compra obligatoria de la renuncia, lo que a su vez podría impedir al servidor ejercer cualquier cargo, puesto o función en el sector público. Es importante destacar que esta figura es única del Ecuador, ya que no tiene un equivalente en la doctrina o legislación comparada.

8.4.6 Cese de funciones por evaluación en la función judicial

Esto es un caso especial en el cual se establece lo siguiente, De acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria séptima de la Constitución, respecto a la estabilidad de los servidores judiciales y fiscales, se asegura la estabilidad de los funcionarios y empleados de diversas instituciones judiciales, como la extinta Corte Suprema de Justicia, el Consejo Nacional de la Judicatura y otros tribunales. Esta garantía se basa en la evaluación que llevará a cabo el nuevo Consejo de la Judicatura en los ciento ochenta días posteriores a su formación. Aquellos que obtengan una evaluación positiva, con la excepción de los jueces de la Corte Nacional de Justicia de

Transición, no estarán obligados a participar en concursos de méritos y oposición para mantener sus cargos.

En concordancia con esta disposición, el Consejo de la Judicatura será responsable de organizar los procedimientos necesarios y emitir las directrices correspondientes. Entre estas directrices se incluye el cese inmediato en sus cargos, liquidación e indemnización de acuerdo con la ley para aquellos funcionarios que no cumplan con los requisitos mínimos establecidos en la evaluación. Continuando con la lógica explicada en otros contextos, aquellos que reciben una indemnización por parte del Estado no pueden, en simultáneo, percibir una remuneración proveniente de la misma entidad gubernamental.

8.4.7 Causal de destitución a los servidores públicos

En el caso de la destitución, su trasfondo radica en la búsqueda de una función pública íntegra y confiable. Por tanto, esta figura resulta lógica al establecer, como efecto adicional a la destitución, una prohibición temporal de dos años para el reingreso al sector público y una prohibición permanente de regresar a la institución que llevó a cabo la destitución. Esta disposición resulta notable ya que distingue entre los tipos de causales que generan este impedimento, los cuales se encuentran detallados en el artículo 48 de la LOSEP y en concordancia con el artículo 109 del Código de la Función Judicial. Se establece, además, la prohibición de reingreso permanente en casos donde la destitución está vinculada a delitos graves como peculado, cohecho, concusión o enriquecimiento ilícito, así como también para aquellos sentenciados por defraudaciones a instituciones del Estado o por recibir créditos de manera irregular.

De igual manera, se aplica esta prohibición permanente para delitos aduaneros, tráfico de drogas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación, debido a la seriedad de los bienes jurídicos involucrados. Como se ha evidenciado en el capítulo anterior, existen problemas jurídicos en el acceso a la función pública que pueden vulnerar los derechos de los servidores públicos. Este conflicto ha sido tan significativo que en algunos casos ha requerido la intervención de la Corte Constitucional para regular ciertas figuras legales que han propiciado abusos por parte de la administración. En lo siguiente, se analizará lo que ocurre una vez que se accede a la función pública, así como los problemas jurídicos que afectan la permanencia en la misma, destacando la clara tendencia hacia la flexibilización que se observa en la actualidad.

En este contexto, es crucial considerar que la destitución constituye una medida disciplinaria aplicada a un servidor público que, por diversas razones, ha incurrido en fallas en el desempeño de sus funciones. Este acto deriva de la responsabilidad disciplinaria del servidor o agente público, la cual, según Julio Comadira, se define como:

El sistema de consecuencias jurídicas de índole sancionatorio represivo que, aplicable por la propia administración pública en ejercicio de poderes inherentes, el ordenamiento jurídico imputa, en el plano de la relación de función o empleo público, a las conductas de agentes o ex agentes estatales violatorias de deberes o prohibiciones exigibles, o impuestos, respectivamente, por las normas reguladoras de aquella relación con el fin de asegurar, con inmediatez, el adecuado funcionamiento de la administración pública. (Comadira, 2001)

La destitución de un servidor público puede derivar de una falta de probidad en el ejercicio de sus funciones o de casos de negligencia. Sin embargo, es fundamental que el procedimiento para imponer esta sanción no sea arbitrario, sino que respete todos los principios del debido proceso durante el correspondiente sumario administrativo. Este proceso busca determinar las acciones realizadas o dejadas de hacer en el ámbito estatal, evaluando si se ajustaron o contravinieron los deberes y prohibiciones establecidos normativamente para los agentes de la administración.

El sumario administrativo permite al servidor involucrado presentar pruebas de descargo y defenderse de las alegaciones de la administración. Es crucial destacar que este procedimiento debe desarrollarse con total respeto a los principios del debido proceso legal, ya que los derechos esenciales del agente público están garantizados por la Constitución. Cualquier violación a este principio podría invalidar lo actuado.

El procedimiento administrativo disciplinario, como parte del Derecho Administrativo Sancionador, debe observar sus principios fundamentales. Estos incluyen la legalidad, que implica que la infracción esté tipificada previamente por ley y que se respeten las garantías procesales; la defensa y el debido proceso, que aseguran que el agente público sea previamente oído y pueda participar en todas las etapas del proceso; la razonabilidad, que establece un plazo para la acción disciplinaria y evita la arbitrariedad; la proporcionalidad, que exige que la sanción sea adecuada a la falta cometida; y la congruencia, que requiere que la sanción sea coherente con la causa alegada.

Dado que la estabilidad del servidor público es un derecho, la imposición de la sanción de destitución debe respetar el debido proceso y estar fundamentada en causales específicas establecidas por la normativa. Esta medida se aplica en los casos más graves y constituye la última medida sancionatoria.

En efecto, La inhabilidad “Se trata de una pena privativa de los derechos.” (Jaramillo, 2015) De hecho, los derechos individuales se ven restringidos, impedidos de ser ejercidos debido a ciertas inhabilidades contempladas en la legislación, las cuales en numerosas ocasiones carecen de justificación, ya que vulneran derechos fundamentales como el acceso al empleo, el cual es vital para

el progreso de la sociedad y esencial para la obtención de recursos económicos que son beneficiosos para el individuo.

Una definición un poco más precisa sobre lo que implica la inhabilidad nos la brindan los juristas Héctor Julio y Pablo Emilio, quienes manifiestan que “las inhabilidades son restricciones fijadas por el constituyente o legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas” (Quiñonez Monroy & Et. Al., 2011), la cual se refiere a una condición legal que incapacita a una persona para llevar a cabo una actividad o función productiva, particularmente en el contexto estatal conocido como cargo público, mismas que tienen un carácter prohibitivo y taxativo, es decir, es exigible su cumplimiento al estar consagradas expresamente en una ley o en la Constitución. Estas situaciones también restringen la capacidad de la persona para generar ingresos económicos destinados a cubrir sus necesidades personales y familiares, quienes al verse afectados por alguna de las inhabilidades, o impedimentos, impiden que se continúe con el Estado habitual social que mantenía hasta ese entonces, debido a que la búsqueda de un trabajo se vuelve inminente, y como único sustento del núcleo familiar, la presión de conseguir empleo aumenta, aún más teniendo en cuenta que en el Ecuador la falta de empleo y fuentes de empleo preocupan a los ciudadanos.

Estar en situación de mora implica un retraso en el cumplimiento de una obligación, la cual puede surgir tanto de compromisos naturales como de acuerdos jurídicos, como es el caso específico de las pensiones alimenticias. Este incumplimiento puede tener diversas implicaciones legales y financieras, afectando tanto a la parte obligada como a la parte receptora de dichos pagos. (PIERINA, 2021). Además, en el Código Civil, en el artículo. 1567, plantea en que situaciones jurídicas una persona, en Estado de deudor, se encuentra en mora, ya sea por el incumplimiento de esta obligación en el término establecido, esto sucedería si quien tenga valores pendientes con el Estado, tras acordar un convenio de pago, ha incumplido parcialmente el cumplimiento de la obligación; Aunque no haya sido ejecutada inmediatamente la acción de cobro, la situación de estar en mora no cambiará; además de los casos donde el deudor haya sido judicialmente reconvenido por el acreedor. En cualquier caso, la situación jurídica, económica y crediticia se ve afectada, impidiendo gozar de beneficios crediticios con otras instituciones cumplir con sus obligaciones.

8.5 Prohibiciones en el sector público

Las prohibiciones, desde cualquier perspectiva, se pueden definir en aquellas órdenes de negativa, que al ser incumplidas recurrirán en una acción en contra, siendo tan graves al hacer caso omiso de actividades establecidas como obligatorias. Tal es el caso que inclusive, en la legislación que regula las actividades en el sector público, la LOSEP, se establecen prohibiciones especiales que atentan contra el desempeño de cargos en el sector público, mismas que, en breves palabras, impide la integración al sector público a quienes estén vinculados en delitos de defraudación al Estado, por el cual hayan sido condenados en legal y debida forma, establecido en el artículo 10 de la presente ley, es decir que no podrán ingresar al sector público quienes hayan sido condenados por delitos concernientes a, tráfico de personas, delitos sexuales, lavado de activos y quienes hubieren percibido créditos vinculados al margen de la legislación nacional.

La vigencia de esta norma comprendida en el Sector público, controla e impide el ingreso de personas con un historial penal que puede afectar profesionalmente la moral de los demás trabajadores, quienes presenciarán una permisibilidad o favoritismo hacia alguien condenado, pero no guardarían empatía alguna con quienes presenten impedimentos o inhabilidades en el sector. Las decisiones tomadas por el Estado en referente a las prohibiciones para ser funcionario, son completamente válidas, el control ejercido de forma estricta garantiza que quienes se encuentren como funcionarios acaten los lineamientos correspondientes emitidos por las entidades contratantes, por ello, aunque constitucionalmente, el trabajo es para todos y la participación es igualitaria, también es necesario conocer, acatar y respetar cuando las leyes, en pleno goce de sus potestades, mande, prohíba y permita.

En términos del derecho, las prohibiciones son más evidentes a medida que exploramos la norma, como es el caso del artículo 12, respecto a la prohibición del pluriempleo, en el cual básicamente establece que nadie que ejerza funciones con el Estado puede ejercer un cargo adicional, salvo el caso de ser una representación de elección o que el sujeto en cuestión preste sus servicios como docente en instituciones públicas y privadas, siempre y cuando no interfieran con sus funciones, desempeño y eficacia en la función pública. No solo existen estos casos excepcionales, sino también se presentan en casos de, músicos profesionales de las orquestas sinfónicas del país, autoridades que deban integrar directorio, y organismos similares del sector público.

Referente a lo que establece la LOSEP, artículo 14, expone cuáles son las condiciones para que un ciudadano pueda reingresar al sector público después de haber recibido indemnizaciones por distintas circunstancias. En primer lugar, se aborda el caso de aquellos que han sido indemnizados

debido a la supresión de su puesto. Para reingresar, deben reembolsar el monto recibido, ajustado por el tiempo no trabajado desde su separación, con una deducción basada en su última remuneración.

En segundo lugar, se contempla la situación de aquellos que recibieron compensaciones económicas por retiro voluntario u otras razones similares. Para volver a ser parte del sector público, deben devolver la indemnización recibida, ajustada al tipo de cambio vigente si fue recibida antes de la dolarización. Para quienes recibieron indemnizaciones por la compra de renuncia con indemnización, se establece la obligación de devolver el monto total antes de poder reingresar. Se especifica también que ciertos individuos pueden volver al servicio público sin devolver la indemnización, como aquellos nombrados provisionalmente o en cargos de libre nombramiento y remoción, así como para la docencia universitaria o la investigación científica, con la condición de que este período no se compute para el cálculo de la indemnización.

Finalmente, se menciona que quienes renunciaron voluntariamente sin recibir indemnización pueden reingresar al sector público. Además, se remite a las leyes de seguridad social para regular los descuentos, suspensiones y límites de pago de pensiones. En resumen, el artículo establece un marco claro para el reingreso al sector público después de haber recibido indemnizaciones, asegurando la equidad y la consistencia en el tratamiento de estos casos.

Tal como se manifiesta, para la reintegración en el sector público se requiere se cumpla lo dispuesto por la ley, ajustándose y cumpliendo cada uno de los parámetros que se requieran para tal situación, se establece que aquellos que hayan recibido compensación o indemnización por renuncia voluntaria o retiro del sector público podrán, reintegrarse siempre que reembolsen los montos recibidos, con la salvedad de que se deducirá el equivalente a la última remuneración multiplicada por el número de meses de inactividad desde su separación. También se permite el reingreso sin necesidad de reembolsar la compensación en casos de ocupar nombramientos provisionales, cargos de libre remoción o desempeñar la función de docencia universitaria .

8.6 Efectos tras inhabilitar a un servidor público

Inhabilitar a una persona de sus funciones impide que esta genere recursos económicos para subsistir, y tomando en cuenta la situación actual estatal, encontrar una nueva fuente de ingresos poco después de haber perdido una no es algo sencillo, y aunque el Estado tenga la intención de brindar asistencia a las familias mediante un bono de desarrollo humano, se vuelve cada vez más desafiante debido al incremento del costo de vida.

Del mismo modo, el diccionario de la Real Academia de la Lengua (RAE, 2016), define al trabajo como “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la

riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.

Actualmente algo que destacar en este apartado es que, según la LOSEP, no se indemnizará al servidor público que se encuentre en mora con el Estado, haya sido cesado de sus funciones y haya incumplido el convenio de pago propuesto para cubrir la deuda. Si bien es cierto, las normas son claras, expidiendo reglas a seguir según el comportamiento de sus funcionarios, también debemos tener en cuenta lo que establece la Carta Magna, la cual, como máxima ley por sobre todas las legislaciones, manifiesta en el artículo 33, referente al trabajo y seguridad social, que es un derecho de las personas recibir una remuneración justa por su trabajo y dignas retribuciones, y estabilidad laboral. Está claro que no existe una contradicción en las normas, pero, es notable que el roce entre las normas se vuelve cada vez más evidente, y aún más tratándose de un caso tan particular como lo es la inhabilidad por mora.

Cabe señalar que las garantías estatales establecen una vida y trabajo digno para quien ejerce funciones en el Estado, sin embargo, el cese de funciones a una persona automáticamente lo expone a ciertos riesgos de carácter económico, debido a que la subsistencia mensual dependía totalmente de las remuneraciones otorgadas por el Gobierno, aún más cuando no se le brinde la oportunidad de recibir la indemnización correspondiente pese al tiempo de permanencia como funcionario.

Sobre esto, en la investigación, *El Desempleo en el Ecuador: Causas y Consecuencias*, mencionan qué. “En el Ecuador el desempleo es un fenómeno estructural y un problema crónico que demuestra la carencia de fuerza dinámica que permiten generar plazas o fuentes de empleo en el país”. (Sumba Bustamante, Saltos Ruiz, Rodríguez Suarez, & Tumbaco Santiana, 2020). Diversos factores podrían influir en esta situación, como las políticas gubernamentales, la normativa sobre el salario mínimo, la influencia de los sindicatos en el mercado laboral y la implementación de nuevas tecnologías para reemplazar puestos de trabajo, usualmente debido a la búsqueda de reducción de costos y aumento de la productividad. Además, la calidad y adecuación de la formación de la población económicamente activa también podría ser un factor relevante, y cuando surgen especulaciones sobre posibles despidos, la primera reacción suele ser la negación y la falta de creencia. A medida que estos rumores se hacen más persistentes y se confirman, tanto los empleados despedidos como los que permanecen en la empresa experimentan un aumento en su nivel de ansiedad. Este periodo inicial de desconcierto intensifica sentimientos de confusión, escepticismo y temor. Durante esta etapa, los lazos familiares pueden reforzar la dependencia económica y emocional.

Además, referente a la cesación de funciones, el jurista Sergio Andrés López B manifiesta que, “El despido representa, por el contrario, la ruptura de este sistema y la desintegración de expectativas en la búsqueda de empleo y modelos de comportamiento asociados a dichas relaciones.” (López B., 2007). En estas situaciones donde la única fuente de ingresos se ve afectada o eliminada, provoca en las personas un sentimiento de inseguridad, problemas de identidad y de percepción de sí mismo, ya que, en su mayoría, se auto culpan de tal situación, posteriormente a la etapa de culpa, los afectados realizan búsquedas de una oportunidad de empleo, aunque sin éxito, disminuyendo la esperanza de triunfo. Sin embargo, la resiliencia incentiva actitudes, comportamientos positivos y proactivos que facilitan a los individuos la búsqueda de un empleo, aunque también surgiendo nuevas actividades que favorezcan sus capacidades, emergiendo un emprendimiento y superación de la situación vivida.

8.7 POTENCIALES INFRACCIONES A LA CONSTITUCIÓN Y SUS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La Constitución, es la norma suprema a la cual se encuentra sometida toda legislación vigente en el Ecuador, en la que, entre otras disposiciones, se establecen normas fundamentales concernientes en al amparo de los derechos sociales de los ciudadanos, las libertades y accesibilidad a servicios públicos, así como también el cumplimiento de sus obligaciones, manteniendo un balance estructural en la sociedad como máximo ente rector de aquellas instituciones que se encargan de alinear sectores estratégicos del país.

Nuestra Carta Magna garantiza una serie de derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la salud, a una vida digna, a la educación y a un trabajo decente. Siguiendo esta premisa, resulta comprensible que el incumplimiento de las normas pueda llevar a la violación de estos derechos constitucionales, especialmente cuando la infracción proviene de entidades estatales del sector público o privado.

En el contexto de esta investigación sobre las inhabilidades de los funcionarios públicos que prestan servicios en el sector público, hay decisiones tomadas por la administración que no satisfacen a sus empleados. Por ejemplo, la inhabilidad por mora puede considerarse un caso controvertido, ya que afecta directamente derechos amparados por la Constitución.

Es una realidad que las leyes deleguen funciones a los Gobiernos Autónomos Descentralizados para que se encarguen de ejecutar actividades que impulsen el desarrollo de la economía nacional, cumpliendo objetivos y el plan estratégico de la entidad, además de los establecidos por la ley, sin embargo, las instituciones que se encuentran bajo las directrices de los

GAD, también toman decisiones por su cuenta en beneficio de sus labores, actividades y objetivos, mismos que no dudan en remover de su cargo a quienes se encuentran en mora con el Estado, notificando al Ministerio de Trabajo y a la Contraloría General del Estado, aún sin tomar en consideración el tiempo de permanencia en su cargo, lo cual debería ser suficiente para replantearse un método menos severo para llegar a un acuerdo respecto a la obligación.

El deber de un funcionario público es el de garantizar sus servicios hacia la ciudadanía en cumplimiento de sus funciones, pese a existir un compromiso unilateral hacia el Estado, estos últimos toman medidas drásticas destituyendo a personas que dependen de dicho trabajo para subsistir, no siendo suficiente una inhabilidad por mora, el Estado incluye a esta “sanción disciplinaria”, según la LOSEP en el artículo 43, literal e). Es notable que en la ley antes mencionada se priva de toda indemnización que en derecho le corresponde a todo funcionario público que mantenga obligaciones económicas con el Estado provocando el cese de sus funciones, la LOSEP en el artículo 9, se pronuncia al respecto, de manera que no se registrarán nombramientos o contratos para personas en mora con el Estado o incapacidad civil. Se permiten excepciones si se presenta una declaración juramentada detallando la deuda y un convenio de pago. Si se incumple el convenio, se termina el cargo o contrato sin indemnización. La falsedad en la declaración resulta en destitución o terminación del contrato, sin derecho a indemnización y con posibles consecuencias legales. En resumen, se aplican medidas estrictas para evitar que personas con deudas o incapacidad civil accedan a cargos públicos. La Constitución en el artículo 33, en lo correspondiente al derecho al trabajo como deber social y derecho económico, manifiesta que, la dignidad de todas las personas trabajadoras será garantizada por el Estado, así como las remuneraciones que a este le correspondan por ley y por contrato al ofrecer sus servicios a una entidad pública o privada, garantizando la retribución justa de acuerdo a las labores que este ejecutando.

Son derechos irrenunciables de las personas y será un deber y responsabilidad del Estado garantizar su cumplimiento. Según como se está encaminando la investigación, la normativa constitucional tipifica en la norma que las remuneraciones deben ser pagadas en total y debida forma a los trabajadores, esto incluye al sector público, los cuales, por una aplicación errónea de la norma, omiten la responsabilidad de cumplir con sus obligaciones contractuales al dar por culminado un contrato.

Corresponde a una serie de principios y disposiciones relacionadas con el ejercicio de los derechos y las responsabilidades del Estado en garantizar y proteger esos derechos. Separando cada punto a conocer de la siguiente manera:

Principio de igualdad (CRE Art. 11, Inciso 2): Este principio establece la igualdad de todas las personas ante la ley, garantizando que disfruten de los mismos derechos, deberes y oportunidades. En términos técnicos, este principio promueve la equidad y la no discriminación en el ejercicio de los derechos.

Principio de interpretación favorable a los derechos constitucionales (CRE Art. 11, Inciso 5): Este principio establece que, en materia de derechos y garantías constitucionales, los servidores públicos deben aplicar la norma y la interpretación que favorezca la efectiva vigencia de dichos derechos. Desde un punto de vista técnico, esto implica la aplicación de una interpretación progresista de la ley en beneficio de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Principios y derechos inalienables e irrenunciables (CRE Art. 11, Inciso 6): Este inciso establece que todos los principios y derechos son inherentes a las personas y no pueden ser objeto de renuncia o negociación. Desde una perspectiva técnica, esto significa que los derechos fundamentales no pueden ser limitados o suprimidos por ningún acto legal o administrativo.

Deber del Estado de respetar y hacer respetar los derechos constitucionales (CRE Art. 11, Inciso 9): Este inciso establece que el más alto deber del Estado es respetar y garantizar los derechos consagrados en la Constitución. Desde un punto de vista técnico, esto implica la obligación del Estado de adoptar medidas efectivas para proteger y promover los derechos de los ciudadanos.

También, la responsabilidad del Estado por violaciones de derechos (CRE Art. 11, Inciso 9): El cual establece la responsabilidad del Estado en caso de violaciones a los derechos ciudadanos, ya sea por falta o deficiencia en servicios públicos o por acciones u omisiones de sus funcionarios. Esto implica que el Estado debe reparar el daño causado y ejercer el derecho de repetición contra los responsables de las violaciones.

En resumen, la Constitución proporciona una serie de principios y disposiciones primordiales relacionadas con el ejercicio de los derechos y las responsabilidades del Estado en garantizar y proteger esos derechos. Estas disposiciones son de vital importancia para el funcionamiento del Estado de derecho y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos. La vulneración a los derechos al trabajo y debido proceso, junto a la aplicación de uno de los principios fundamentales de la Constitución, en materia administrativa afectan la integridad y seguridad económica, amparada en la Norma Suprema, detallando a continuación de qué manera afecta cada uno de ellos.

Es gracias a la LOGJCC que podemos contar con métodos de interpretación constitucional, logrando vincularlo, en caso de duda, con los derechos reconocidos en la Carta Magna, siendo así que, en el artículo 3, sobre los Métodos y reglas de interpretación constitucional, Las normas constitucionales se interpretarán en el sentido que más se ajuste a la Constitución en su integralidad,

en caso de duda, se interpretará en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos reconocidos en la Constitución y que mejor respete la voluntad del constituyente. Lo cual puede considerarse relevante en caso de existir una posible vulneración a los derechos constitucionales, los cuales necesitarán de un método interpretativo que favorezca a las pretensiones del funcionario que lo exija, como es el caso de las reglas de interpretación establecidas en el artículo de la LOGJCC antes plasmado. Dicha interpretación de las normas jurídicas, cuando fuere necesario, se realizará atendiendo los principios generales del derecho y la equidad, así como los principios de unidad, concordancia práctica, eficacia integradora, fuerza normativa y adaptación. Siendo relevante en la aplicación de este trabajo.

La LOGJCC, indica que la interpretación de las normas constitucionales se realizará de manera que se adecue plenamente a la totalidad de la Constitución. En caso de ambigüedad, se optará por la interpretación que favorezca la máxima vigencia de los derechos consagrados en la Constitución y que mejor refleje la intención del órgano constituyente. Este enfoque garantiza la coherencia y la protección de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución. El numeral segundo, sobre el principio de proporcionalidad, manifiesta que, ante la existencia de contraposiciones normativas, deberá ser aplicado este principio. Para tal efecto se comprobará que la decisión que será tomada proteja todo fin que demuestre validez constitucional en beneficio de los derechos de las personas, siempre y cuando sea necesaria su aplicación que implique un balance entre las protecciones y restricciones constitucionales.

Como es el caso de nuestra investigación, en la cual se puede considerar una contraposición de normas cuando, por un lado, la LOSEP indica que no gozará de indemnización el servidor que sea inhabilitado por mora, mientras que, por otro lado, la Constitución garantiza la igualdad de derechos hacia la remuneración de los trabajadores estatales, en la cual la indemnización se vincula estrechamente con la remuneración para proseguir con el procedimiento habitual.

Es correcto agregar en este trabajo al artículo 76 de la Constitución, sobre el debido proceso, el cual, en referente a todo proceso administrativo, estímulo de esta investigación, se garantizará el cumplimiento de las normas y derechos de las partes, derechos que han sido expuestos por las afectaciones que se provocan al no cumplir lo que determina la ley, sin ir más lejos, lo que ha sido reiterado en varias ocasiones, privación de indemnización a funcionarios que hayan sido cesados de sus cargos al encontrarse en mora con el Estado, la LOSEP y Reglamento a la LOSEP establecen el procedimiento a seguir, sin embargo, al tratarse de un derecho donde las retribuciones económicas benefician al trabajador, se debe estimar una participación del mismo ante la autoridad competente para desarrollar y argumentar los motivos de su incumplimiento, garantizando de tal manera el

derecho a la defensa ante procedimientos administrativos que afecten directamente el derecho de las partes. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados o cumplan con lo que determina la ley y la Constitución, se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.

Tal como manifesté con anterioridad, en el Acuerdo Ministerial se detalla con mayor certeza cuáles son las causas de inhabilidad, si bien es cierto, aunque se indique en la LOSEP, Código de la Función Judicial, y en el Reglamento a la LOSEP, sobre los motivos de inhabilidad y causales de destitución, se limita en gran medida cuál son con exactitud los impedimentos legales a ser conocidos, los cuales denotan mucha importancia para

Inclusive la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el convenio número cien sobre la igualdad de remuneración que aún se mantiene en vigor, manifiesta el principio de una igualdad a la remuneración entre mujeres y hombres, ante un trabajo de igual valor con el mismo número de prestaciones, en este convenio, concretamente en el artículo 2, nos plantea la obligación de garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Para lograr esto, se mencionan varios medios a través de los cuales este principio puede ser aplicado. Estos medios incluyen la legislación nacional, los sistemas formales de fijación de remuneración reconocidos por la ley, los contratos colectivos entre empleadores y trabajadores, y la acción conjunta de estos diversos métodos.

La legislación nacional puede establecer leyes específicas que prohíban la discriminación salarial por género y garanticen la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Estas leyes pueden incluir disposiciones para hacer cumplir este principio y asegurar que se aplique de manera efectiva en el mercado laboral.

Por otro lado, los sistemas formales de fijación de remuneración, reconocidos por la legislación, pueden ser utilizados para garantizar la igualdad salarial entre géneros. Estos sistemas pueden establecer mecanismos para determinar las tasas de remuneración de manera justa y equitativa, independientemente del género del trabajador.

Además, los contratos colectivos entre empleadores y trabajadores también pueden jugar un papel importante en la promoción de la igualdad salarial. Estos contratos pueden incluir cláusulas que estipulen la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, lo que ayuda a garantizar que hombres y mujeres reciban un salario justo por realizar tareas similares.

Finalmente, la acción conjunta de estos diversos medios puede ser la forma más efectiva de lograr la igualdad salarial entre géneros. Esto implica que la legislación nacional respalde los

contratos colectivos que establecen la igualdad salarial, o que los sistemas formales de fijación de remuneración incluyan disposiciones para garantizar la igualdad de género en el pago.

En resumen, el enunciado destaca la importancia de promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y sugiere varias formas de lograr este objetivo, ya sea a través de la legislación, los sistemas formales de fijación de remuneración, los contratos colectivos o una combinación de estos métodos.

8.8 Protección normativa del trabajador y el desequilibrio de sus derechos en el sector público

Existen diversas perspectivas respecto a cómo deberíamos abordar la definición de nuestra materia. Algunos sostienen que esta definición debe ser proporcionada al comienzo del estudio de una disciplina, sirviendo, así como una guía inicial. Otros argumentan que primero deberíamos familiarizarnos con los elementos de la disciplina y luego incorporarlos en una definición. Además, algunos consideran que otorgar una definición es inútil debido a la constante evolución del derecho laboral.

A pesar de estas discrepancias, al establecer una definición del derecho laboral, debemos considerar varios aspectos, como su naturaleza jurídica, autonomía, sujetos y objeto. Un análisis exhaustivo de estos elementos conducirá a una definición que refleje adecuadamente el contenido de la disciplina.

Podemos concebir al trabajo como el conjunto integral de regulaciones legales, ya sean de naturaleza estatal o autónoma, que gobiernan la condición jurídica de las personas involucradas directamente en relaciones laborales subordinadas, ya sea como trabajadores, empleadores o en cualquier otra capacidad. También abarca a aquellas personas que, parcialmente por ley, son equiparadas a los trabajadores en términos de sus relaciones laborales. Es importante tener en cuenta que el derecho al trabajo y los derechos relacionados están habilitados e informados por las numerosas normas internacionales de la OIT un organismo especializado de la ONU.

Estas afirmaciones gozan de amparo en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se establece en el artículo 6 y 7 el reconocimiento al trabajo, estableciendo una garantía fundamental en el ámbito laboral, reconocida por los Estados Partes del Pacto. El derecho a trabajar implica más que simplemente tener un empleo; abarca la libertad de elegir o aceptar un trabajo de manera voluntaria, sin coacción o discriminación. Esencialmente, se reconoce el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida a través del trabajo.

Este derecho no solo implica la ausencia de obstáculos para acceder al empleo, sino también la creación de condiciones que faciliten dicha oportunidad laboral. Los Estados Partes están

obligados a tomar medidas adecuadas para garantizar este derecho, lo que incluye la promoción de políticas de empleo, la eliminación de barreras para el acceso al trabajo y la protección contra la discriminación laboral.

En resumen, este enunciado subraya la importancia de asegurar que todas las personas tengan la oportunidad de trabajar en condiciones de libertad y dignidad, y establece un compromiso por parte de los Estados para garantizar este derecho fundamental. Además de reconocer el derecho de todas las personas a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que incluyen una remuneración justa, condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias, seguridad e higiene en el trabajo, igualdad de oportunidades para la promoción, descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Por consiguiente, manteniendo relación con el tema, se analiza el marco legal proporcionado por la LOSEP, específicamente en su Título IV, artículo 51 y siguientes, revela las competencias asignadas al Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de la administración del talento humano en el sector público ecuatoriano.

En primer lugar, la LOSEP confiere al Ministerio de Relaciones Laborales una competencia privativa en la gestión del talento humano en el sector público. Esto implica que esta entidad gubernamental tiene la autoridad exclusiva para regular y supervisar las relaciones laborales de los trabajadores y servidores públicos.

Dentro de estas competencias, se destaca la facultad del Ministerio para expedir Acuerdos Ministeriales que regulan diversos aspectos de la relación laboral en el sector público. Estos Acuerdos Ministeriales, una vez emitidos y publicados oficialmente, adquieren carácter obligatorio y vinculante para todas las entidades y servidores públicos sujetos a su alcance.

Esta disposición legal refleja la importancia atribuida a la regulación efectiva de las relaciones laborales en el sector público, reconociendo al Ministerio de Relaciones Laborales como el ente encargado de garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores y servidores públicos.

Ahora bien, respecto a la vulneración de los derechos laborales abordar la problemática de la violación de los derechos laborales implica no solo examinar detalladamente estos derechos como parte esencial del conjunto de derechos fundamentales inherentes al ser humano, sino también considerar el marco normativo que los sustenta. Al adentrarnos en el análisis de situaciones donde se desobedece la preeminencia de la ley, resulta crucial comprender el concepto de esta preeminencia y las consecuencias que conlleva su desacato. En este sentido, es esencial hacer referencia al artículo

326, numeral 2 de la Constitución ecuatoriana, que establece de manera inequívoca que los derechos laborales son inalienables e inviolables, y cualquier disposición en contrario será considerada nula.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos se considera un pilar fundamental para el avance de los derechos laborales, siendo un componente esencial en el desarrollo de estos derechos en los sistemas legales a nivel global, incluyendo el marco jurídico de Ecuador. Específicamente, el artículo 23 de dicha Declaración enumera los derechos fundamentales de los trabajadores, los cuales abarcan aspectos como el derecho al trabajo en su esencia, la libertad de elección de empleo, condiciones laborales equitativas y agradables, protección contra el despido injustificado, igualdad salarial por trabajo de igual valor, remuneración justa y satisfactoria, garantía de la dignidad humana en el trabajo, seguridad social y derecho a la asociación sindical.

Basándose en estos principios, el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha establecido un sistema de protección destinado a prevenir la violación de estos derechos laborales. A través del ejercicio de la justicia, en caso de que estos derechos sean vulnerados, se busca garantizar una pronta reparación que restaure los derechos del trabajador afectado.

Al abordar los derechos de los empleados públicos en Ecuador, es esencial considerar el concepto de estabilidad dentro del marco legal nacional, que se ha desarrollado a lo largo del tiempo en tres etapas distintas.

En primer lugar, se encuentra el período en el que los trabajadores del sector público disfrutaban de una estabilidad absoluta, mientras que aquellos regidos por el Código de Trabajo (CT) tenían una estabilidad relativa hasta el año 2011 (Gonzales, 2017). Posteriormente, en el segundo momento, a partir de 2011, se produjo un cambio significativo con la publicación del Decreto Ejecutivo número 813, que introdujo la denominada "renuncia obligatoria". Esta reforma condujo a que todo el sector público quedara sujeto al régimen de estabilidad relativa.

Finalmente, en el tercer momento, se implementó la figura del desahucio ineficaz en el Código de Trabajo de Ecuador, lo que generó una distinción entre los trabajadores con estabilidad absoluta o inamovilidad y aquellos con estabilidad relativa, tanto en el sector público como en el privado.

No obstante, según el criterio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado por Ecuador en su legislación, la estabilidad laboral debe facilitar un mayor acceso a la promoción del empleo y la formación profesional para aquellos trabajadores afectados por la terminación de su relación laboral. La OIT también sugiere que se tomen medidas para limitar la finalización del vínculo laboral, considerando aspectos económicos, tecnológicos y estructurales, con el fin de evitar impactos negativos tanto para los trabajadores como para la empresa y la sociedad en general, y de

ser posible se sugiere examinar el concepto de protección contra el desempleo, lo que implica asegurar oportunidades laborales para todos y prevenir situaciones de privación económica. Esto resalta la necesidad de políticas y medidas que garanticen la estabilidad laboral y la seguridad financiera de los individuos.

En este sentido, la OIT recomienda que cuando sea inevitable la terminación de la relación laboral, el Estado participe activamente en el proceso para evitar conflictos (Zamora, 2021), ofrecer soluciones y garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.

8.9 Aplicación desmedida de la ley orgánica de servicio público

Es importante resaltar en esta investigación que el incumplimiento de los convenios de pago por parte de los servidores públicos hacia el Estado no debería automáticamente resultar en su destitución. La razón radica en que el cumplimiento de estas obligaciones puede ser complicado, y es necesario abordar esta cuestión de manera diferente. Por ejemplo, en el ámbito privado, una empresa puede descontar las deudas pendientes de los salarios de sus empleados sin que esto afecte necesariamente su capacidad para desempeñar sus funciones, incluso dispuesto en el artículo 400, referente al descuento por anticipo de salario, de un empleador hacia trabajadores que adeudare por anticipos de salario. Sin embargo, el Estado, con su autoridad y recursos, debería tener la capacidad de aplicar un procedimiento similar sin perjudicar la posición de sus trabajadores.

El convenio de pago, puede apreciarse como una formalidad, ya que las deudas no están relacionadas explícitamente con la entidad en la cual es trabajador, en algunos casos, sino más bien, están vinculadas a otras instituciones, pertenecientes al Estado, reguladas por la Contraloría General del Estado, por ende, el descuento vía nomina es posible para evitar un efecto negativo destituyendo a los servidores públicos cuando se encuentren en mora. En apoyo a esta idea, México en cumplimiento de sus funciones y obligaciones, aplica el mismo método utilizado en el sector privado, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el artículo 38, manifiesta que solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando estos mantengan deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipo salarial, pagos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados. Entonces, no es una idea que excede el mandato legal, o incumple normas constitucionales porque actualmente se encuentra en vigencia, teniendo como gran fuente de referencia al Estado mexicano en aplicación de leyes y mandatos.

Como mencioné anteriormente, debería ser inadmisibles que se presenten tales situaciones, especialmente cuando el reglamento establece claramente en el artículo 7, inciso dos, los impedimentos para el ejercicio de un cargo público. Según este, la fecha límite de pago de un convenio es de 4 años, además de los 45 días establecidos, y se debe notificar al interesado sobre la

obligación de pagar de inmediato. Sin embargo, parece existir una omisión intencional con la posible intención de causar un daño. La omisión negligente es equiparable a la negligencia leve según el Código Civil, que consiste en la falta de diligencia y cuidado que las personas emplean en sus propios asuntos.

En nuestra Constitución se establece que el derecho a la defensa es una garantía fundamental para todas las personas, sin embargo, en el caso de una decisión unilateral por parte de la UATH y el Ministerio de Relaciones Laborales, no se respeta el debido proceso. Esto se traduce en una aplicación excesiva del protocolo establecido en la LOSEP, el cual no toma en consideración las circunstancias en las que podrían encontrarse los funcionarios debido a retrasos en el pago, sin permitirles justificar su incumplimiento. El derecho al trabajo es inherente al humano, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, y protección social. (Mujica, 2010), el cual critica la práctica de inhabilitar a los deudores de alimentos para ocupar cargos públicos, argumentando que esto no brinda una protección efectiva contra el desempleo y condena a las personas a vivir en condiciones de necesidad.

Un caso similar se presenta en la investigación de Olga Patricia Ramón Jaramillo, en el cual mediante encuestas a servidores públicos concluyó que las personas estuvieron de acuerdo en derogar la inhabilidad por ser deudor de pensión de alimentos, resultando en el análisis de este fragmento revela un enfoque metodológico claro y preciso para abordar el tema de la derogatoria de la inhabilidad del deudor de alimentos para ocupar cargos públicos. Se destaca el uso de entrevistas y encuestas por parte de la jurista Olga Jaramillo, dirigidas a jueces, abogados en ejercicio y otros actores relevantes en la ciudad de Loja como estrategia para recopilar información de primera mano. Este enfoque práctico proporciona una base sólida para el estudio y la obtención de conclusiones significativas.

En cuanto a los resultados obtenidos, se evidencia que la mayoría de los entrevistados y encuestados están a favor de la derogatoria de la inhabilidad del deudor de alimentos para ocupar cargos públicos, argumentando que esta medida es considerada una restricción injusta al derecho al trabajo. Además, el análisis de casos específicos permite identificar que los deudores de alimentos enfrentan dificultades significativas para acceder a cargos públicos debido a estas medidas restrictivas, lo que resalta la necesidad de revisar y reformar estas disposiciones legales. En resumen, el análisis sugiere la importancia de revisar las disposiciones legales que afectan a los deudores de alimentos, con el objetivo de garantizar un equilibrio adecuado entre la protección de los derechos fundamentales y la eficacia en el cumplimiento de las obligaciones alimentarias.

En esta investigación, me permito presentar lo siguiente, se trata del proyecto ley de la Asamblea Nacional del año 2020, reformando la Ley Orgánica del Servicio Público para la Protección del Empleo y la Garantía de Estabilidad en el servicio Público, en la que las enmiendas que abrogan la inhabilidad especial por mora para asegurar el acceso a empleos en el servicio público en Ecuador recibieron un respaldo unánime de 125 votos en el Pleno de la Asamblea Nacional, la cual fue remitida al Ejecutivo para su sanción u objeción.

El proyecto de reforma a la LOSEP se sustentó en un informe elaborado por la Comisión de los Derechos de los Trabajadores. El propósito fundamental de estas reformas es suprimir la inhabilidad especial por mora como criterio para ingresar al servicio público, ya sea como una falta disciplinaria o una causal de remoción para los servidores públicos.

En esta investigación, se expone la falta de flexibilidad por parte del Estado, y las instituciones que lo conforman ante situaciones que perjudican al trabajador, respecto a las inhabilidades y falta de oportunidad a la defensa, aprovechando ambigüedades existentes en la normativa, lo cual transgrede no solo a la ley, sino al derecho constitucional a la estabilidad laboral de sus trabajadores, pretendiendo alcanzar otro tipo de beneficios a través del ejercicio de sus funciones.

El análisis del marco legal proporcionado por la LOSEP, específicamente en su Título IV, artículo 51 y siguientes, revela las competencias asignadas al Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de la administración del talento humano en el sector público ecuatoriano. En primer lugar, la LOSEP confiere al Ministerio de Relaciones Laborales una competencia privativa en la gestión del talento humano en el sector público. Esto implica que esta entidad gubernamental tiene la autoridad exclusiva para regular y supervisar las relaciones laborales de los trabajadores y servidores públicos.

Dentro de estas competencias, se destaca la facultad del Ministerio para expedir Acuerdos Ministeriales que regulan diversos aspectos de la relación laboral en el sector público. Estos Acuerdos Ministeriales, una vez emitidos y publicados oficialmente, adquieren carácter obligatorio y vinculante para todas las entidades y servidores públicos sujetos a su alcance.

Esta disposición legal refleja la importancia atribuida a la regulación efectiva de las relaciones laborales en el sector público, reconociendo al Ministerio de Relaciones Laborales como el ente encargado de garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores y servidores públicos.

8.10 Ley orgánica del servicio público

Los derechos con los que cuentan los servidores públicos recaen en esta ley, la cual mediante predisposición estatal implementa reglas a las que deben regirse las personas que trabajen en el

sector público, mismas que, determinan los límites de una acción, bonifican la eficacia de quien la aplique en función, y regulan sanciones correspondientes a un acto indebido en cuestión. Sin embargo, las vulneraciones constitucionales son frecuentes en el sector público quienes aplican sanciones severas e incluso desmedidas a personal con un historial limpio, ignorando completamente las garantías constitucionales con las que una persona es amparada.

8.11 Constitución de la república del Ecuador

La Constitución garantiza los derechos de todas las personas, a una vida, trabajo y seguridad jurídica, motivo por el defiende cualquier irregularidad en el sistema estatal, como es el caso de las vulneraciones constitucionales a los derechos de los trabajadores en el sector público y privado, a través de garantías constitucionales ante injusticias que limiten el correcto desarrollo de sus funciones y por ende, su estabilidad laboral.

Las instituciones públicas en el País deben respetar los derechos de sus trabajadores, brindar los recursos necesarios, y proporcionar un sitio adecuado en el que desarrollar sus funciones, siguiendo políticas públicas que promuevan la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, con la finalidad de que la Constitución y a través de las leyes pertinentes fortalezcan el principio de igualdad que implementen con esta práctica; tomando medidas con las sanciones relativas hacia las autoridades prohibiendo cualquier abuso de autoridad y errónea aplicación legal.

la vigente Constitución de la República, contempla como el más alto deber del Estado, respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución, entre ellos garantizar a sus habitantes el derecho al trabajo como medio de realización personal y sostenimiento de la economía familiar y nacional, de modo que las normas que se opongan al cumplimiento de este fin, deben ser reformadas o derogadas en mérito a hacer realidad el efectivo goce de los derechos de todos los habitantes del país. (Jaramillo, 2015)

En su Art. 33, nuestra Constitución establece “Que el trabajo, es un derecho y un deber social. Gozará de la Protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa” (Constitucion del Ecuador, 2008)

8.12 Acuerdo ministerial

El Ministerio del Trabajo tiene la responsabilidad de gestionar y mantener actualizada la información proveniente de las Unidades de Administración de Talento Humano institucionales o de la autoridad competente en el Sistema de Impedimentos y Rehabilitaciones. Este sistema está integrado dentro del Sistema Informático Integrado de Talento Humano y Remuneraciones (SIITH).

Con el fin de regular adecuadamente el proceso y los requisitos relacionados con el reporte de información por parte de las instituciones públicas sobre prohibiciones, inhabilidades, impedimentos y rehabilitaciones para ocupar cargos públicos, se requiere una normativa específica.

En el ejercicio de sus facultades, tanto constitucionales como legales, se hace necesario establecer un marco normativo que defina claramente los procedimientos y criterios para el reporte de esta información. Esto permitirá garantizar la transparencia y la eficacia en la gestión de los recursos humanos del sector público, así como asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de contratación y selección de personal.

La regulación propuesta busca facilitar el acceso a información relevante sobre las condiciones que pueden afectar la idoneidad de los candidatos para ocupar cargos públicos. Además, busca promover la adecuada administración de los recursos humanos en las instituciones públicas, contribuyendo así a la eficiencia y la integridad del servicio público.

8.13 Asamblea nacional sobre inhabilidad por mora

El proyecto de reformas a la Ley Orgánica de Servicio Público (Losep), analizado con base en el informe elaborado por la Comisión de los Derechos de los Trabajadores, plantea la eliminación de la inhabilidad especial por mora como motivo para sancionar o remover a los servidores públicos. Según esta propuesta, el simple hecho de incurrir en mora en el ejercicio de sus funciones no constituiría una falta disciplinaria o una causa de destitución para los servidores públicos. Esta iniciativa busca llenar un vacío legal que ha generado incertidumbre sobre las consecuencias para los funcionarios públicos que incumplen con obligaciones financieras con entidades estatales mientras están en ejercicio de sus funciones

Esta reforma corrige esta situación y garantiza un trato justo a los servidores públicos, evitando que se utilice la mora como pretexto para despedir a trabajadores que cumplen adecuadamente con sus funciones. De esta manera, se busca fortalecer la estabilidad laboral y proteger los derechos de los empleados públicos frente a posibles interpretaciones erróneas de la normativa vigente.

8.14 Organización internacional del trabajo sobre la igualdad de remuneración

Uno de los convenios más importantes con los que conforma la Organización internacional del trabajo es la igualdad de remuneración del año 1951, la cual establece un principio de igualdad entre hombres y mujeres dentro del sector laboral, y es la igualdad de remuneración y prestaciones por un trabajo de igual valor.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como una de sus principales responsabilidades la promoción del empleo productivo y libremente elegido, reconociendo que este

es un requisito fundamental para alcanzar el desarrollo económico y social, así como para la realización personal de las personas. En un contexto de globalización, donde se han incrementado tanto la prosperidad como las desigualdades, se pone a prueba la responsabilidad colectiva de la sociedad. En este sentido, la OIT reafirma su compromiso con la meta de lograr el pleno empleo en todo el mundo.

Para garantizar que todas las personas tengan acceso a un trabajo digno, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, la OIT trabaja en estrecha colaboración con sus mandantes: trabajadores, empleadores y gobiernos. A través de este diálogo continuo, la organización contribuye al desarrollo de políticas innovadoras en materia de empleo, mercado laboral y formación, con el objetivo de asegurar que todas las personas, en todas partes, puedan acceder a oportunidades laborales que les permitan desarrollarse plenamente y vivir con dignidad.

9 Metodología

9.1 Modalidad de la investigación

El presente estudio se fundamenta en una metodología de carácter deductivo y bibliográfico, permitiendo explorar de manera profunda temas clave como los derechos laborales, la estabilidad en el empleo y las garantías constitucionales, con un enfoque particular en la problemática de la inhabilidad dentro del sector público en Ecuador. Para llevar a cabo este análisis, se recurrió a la interpretación de diversas fuentes secundarias, así como a la revisión exhaustiva de las normativas legales vigentes que regulan el ámbito laboral en el sector público.

El trabajo se enmarca en un estudio analítico que tiene como propósito principal visualizar y comprender las causales que pueden llevar a la inhabilitación de funcionarios públicos. Dicho análisis se centra en los funcionarios sujetos a las normas y reglamentos específicos de las entidades donde laboran, poniendo de relieve cómo estas disposiciones impactan en sus derechos y estabilidad laboral. A lo largo de la investigación, se ha prestado especial atención a cómo las situaciones imprevistas pueden influir en el desempeño de las funciones laborales de los servidores públicos y en qué medida tales circunstancias pueden llevar a la aplicación de sanciones desproporcionadas o injustas.

El desarrollo de la investigación se basó principalmente en la recolección de datos provenientes de la doctrina jurídica, lo cual permitió contextualizar la problemática dentro de un marco teórico más amplio. En particular, se abordó el impacto de las inhabilidades en el ejercicio de las actividades laborales y cómo estas repercuten en los derechos fundamentales de los trabajadores. La metodología empleada fue principalmente de carácter cualitativo, lo que implicó un análisis detallado y contextualizado del derecho a la inhabilidad dentro del sector público ecuatoriano.

La técnica principal utilizada fue la revisión bibliográfica, la cual consistió en recopilar información de una amplia gama de fuentes con el objetivo de enriquecer el análisis con diferentes perspectivas y enfoques. Esta metodología permitió construir un marco teórico sólido que sustentara el análisis de la normativa y la jurisprudencia aplicable al tema de la inhabilidad en el sector público.

En resumen, esta investigación se fundamenta en la recolección y análisis de literatura existente, así como en la interpretación crítica de leyes y regulaciones pertinentes. El objetivo es profundizar en la comprensión de los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores dentro del contexto de las inhabilidades en el empleo público en Ecuador, con el fin de contribuir a un debate más informado y propositivo sobre la protección de los derechos de los servidores públicos en el país.

10 Tipos de investigación

10.1.1 Descriptiva

Se empleó la investigación descriptiva para identificar y analizar minuciosamente las cualidades más relevantes o características del derecho a la inhabilidad en el ámbito público en Ecuador.

10.2 Métodos

10.2.1 Método bibliográfico

Se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva de información en diversas fuentes como libros, investigaciones previas, artículos académicos, tesis, legislaciones y doctrinas, con el fin de establecer un sólido marco teórico que respalde científicamente los objetivos planteados.

10.2.2 Método deductivo

Método deductivo (de lo general a lo específico): Este enfoque permite partir de conceptos generales para llegar a conclusiones más específicas, facilitando la identificación y definición precisa de conceptos relacionados con el tema en estudio.

10.2.3 Técnicas

La técnica de investigación empleada fue la revisión de doctrina, la cual consiste en recopilar documentos relevantes para el estudio, incluyendo la identificación y análisis de literatura académica, normativas y otros recursos pertinentes.

10.3 Herramientas

Se recopilaron herramientas de investigación provenientes de una variedad de fuentes, incluyendo artículos científicos, legislación actualizada, así como opiniones y análisis doctrinales proporcionados por expertos en el campo del estudio.

11 Resultados, hallazgos y discusiones

Los resultados de la investigación revelan una variedad de impedimentos establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en conjunto con el Acuerdo Ministerial MDT-2023-067, (MINISTERIO DEL TRABAJO:, 2023), donde fue posible identificar distintos tipos de impedimentos, junto con ejemplos específicos que ilustran situaciones que podrían constituir conflictos de interés en la ley. Aunque también el buen vivir de quien puede ser afectado por una aplicación inadecuada de la norma, sin posibilidad de defender su posición en un proceso previo. Por otro lado, se evaluó el grado de cumplimiento de estos impedimentos por parte de los servidores públicos, destacando áreas de efectividad y posibles mejoras.

Los hallazgos subrayan varios desafíos en la aplicación de los impedimentos. Se analizaron obstáculos como la falta de capacitación, resistencia cultural y burocrática, los cuales dificultan la implementación efectiva de estas regulaciones éticas en la práctica administrativa. Además, se examinó el impacto de los impedimentos en la percepción de transparencia y confianza pública en las instituciones gubernamentales, contrastando estos resultados con estándares internacionales y mejores prácticas en ética pública.

En la discusión de los resultados, se reflexiona sobre las implicaciones tanto prácticas como teóricas de los hallazgos para la gestión pública y la gobernanza democrática en Ecuador. Se destaca la importancia de fortalecer los mecanismos de cumplimiento de los impedimentos para mejorar la rendición de cuentas y la efectividad del gobierno. Se proponen recomendaciones específicas para abordar los desafíos identificados y fortalecer la implementación de los impedimentos, incluyendo iniciativas para sensibilizar y capacitar a los servidores públicos sobre la ética en el servicio público.

Finalmente, se exploran consideraciones futuras y direcciones de investigación adicionales, señalando áreas específicas que podrían beneficiarse de un mayor estudio sobre la regulación de conflictos de interés y ética en el servicio público. Se discute también la adaptabilidad de la LOSEP frente a cambios políticos, sociales y económicos en Ecuador, subrayando la necesidad de una legislación que se ajuste dinámicamente a las realidades emergentes del país. Este análisis integral destaca tanto los logros alcanzados como los desafíos persistentes en la implementación de regulaciones éticas dentro del contexto ecuatoriano.

12 Conclusiones

El trabajo es una actividad inherente al ser humano, lo que demuestra que toda persona tiene derecho a trabajar en cualquier sector donde sea contratado, siempre y cuando constituya una acción lícita, sin que sea objeto de discriminación por su condición, capacidad o apreciación. Ello es reconocido por la legislación ecuatoriana y por instrumentos internacionales, mismos que también garantizan el derecho a una remuneración digna junto a la estabilidad laboral. De esta manera se protege la seguridad jurídica de los trabajadores, sin menospreciar el cumplimiento de sus deberes, así como conocer los motivos de inhabilidad o impedimentos, en este caso para ingresar al sector público.

La reflexión sobre el trabajo como una actividad intrínseca al ser humano abre la puerta a una serie de consideraciones que son vitales para la construcción de sociedades justas y equitativas. En primer lugar, el reconocimiento del derecho al trabajo sin discriminación alguna es un principio fundamental que sustenta la integridad y la dignidad de cada individuo. Este derecho, consagrado tanto en la legislación ecuatoriana como en los instrumentos internacionales, implica no solo el acceso al empleo en cualquier sector, sino también la garantía de que este sea otorgado de manera justa y equitativa, sin importar la condición, capacidad o apreciación de la persona.

En este sentido, la protección legal de los trabajadores se erige como un pilar esencial para salvaguardar sus derechos y promover un ambiente laboral justo y seguro. La legislación no solo establece la obligación de proporcionar una remuneración digna, sino también la importancia de asegurar la estabilidad laboral, brindando así a los trabajadores la seguridad necesaria para planificar su futuro y el de sus familias. Este marco legal no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye al desarrollo económico y social de la nación al fomentar la productividad y el bienestar general.

Sin embargo, la protección de los derechos laborales va más allá de garantizar un salario justo y condiciones laborales estables. También, en la LOSEP implica la necesidad de transparencia y equidad en los procesos de selección y contratación, especialmente en el ámbito del empleo público.

Es fundamental que los criterios de inhabilidad o impedimentos sean claros y objetivos, de modo que se evite cualquier forma de discriminación o favoritismo en la continuidad del personal. Esta transparencia no solo fortalece la confianza en las instituciones públicas, sino que también asegura que los mejores talentos sean reclutados para servir al interés público.

Finalmente, el reconocimiento del derecho al trabajo y la protección de los derechos laborales son elementos esenciales para la construcción de sociedades justas y democráticas. Al garantizar el

acceso equitativo al empleo y proteger los derechos de los trabajadores, se promueve no solo el bienestar individual, sino también el desarrollo económico y social de la comunidad en su conjunto. Es responsabilidad de todos los actores sociales y gubernamentales trabajar en conjunto para asegurar que este derecho fundamental sea respetado y protegido en todo momento.

13 Recomendaciones

Es crucial fortalecer la legislación laboral para garantizar una protección integral de los derechos de los trabajadores en Ecuador. Se propone una revisión exhaustiva de la LOSEP, con el objetivo de alinear las normativas nacionales a los estándares internacionales y, a su vez, responder de manera efectiva a las preocupaciones emergentes en el ámbito laboral, como la discriminación y la seguridad en el empleo. Esta revisión debe culminar en la implementación de enmiendas específicas que aborden las necesidades dinámicas de la fuerza laboral actual, con el fin de asegurar una protección adecuada para todos los trabajadores en cada etapa de su vida laboral.

En paralelo, es necesario promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y el desarrollo profesional. Para lograr este objetivo, se deben formular e implementar políticas públicas y programas proactivos que eliminen cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo. Estos esfuerzos deben estar orientados a garantizar que todas las personas, independientemente de su género, origen étnico o condición socioeconómica, tengan igualdad de oportunidades para desarrollar su potencial y contribuir al crecimiento económico y social del país.

Para asegurar que estas mejoras en la legislación y las políticas laborales se traduzcan en la práctica, es imprescindible fortalecer los mecanismos de aplicación y cumplimiento de las leyes laborales. Esto requiere asignar recursos adecuados para la supervisión y la imposición de sanciones eficaces contra quienes violen los derechos laborales. Se sugiere establecer procedimientos claros y accesibles para que los trabajadores puedan presentar quejas o denuncias, garantizando que sus derechos sean protegidos de manera efectiva y que las violaciones no queden impunes.

Además, se debe fomentar un diálogo social constructivo entre empleadores, trabajadores y el gobierno para abordar conjuntamente los desafíos laborales. Este diálogo debe materializarse a través de la creación de espacios institucionales de negociación colectiva y mecanismos para la resolución de conflictos laborales. La participación activa de los sindicatos y otras organizaciones laborales en la formulación de políticas laborales es fundamental para asegurar que las soluciones sean inclusivas y sostenibles.

Finalmente, se plantea como esencial garantizar el acceso equitativo al empleo y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. Estos son pasos clave para construir una sociedad más justa y democrática. Solo mediante la colaboración activa entre todos los actores sociales y gubernamentales se podrá asegurar que estos derechos fundamentales sean respetados y protegidos en todo momento. Este enfoque contribuirá no solo al bienestar individual de los trabajadores, sino también al desarrollo económico y social sostenible de la comunidad en su conjunto.

14 BIBLIOGRAFÍA

Estatuto de la Función Pública. (2001). *Decreto con Fuerza de Ley del Estatuto de la Función Pública*. Venezuela.

Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-124 de 1996 (Corte Constitucional de Colombia 27 de Marzo de 1996).

Alcivar, S., & Vargas, G. V. (2018). *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos*. Universidad Metropolitana del Ecuador.

ASAMBLEA NACIONAL. (2020). *ASAMBLEA APRUEBA LEY PARA QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS NO SEAN DESPEDIDOS CUANDO ENTREN EN MORA*. Quito: ASAMBLEA NACIONAL.

Asamblea Nacional. (2020). *Proyecto de Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público para la Protección del Empleo y la Garantía de Estabilidad en el Servicio Público. OFICIO Nro. 033-RCB-AN-2020*. Quito: Asamblea Nacional.

Clavijo, M. V. (1999). *LA JUBILACIÓN ACTIVA*. Escuela abierta: Escuela abierta.

Código Civil. (2005). *Código Civil*. Ecuador: Asamblea Nacional.

Comadira, J. (2001). *La responsabilidad disciplinaria del funcionario público*. Buenos Aires: Culzoni Editores.

Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador: Asamblea Nacional.

Constitución Política de Colombia 1 de 1991. (2023). *Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente*. Colombia.

- Contraloría General del Estado. (2018). *Responsabilidades en el Sector Público*. Recuperado el 2024, de <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=15&tipo=nor>
- Gonzales, F. (2017). *Las Empresas Públicas en el Ecuador Su situación jurídica*. Quito: Universidad de Cuenca.
- Guillermo, C. (1997). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires : Editorial Heliasta.
- Jaramillo, O. P. (2015). *DEROGATORIA DE LA INHABILIDAD DEL DEUDOR DE ALIMENTOS PARA OCUPAR CARGO PÚBLICO*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- LOGJCC. (2009). *LEY ORGANICA DE GARANTIAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL*. Quito: ASAMBLEA NACIONAL.
- López B., S. A. (2007). *Efectos Individuales del Despido y la Resiliencia como Facilitador en la Búsqueda de Empleo*. Talca: Universidad de Talca.
- LOSEP. (2010). *Ley Organica del Servicio Publico*. Quito: Asamblea Nacional.
- Mariño, J. M. (2020). *Jessica Mishel Mariño*. Chimborazo: Universidad de Chimborazo.
- MINISTERIO DEL TRABAJO:. (2023). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2023-067*. Quito: MINISTERIO DEL TRABAJO.
- Mujica, J. N. (2010). *INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO* . Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OIT. (1953). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Ginebra: Organizacion Internacional del Trabajo.

- Ospina, O. G. (2013). *La acción colectiva frente a la compra de renunciaciones obligatorias*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- PIERINA, S. M. (2021). *MORA DEL PAGO DE PENSIÓN ALIMENTICIA COMO LIMITACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DEL ALIMENTANTE*. Santo Domingo: UNIANDES.
- Quiñonez Monroy, H. j., & Et. Al. (2011). *INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS*. Colombia.
- RAE. (2016). *Diccionario de la Lengua Española*. Academia: Real Academia Española.
- Rodrigo Borja. (2012). *Enciclopedia de la Política, Tomo II*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Sebastián, G. H. (2019). *LA VULNERACIÓN DE DERECHOS EN LA DECLARATORIA DE INTERDICCIÓN JUDICIAL COMO INCAPACIDAD RELATIVA*. Puyo: Uniandes.
- Sumba Bustamante, R. Y., Saltos Ruiz, G. R., Rodríguez Suarez, C. A., & Tumbaco Santiana, Z. L. (2020). *El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias*. Manabí: Polo del Conocimiento.
- Verónica, N. Q. (2012). *El Régimen Laboral en el Sector Público*. CUENCA: CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA.
- Webel, M. (1966). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zamora, A. (2021). *Los derechos laborales de los trabajadores en el estado*. Machala: UTMACH.