

41 -  
Cuarenta y uno  
SA

depositarios, y están obligados a garantizar su acceso, de manera gratuita, con excepción de los costos de reproducción.

**Artículo 98.-** Transparencia de la administración pública. Los actos de la administración pública están sujetos a los principios de transparencia y publicidad. Las servidoras y los servidores públicos son responsables de sus acciones y omisiones durante el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la Constitución y la ley.

**Artículo 99.-** Acción de acceso a la información pública. Toda persona podrá interponer la acción de acceso a la información pública cuando ésta haya sido negada expresa o tácitamente, cuando haya sido entregada de forma incompleta, o no sea fidedigna.

**Artículo 100.-** Promoción del derecho de acceso a la Información. Todas las entidades que conforman el sector público o las entidades privadas que manejen fondos del Estado, realicen funciones públicas o manejen asuntos de interés público están obligadas a promover y facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública.

#### 5.4 REGLAMENTO GENERAL DE VEEDURÍAS CIUDADANAS

**Artículo 2.-** **Ámbito.-** El presente reglamento se aplicará a las veedurías ciudadanas conformadas en atención a lo dispuesto en el Artículo 78 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, y forman parte del Sistema Nacional de Participación, con el fin de realizar el control y seguimiento de la gestión pública de todas las funciones e instituciones del Estado y en todos los niveles de gobierno, incluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados, así como de las instituciones privadas que manejen fondos públicos, y las demás personas naturales o jurídicas del sector privado que presten servicios o desarrollen actividades de interés público que afecten a la colectividad.

**Artículo 6.-** **Veedurías Ciudadanas.-** Las Veedurías Ciudadanas constituyen mecanismos de control social que permiten a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos de participación para realizar el seguimiento, vigilancia y fiscalización de la gestión pública, previo, durante o posterior a su ejecución, con el fin de conocer, informarse, monitorear, opinar, presentar observaciones, exigir rendición de cuentas y contribuir al mejoramiento de la administración de lo público.

Las veedurías ciudadanas podrán ejercer sus atribuciones sobre cualquier actividad de las funciones del Estado que afecten a la colectividad, salvo en aquellos casos en los que la publicidad de dichas actividades esté limitada por mandato constitucional o legal, o haya sido declarada como reservada.

**Artículo 11.-** **Veedor/a ciudadano/a.-** El/la veedor/a ciudadano/a es la persona debidamente acreditada, quien ejerce sus derechos de control social, con el fin de controlar y vigilar la gestión de las entidades públicas o privadas que manejen

fondos públicos y/o a las personas naturales o jurídicas del sector público o privado que presten servicios o desarrollen actividades de interés público.

Los veedores ciudadanos además promoverán, defenderán y vigilarán el cumplimiento de los derechos constitucionalmente consagrados.

**Artículo 14.-** Atribuciones. Las/las veedores/as tendrán las siguientes atribuciones:

Fiscalizar la ejecución de planes, programas, proyectos, obras o servicios públicos, así como las actuaciones de los servidores públicos o empleados o trabajadores privados que presten servicios públicos;

(...) Solicitar información o documentos necesarios para el desempeño de su actividad, a cualquier servidora o servidor público, o persona natural o jurídica que tenga vinculación con el objeto de la veeduría, conforme lo dispuesto en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública y en la Ley Orgánica de Participación Ciudadana.

**Artículo 27.-** Acceso a la información.- Es obligación de las entidades observadas garantizar el acceso a la información que la veeduría requiera para el cumplimiento de su objeto y plan de trabajo, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

En el caso de veedurías nacionales, cuando la información se negare o se entregue incompleta, la veeduría presentará un reporte de novedad a la Subcoordinación Nacional de Control Social, quién remitirá al trámite con un informe motivado a la Subordinación Nacional de Patrocinio para el trámite de acción de acceso a la información correspondiente. Sobre estas acciones se informará a la Subordinación Nacional de Control Social.

**Artículo 40.-** Resolución del Pleno.- El Pleno del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social emitirá su resolución frente a las conclusiones y recomendaciones de los informes de la veeduría, y dispondrá se entregue los certificados de reconocimiento a los veedores por su participación en la veeduría.

Si en dichos informes se observare posibles actos de corrupción o vulneración de derechos de participación, el Pleno del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social remitirá mediante resolución a la Secretaría Técnica de Transparencia y Lucha contra la Corrupción, para que proceda con la investigación respectiva de acuerdo al trámite establecido en el Reglamento de Gestión de Pedidos y Denuncias sobre Actos u Omisiones que afecten la Participación o generen Corrupción.

43 -  
carenbytes  
A

## 5.5 TRATADOS INTERNACIONALES

### 5.5.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.-

**Artículo 1.-** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

**Artículo 2.-** Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

**Artículo 3.-** Derecho a la vida y la integridad física.

**Artículo 5.-** Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

**Artículo 7.-** Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

**Artículo 8.-** Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

**Artículo 10.-** Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

**Artículo 12.-** Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

**Artículo 21.- numeral 2** , Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad.

**Artículo 22.-** Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

**Artículo 23.-**

44 m  
cuarenta y  
cuatro

- 1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- 4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

**Artículo 25.-**

- 1) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
- 2) La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

**Artículo 26.-**

- 1) Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
- 2) La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.
- 3) Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

**Artículo 28.-** Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

**Artículo 29.-**

- 1) Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
- 2) En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los

45  
cuarentaycinco

demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

3) Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

**Artículo 30.-** Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración. **ANEXO 1**

**5.5.2 DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE.-**

**Artículo XIV.-** "Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo".

**Artículo XVI.-** Derecho a la Seguridad Social. "Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contras las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, le imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia". **ANEXO 2**

**5.5.3 CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT, números 87, 98, 111, 157, 158, 168 y 190 La CONVENCIÓN DE VIENA Artículo 26 sobre el Derecho de los Tratados, firmado el 23 de mayo del año 1969. ANEXO 3**

**5.5.4 CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ).-**

**Artículo 25.-**  
1) La Protección Judicial, que dispone sobre el derecho para acceder a un recurso sencillo y efectivo ante los jueces y tribunales competentes, a fin de proteger a las personas en contra de actos que violen sus derecho fundamentales, que en el caso que ocupa es el DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO. **ANEXO 4**

**5.5.5 PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR".- PROTOCOLO DE SAN SALVADOR:**

El derecho al trabajo, es considerado un derecho humano, asumido así, desde la firma del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el caso en el que Ecuador es firmante, el Protocolo de San Salvador, que en los artículos seis y siete dice:

46 -  
Cuarenta y seis  
A

#### **Artículo 6 ....**

- 1.- Se ratifica el derecho al trabajo como una acción que se caracteriza por ser una actividad lícita que debe ser libremente escogida y aceptada por las personas, que ostentan la categoría de "trabajadores".
- 2.- El pleno empleo es la esencia del Protocolo de DESC, orientado a la defensa de la vocación del trabajador;

#### **Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo.-**

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

"...";

...b) el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

#### **Artículo 9.- Derecho a la Seguridad Social**

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

#### **Artículo 10.- Derecho a la Salud**

1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

#### **Artículo 12.- Derecho a la Alimentación**

1. Toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual.

#### **ANEXO 5**

#### **5.5.6 CONVENIO C87 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948**

**Artículo 2.-** Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen

convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

**Artículo 4.-** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

**Artículo 10.-** En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. ANEXO 6

### **5.5.7 CONVENIO C98 SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949**

#### **Artículo 1**

1) Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2) Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

#### **ANEXO 7**

### **INFORME 370, OCTUBRE 2013 EN EL QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE MANTENGA INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN.**

En base a estos Convenio 87 y 98 se presentó la querrela conjuntamente por el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT), la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE) y la Federación de Servidores Públicos (FEDESEP); en una comunicación de fecha 27 de junio 2012 de la Federación Médica Ecuatoriana (FME), y en una comunicación de 10 de julio de 2012 del Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica del Ecuador

Entre una de las Conclusiones del Comité fue que:

"constata que el artículo 8 del decreto ejecutivo núm. 813 habilita a la administración pública para que, mediante el pago de una indemnización, cese de manera unilateral a los servidores públicos sin necesidad de indicar los motivos de la terminación de la relación de trabajo. De acuerdo con las cifras proporcionadas por el Gobierno en su primera respuesta, esta figura habría sido utilizada para desvincular a unos 4 624 servidores entre el 28 de octubre de 2011 y el 19 de junio de 2012. El Comité observa que acciones de inconstitucionalidad y recursos contencioso-administrativos han sido presentados en relación con el mencionado decreto"

48  
cuarenta y ocho  
ET

Las Recomendaciones del Comité son:  
subrayando la plena aplicabilidad del principio de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical a los servidores y trabajadores públicos, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo sin demora investigaciones independientes sobre el alegado carácter antisindical de los distintos despidos y desvinculaciones especificados en la queja. Si se comprueba la veracidad de esos alegatos, el Comité solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para corregir la discriminación antisindical y que proceda al reintegro de las personas perjudicadas; el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las acciones tomadas a este respecto así como de sus resultados; b) el Comité pide al Gobierno que asegure que las organizaciones sindicales serán consultadas sobre la puesta en práctica del decreto ejecutivo núm. 813 con miras, entre otros, a evitar el posible incumplimiento de cláusulas de convenios colectivos y a prevenir eventuales episodios de discriminación antisindical. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que dichas consultas incluyan la eventual necesidad de tomar medidas, incluso de carácter legislativo y reglamentario si fuera necesario, para establecer mecanismos efectivos de sanción en caso de desvinculaciones y despidos antisindicales en el sector público; c) acerca de las distintas acciones judiciales iniciadas en contra de la adopción y puesta en práctica del decreto ejecutivo núm. 813, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados de las mismas y espera firmemente que los tribunales tomarán debidamente en consideración el principio de protección contra la discriminación antisindical, y d) el Comité señala a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso." **ANEXO 8**

**Observación 2019/90 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**

La Comisión pide al Gobierno que le proporcione informaciones sobre los mecanismos que permitan a las organizaciones de los servidores públicos, distintas de los comités de servidores públicos, representar y defender los intereses de sus miembros. **ANEXO 9**

**Observación 2019/90 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1949 (núm. 98)**

En relación al este Convenio la Comisión pidió al Gobierno que: informe sobre las sanciones y reparaciones aplicables a los actos de discriminación e injerencia antisindicales cometidos en el sector público, indicando las disposiciones legislativas o reglamentarias que prevén las mismas; indique si además de los miembros de la dirección del comité de servidores públicos, los dirigentes de a organizaciones de servidores públicos cuentan también con una protección reforzada contra la supresión de su puesto o de otras medidas similares inclusive en el caso de implementación del mecanismo de compra de renuncia obligatoria; Proporcione información con respecto a una acción de inconstitucionalidad que, según habían indicado la ISP-Ecuador y la UNE, había sido presentada en contra del mecanismo de compra de renuncia obligatoria.



Como pueden ustedes observar tanto las conclusiones como las recomendaciones a los Convenios 87 y 98 ratificados, fueron emitidas en octubre del 2013 y en el 2019, tanto el Gobierno anterior como el actual y hasta la presente fecha no han cumplido y ya han pasado más 8 años 3 meses de la aplicación de dicho Decreto y lo siguen aplicando. **ANEXO 10**

#### **5.5.8 CONVENIO C111 SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (empleo/ocupación), 1958 (num.111)**

**Artículo 1** a) ordena: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

**Artículo 2.-** Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva por métodos adecuados a las condiciones y práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. **ANEXO 11**

#### **5.5.9 CONVENIO C157 DE LA OIT – CONVENIO SOBRE LA CONSERVACIÓN DE LOS DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, 1982.-**

**Artículo 9 .-** obliga a los Estados Parte a : "...garantizar el pago de las prestaciones económicas de invalidez, vejez y supervivencia, de las pensiones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de las asignaciones por fallecimiento, a las cuales se haya adquirido derecho en virtud de su legislación , a los beneficiarios que sean nacionales..." **ANEXO 12**

#### **5.5.10 CONVENIO C168 DE LA OIT – CONVENIO SOBRE EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESEMPLEO 1988.-**

**Artículo 2.-** Que prescribe sobre la adopción de medidas apropiadas para coordinar un régimen de protección contra el desempleo y la política de desempleo en el Estado parte, indicando además que el sistema de protección contra el desempleo y en particular sobre las modalidades de indemnización del desempleo y contribución al pleno empleo productivo.

**Artículo 4.-** No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

50 -  
cinquenta  
#

**Artículo 13.-**

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

a) Proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el periodo durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones; b) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos. **ANEXO 13**

**5.5.11 CONVENIO C190 DE LA OIT – VIOLENCIA Y EL ACOSO**

**Artículo 1.-** a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. **ANEXO 14**

**5.6 LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PROMULGADA EN EL SEGUNDO SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL NO. 294 DE 6 DE OCTUBRE DE 2010**

**Artículo 2.- Objetivo.-** El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

**Artículo 3.- Ámbito.-** Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional;

**Artículo 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.-** Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

51 -  
cinco y 40  
A

- a) Gozar de estabilidad en su puesto.
- h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;
- i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;
- k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;
- n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos
- r) No ser sujeto de acoso laboral.

**Artículo 41.- Responsabilidad administrativa.-** La servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniera las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho. La sanción administrativa se aplicará conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso.

**Artículo 42.- De las faltas disciplinarias.-** Se considera faltas disciplinarias aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y esta ley, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales. Serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado. Para efectos de la aplicación de esta ley, las faltas se clasifican en leves y graves.

(...)

b.- Faltas graves.- Son aquellas acciones u omisiones que contraríen de manera grave el ordenamiento jurídico o alteraren gravemente el orden institucional. La sanción de estas faltas está encaminada a preservar la probidad, competencia,

lealtad, honestidad y moralidad de los actos realizados por las servidoras y servidores públicos y se encuentran previstas en el artículo 48 de esta ley. La reincidencia del cometimiento de faltas leves se considerará falta grave. Las faltas graves darán lugar a la imposición de sanciones de suspensión o destitución, previo el correspondiente sumario administrativo. En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor.

**Artículo 46.-** Acción contencioso administrativa.- La servidora o servidor suspendido o destituido, podrá demandar o recurrir ante la Sala de lo Contencioso Administrativo o ante los jueces o tribunales competentes del lugar donde se origina el acto impugnado o donde este haya producido sus efectos, demandando el reconocimiento de sus derechos.

**Artículo 47.-** Casos de cesación definitiva.- La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada;
- b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;
- c) Por supresión del puesto;
- d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;
- e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción;
- f) Por destitución;
- g) Por revocatoria del mandato;
- h) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición;
- i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;
- j) Por acogerse al retiro por jubilación;
- k) Por compra de renuncias con indemnización;
- l) Por muerte; y,
- m) En los demás casos previstos en esta ley.

**Artículo 51.-** Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta Ley.- El Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá las siguientes competencias:

- a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;
- b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público;
- c) Efectuar el control en la administración central e Institucional de la Función Ejecutiva mediante: inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de

53  
cincuenta y tres  
#

gestión administrativa, orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y demás disposiciones conexas. De sus resultados emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser el caso;

d) Realizar estudios técnicos relacionados a las remuneraciones e ingresos complementarios de la LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP -. Al efecto establecerá los consejos consultivos que fueren necesarios con las diversas instituciones del sector público para la fijación de las escalas remunerativas;

e) Elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras, servidores, obreras y obreros del sector público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado y de las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, determinadas en el Artículo 3 de esta Ley;

f) Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por esta ley y evaluar y controlar la administración central e institucional;

g) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación;

h) Requerir de las unidades de administración del talento humano de la administración central e institucional, información relacionada con el talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios, que deberán ser remitidos en el plazo de quince días;

i) Emitir criterios sobre la aplicación de los preceptos legales en materia de remuneraciones, ingresos complementarios y talento humano del sector público, y absolver las consultas que formulen las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta ley;

j) Establecer métodos alternativos de intervención inmediata en las instituciones de la Función Ejecutiva, a fin de prevenir a las servidoras y servidores públicos, las consecuencias que se pueden derivar por el incumplimiento de las obligaciones de sus puestos y los deberes establecidos por la Constitución y la ley;

k) Diseñar la política pública de inclusión laboral para personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas, afro ecuatorianas y montubios; así como entes retornados. Esta política de inclusión deberá tomar en consideración los conocimientos, aptitudes y profesión, requeridas para el puesto a proveer; y,

l) Las demás que le asigne la Ley.

54 -  
cincuenta y cuatro  
#

**Artículo 56.- De la planificación institucional del Talento Humano.-** Las unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.

Las unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio de Relaciones Laborales, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias del año correspondiente.

Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación del talento humano, la que sometida a su respectivo órgano legislativo.

#### **5.7 REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, EXPEDIDO MEDIANTE DECRETO EJECUTIVO NO. 710, PUBLICADO EN EL SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL NO. 418 DE 1 DE ABRIL DEL 2011.**

**Artículo 3.- Del ingreso.-** Para ocupar un puesto en el servicio público, debe cumplirse con los requisitos establecidos en el artículo 5 de la LOSEP, a cuyo efecto las personas deben cumplir con lo siguiente:

1.- Presentar la certificación de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales, la cual comprenderá:

- a) No haber sido sancionado con destitución por el cometimiento de delitos de cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento ilícito y en general, por defraudación y mal manejo de fondos y bienes públicos;
- b) No haber sido condenado por: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación;
- c) No haber recibido directa o indirectamente créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente;

(...) El Ministerio de Relaciones Laborales mantendrá un registro actualizado en el cual consten los impedimentos y prohibiciones para ejercer un puesto público, el mismo que proporcionará información adecuada a fin de verificar aquella