



UTPL

La Universidad Católica de Loja

Vicerrectorado de Modalidad Abierta y a Distancia

Servicio Público

Guía didáctica





Ciencias Jurídicas y Políticas

Servicio Público

Guía didáctica

Carrera	PAO Nivel
Administración Pública	VI

Autores:

Jenny Lorena Ojeda Chamba

Reestructurada por:

Gabriela Paola Carrasco Lara



Universidad Técnica Particular de Loja

Servicio Público

Guía didáctica

Jenny Lorena Ojeda Chamba

Reestructurada por:

Gabriela Paola Carrasco Lara

Diagramación y diseño digital

Ediloja Cía. Ltda.

Marcelino Champagnat s/n y París

edilojialtda@ediloja.com.ec

www.ediloja.com.ec

ISBN digital -978-9942-39-090-5

Año de edición: marzo 2021

Edición: primera edición reestructurada en septiembre 2024 (con un cambio del 30%)

Loja-Ecuador



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

Usted acepta y acuerda estar obligado por los términos y condiciones de esta Licencia, por lo que, si existe el incumplimiento de algunas de estas condiciones, no se autoriza el uso de ningún contenido.

Los contenidos de este trabajo están sujetos a una licencia internacional Creative Commons **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual** 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0). Usted es libre de **Compartir** — *copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato*. **Adaptar** — *remezclar, transformar y construir a*



partir del material citando la fuente, bajo los siguientes términos:

Reconocimiento- *debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante. No Comercial-no puede hacer uso del material con propósitos comerciales. Compartir igual-Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original.* No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Índice

1. Datos de información	10
1.1 Presentación de la asignatura	10
1.2 Competencias genéricas de la UTPL.....	10
1.3 Competencias específicas de la carrera	10
1.4 Problemática que aborda la asignatura	11
2. Metodología de aprendizaje	12
3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje	13
Primer bimestre	13
Resultado de aprendizaje 1:	13
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	13
Semana 1	13
Unidad 1. Antecedentes del servicio público	14
1.1 El servicio público en el Ecuador.....	15
1.2 Normativa vigente función pública	15
Actividad de aprendizaje recomendada	17
Resultado de aprendizaje 1:	19
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	19
Semana 2	19
Unidad 1. Antecedentes del servicio público	19
1.3 Institucionalidad administrativa.....	19
Actividad de aprendizaje recomendada	21
Resultado de aprendizaje 1:	23
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	23
Semana 3	23
Unidad 1. Antecedentes del servicio público	23
1.4 Órganos de control.....	23
Actividad de aprendizaje recomendada	25



Resultado de aprendizaje 1:	26
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	26
Semana 4	26
Unidad 1. Antecedentes del servicio público	26
1.5 Institución pública empleadora.....	26
Actividad de aprendizaje recomendada	28
Autoevaluación 1.....	28
Resultado de aprendizaje 2:	31
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	31
Semana 5	31
Unidad 2. Los servidores públicos.....	31
2.1 Concepto y algunas consideraciones sobre los servidores públicos	33
2.2 Ingreso a la función pública	35
Actividad de aprendizaje recomendada	36
Resultado de aprendizaje 2:	37
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	37
Semana 6	37
Unidad 2. Los servidores públicos.....	37
2.3 Derechos, deberes y prohibiciones de los funcionarios públicos.....	37
Actividad de aprendizaje recomendada	39
Resultado de aprendizaje 2:	40
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	40
Semana 7	40
Unidad 2. Los servidores públicos.....	40
2.4 Situaciones administrativas del servicio público.....	40
Actividades de aprendizaje recomendadas	42
Autoevaluación 2.....	42
Resultado de aprendizaje 1 y 2:	46



Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	46
Semana 8	46
Actividades finales del bimestre	46
Actividad de aprendizaje recomendada	48
Segundo bimestre	49
Resultado de aprendizaje 2:	49
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	49
Semana 9	49
Unidad 3. La terminación del servicio público	50
3.1 Renuncia o retiro voluntario	50
Actividad de aprendizaje recomendada	52
Resultado de aprendizaje 2:	53
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	53
Semana 10	53
Unidad 3. La terminación del servicio público	53
3.2 Jubilación	53
3.3 Separación.....	54
3.4 Remoción.....	55
Actividad de aprendizaje recomendada	55
Resultado de aprendizaje 2:	56
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	56
Semana 11	56
Unidad 3. La terminación del servicio público	56
3.5 Supresión de puestos	56
3.6 Revocatoria de mandato.....	57
Actividad de aprendizaje recomendada	57
Autoevaluación 3.....	58
Resultado de aprendizaje 2:	61
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	61



Semana 12	61
Unidad 4. Procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público	61
4.1 Sumario administrativo.....	62
Actividad de aprendizaje recomendada	63
Resultado de aprendizaje 2:	65
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	65
Semana 13	65
Unidad 4. Procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público	65
4.2 Causales de sanción.....	65
4.3 Multa	67
Actividad de aprendizaje recomendada	68
Resultado de aprendizaje 2:	70
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	70
Semana 14	70
Unidad 4. Procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público	70
4.4 Destitución.....	70
4.5 Responsabilidad administrativa, civil y penal.....	71
Actividad de aprendizaje recomendada	74
Resultado de aprendizaje 2:	75
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	75
Semana 15	75
Unidad 4. Procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público	75
4.6 Impugnaciones.....	75
4.7 La responsabilidad patrimonial del funcionario público	78
Actividad de aprendizaje recomendada	80
Autoevaluación 4.....	81



Resultado de aprendizaje 2:	84
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	84
Semana 16	84
Actividades finales del bimestre	84
Actividad de aprendizaje recomendada	85
4. Solucionario	87
5. Glosario	96
6. Referencias Bibliográficas	97





1. Datos de información

1.1 Presentación de la asignatura



1.2 Competencias genéricas de la UTPL

- Pensamiento crítico y reflexivo.
- Trabajo en equipo.
- Organización y planificación del tiempo.
- Compromiso e implicación social.

1.3 Competencias específicas de la carrera

- Conoce y aplica los principios teóricos y legales de la gestión y la política pública en las instituciones del sector público y ejecuta técnicas administrativas que mejoren la administración pública, con el propósito de servir a la ciudadanía de manera eficiente y eficaz.
- Utiliza herramientas de gestión que permiten mejorar la administración pública en procesos de desconcentración, descentralización, organización territorial, fortalecimiento de talento humano y proyectos sociales que contribuyen a generar bienes y servicios de calidad a la ciudadanía.



1.4 Problemática que aborda la asignatura

- Discrecionalidad en la designación de cargos directivos en el sector público.
- Limitada gestión y organización del talento humano en las instituciones y empresas públicas.





2. Metodología de aprendizaje

Se fomentará un aprendizaje teórico y práctico mediante metodologías de autoaprendizaje y estudio de casos. Soslayando que el autoaprendizaje se concibe como “un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes que la persona realiza por su cuenta, ya sea mediante el estudio o la experiencia” (Mendo et al., 2019, p. 53), en este sentido, el estudiante cumple un rol fundamental en sus estudios, un compromiso ético tanto personal como institucional, basado en el aprendizaje de estudios de casos, donde el estudiante tendrá la capacidad de generar interpretaciones a través de un proceso progresivo de definiciones con temas importantes de estudios. Por otro lado, el método exegético de interpretación, el mismo que permite la revisión de textos legales. Todo ello, brinda la posibilidad al estudiante de construir un conocimiento integral, permitiendo plantear soluciones a las problemáticas existentes en las administraciones públicas.





3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje



Primer bimestre

Resultado de aprendizaje 1:

Analiza las principales instituciones jurídicas relacionadas con el servicio público.

El resultado de aprendizaje planteado se logrará a través de una revisión histórica del servicio público en el Ecuador, permitiendo conocer cuál ha sido el proceso de creación de normas constitucionales y normativa orgánica para regular todo el sistema de la función pública, luego, se hará hincapié en la institucionalidad administrativa y se revisará los órganos de control como: el Ministerio de Relaciones Laborales como una institución que estudia todo el sistema integrado de desarrollo de talento humano, los consejos consultivos y la Contraloría General del Estado como un ente regulador de las empresas públicas, por otro lado, también revisaremos la institución pública empleadora, como es la unidad de Talento Humano y el Comité de Gestión de Calidad de Servicio y Desarrollo Institucional.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



Semana 1



Unidad 1. Antecedentes del servicio público

Estimado estudiante, para comprender las temáticas planteadas en esta unidad, es fundamental conocer algunos antecedentes del servicio público en el Ecuador, donde se puede establecer que la mayoría de los presidentes de la República del Ecuador manejan la administración pública a través de la burocracia estatal, el tema de la burocracia ha sido estudiada histórica y sociológicamente tanto en el ámbito público como en lo privado.

Según el tratadista (García, E. 2008), sostiene que:

La consecución de los fines del servicio público, meta última de la inversión presupuestaria y de todo el gasto público, se hace posible a través de la figura del contrato administrativo, que armoniza el respeto a la institución común del contrato, cuya naturaleza básica se acepta por cuanto representa para las partes de mutuo respeto y seguridad jurídica, con las indeclinables exigencias del interés público (pp 656, 665).

Si consideramos que Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y de justicia social, el tratadista (Baca, 2014) establece que:

El Ecuador, desde el año 2008, cuando entra en vigencia la Constitución de la República del Ecuador, pasó a ser un Estado Constitucional de derechos y justicia que de una manera viene a privilegiar a los ecuatorianos, al ser humano y su dignidad, establece algunos cambios en la nueva concepción de la vida (Sumak Kawsay), que se sobrepone al principio de legalidad que imperó hasta la fecha indicada. Este proyecto, la Asamblea Constituyente estableció y les dio rango constitucional a los fundamentos del debido proceso que ya en otros lugares se había desarrollado desde algún tiempo (p 32).



1.1 El servicio público en el Ecuador

En el ámbito de nuestra Constitución del Ecuador, el servidor público ha venido cumpliendo un rol fundamental dentro de las administraciones públicas, si bien el sentido de la palabra que se le da “servidor público” se enfoca al servicio de la sociedad o al interés general de los administrados o ciudadanos.

Por consiguiente, es importante conocer una breve historia de la normativa sobre el servicio público en el Ecuador, según nuestro **texto básico** hace referencia a la ley de la hacienda y en sucesivas leyes expedidas, de las cuales también estas ya fueron derogadas, pero dejaron precedentes históricos.



Para comprender de mejor manera las ideas del párrafo anterior, lo invito a revisar el texto del autor Efraín Pérez, Guía legal de servicio público en el Ecuador (en adelante **texto básico**) específicamente los antecedentes del servidor público en el Ecuador.

1.2 Normativa vigente función pública

Bien, como usted pudo darse cuenta dentro del servicio público existen algunas situaciones legales que enmarcan la burocracia en el Ecuador, tenemos nuestra [Constitución de la República del Ecuador](#) y [Ley Orgánica de Servicio Público](#) (en adelante LOSEP) y su reglamento, los servidores públicos se rigen a esta normativa, no obstante, los obreros de estas instituciones que se someten al Código de Trabajo.

El servicio público en Ecuador ha pasado por diversas reformas normativas a lo largo de los años. Desde la Constitución de 2008, que sentó las bases para una administración pública más transparente y eficiente, hasta la implementación de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en 2010,



que regula los derechos y deberes de los funcionarios públicos. Estas normativas han sido fundamentales para mejorar la gestión de los bienes y servicios públicos.

Para la argentina Ivanega (2013):

La definición jurídica de la función pública es a veces inexistente y a menudo imprecisa, remite a nociones sociopolíticas vinculadas a la permanencia de la administración en un contexto político democrático.

Preferimos la noción que vincula la función pública con la idea de actividad o movimiento, es decir, con un contenido dinámico, con la ejecución de un cometido, con el ejercicio de “una acción”. De ahí que en una concepción amplia se relaciona con la actividad cumplida por un órgano público estatal para el logro de una finalidad de interés general o que le es inherente.

Con este criterio se comprenden todas las funciones del Estado, es decir, que incluye las administrativas, las legislativas y las judiciales. Pero admite un concepto más restringido, limitado al cumplimiento de actividades esenciales y propias de la Administración pública (pp 308-309).

La [Carta Iberoamericana de la Función Pública](#), en su capítulo I, apartado 2 señala:

La función pública está constituida por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo publico y las personas que integran este, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden normas escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general.



En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 2003, p. 5).



No debemos olvidar que para el estudio de este tema usted debe revisar estos cuerpos legales que citamos en el párrafo anterior, que le servirá para entender términos jurídicos que iremos desarrollando en el transcurso de la presente guía.

Considero que luego de la revisión de los contenidos, usted tiene una mayor claridad sobre los antecedentes del servicio público en el Ecuador, por ello es preciso constatar la comprensión de los temas propuestos a través del desarrollo de la siguiente actividad recomendada.



Actividad de aprendizaje recomendada

Ahora y de una manera divertida, valore sus conocimientos, contestando correctamente las preguntas del siguiente *quiz*. Para ello, usted debe tener en cuenta la siguiente estrategia para desarrollar la actividad:

- Lea el **texto básico** y los documentos recomendados sobre el servicio público en el Ecuador.
- Identifique las ideas principales respecto al tema.
- Anote las ideas encontradas sobre lo revisado.
- Estas ideas le servirán para poder contestar las preguntas que se plantean.
- Finalmente, conteste las preguntas que constan en la actividad de acuerdo con el tema planteado.

Estoy segura de que se va a divertir desarrollando la actividad, pero sobre todo mejorarán sus conocimientos. ¡Éxitos!





Resultado de aprendizaje 1:

Analiza las principales instituciones jurídicas relacionadas con el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 2

Unidad 1. Antecedentes del servicio público

1.3 Institucionalidad administrativa

Estimados estudiantes, esta semana fundamentaremos nuestro estudio en la revisión de la institucionalidad administrativa, en este apartado usted debe identificar la diferencia entre los Gobiernos Autónomos Descentralizados y las empresas públicas, las primeras son instituciones que tienen su propia autonomía, tanto política, administrativa y financiera y se rigen mediante un Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, este código crea un modelo de descentralización obligatoria y progresiva, donde se incorpora nuevas competencias para cada gobierno descentralizado, se establece un sistema nacional de competencias, los mecanismos de financiamiento y sobre todo la institucionalidad responsable de administrar de la mejor manera estos procesos, a nivel nacional, se implementó como un mecanismo para evitar la dispersión jurídica y contribuir a brindar racionalidad y complementariedad al ordenamiento jurídico ecuatoriano.



En este contexto el autor del **texto básico** Pérez (2014), hace referencia a que “los GAD aplican la norma de la LOSEP, más en virtud de su autonomía no les corresponde aplicar las disposiciones relativas al control que ejerce el Ministerio de Relaciones Laborales que son ejercidas por la máxima autoridad del GAD respectivo” (p 14).

Es importante revisar la LOSEP donde establece que:

La certificación de calidad de servicios en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se regulará a través de su propia normativa (Art. 130).

“En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica” (Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, Codificación junio 2020, Art. 163).

Por otro lado, las empresas públicas, según el autor del **texto básico** Pérez (2014), nos dice que:

Los estudios que corresponden al Ministerio de Relaciones Laborales (en adelante MRL) en las empresas públicas, se pueden llevar a cabo con base a la información proveniente del cumplimiento de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (en adelante LOTAIP).

Para su mejor comprensión de este tema revisar el **texto básico** de Pérez (2014), donde menciona que:



Los administradores de empresas públicas que ejerzan su representación tienen la calidad de mandatarios y no tiene relación de dependencia con estas instituciones, se autoriza el establecimiento de “sistemas de remuneración variable” en las empresas públicas, para las empresas que generen ingresos propios, pero no procede el pago de utilidades.



Para complementar su aprendizaje, usted debe revisar la normativa como la [Ley Orgánica de Empresas Públicas](#) (en adelante LOEP) los Art. 113, c y 272 del Reglamento de la LOSEP. Art. 100. LOEP, Art. 20, 4 y Art. 112.

En el servicio público existen varias normativas que enmarcan la burocracia en el Ecuador:

- **Constitución de la República del Ecuador:** establece los principios fundamentales y derechos de los ciudadanos.
- **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):** regula los derechos, deberes, prohibiciones, y el régimen disciplinario de los servidores públicos.
- **Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD):** establece el régimen jurídico para la administración de los Gobiernos Autónomos Descentralizados”.

Considero que luego de la revisión de los contenidos, es momento de valorar nuestro avance, para lo cual, le propongo la siguiente actividad recomendada.



Actividad de aprendizaje recomendada

Bien, ahora es momento de retroalimentar nuestros conocimientos de lo que hemos tratado acerca de la institucionalidad administrativa y proceder a llenar el crucigrama siguiendo las siguientes instrucciones:

- a. Lea el tema de la institucionalidad administrativa.



- b. Resalte las partes más importantes, ideas primarias y secundarias.
- c. Luego inicie la actividad.
- d. Lea el interrogante y proceda a llenar los espacios con la palabra correspondiente.
- e. Recordarles que esta actividad no la deben subir a la plataforma ni enviar a su profesor, es una estrategia de estudio sobre el tema de esta semana.

¡Estoy segura de que lo hará genial! Crucigrama institucionalidad administrativa.

[Crucigrama institucionalidad administrativa](#)



Resultado de aprendizaje 1:

Analiza las principales instituciones jurídicas relacionadas con el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 3

Unidad 1. Antecedentes del servicio público

1.4 Órganos de control

Señor estudiante, usted debe conocer que la LOSEP establece como organismo de gestión, regulación y control de las remuneraciones a.

- a. El Ministerio de Relaciones Laborales (MRL).
- b. El Instituto Nacional de Meritocracia, adscrito al MRL.
- c. El Ministerio de Finanzas.
- d. La Contraloría General del Estado.
- e. El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

1.4.1 Ministerio de relaciones laborales

Este organismo tiene amplias competencias en la administración del personal de las instituciones públicas.

Ahora, y con el fin de reforzar este tema, estudie el **texto básico**, el tema y los subtemas como: Sistema integrado de desarrollo de talento humano, Consejos consultivos y Contraloría General del Estado. Este tema se encuentra en el capítulo 2 en el apartado de los órganos de control.



Estimado estudiante, si le quedaron algunas dudas de los temas de estudio, pongo a consideración la siguiente infografía para que ilustre mejor los contenidos y pueda retroalimentar lo aprendido.

Órganos de control

El control es una de las funciones esenciales del Estado, ejercida de diversas maneras por todas las instituciones que lo conforman. En efecto, regular la actividad privada, mediante normas, es uno de los cometidos estatales, pero resulta insuficiente si no viene acompañado del ejercicio de funciones de control que aseguren el efectivo cumplimiento de esas normas.

También le pongo a su disposición un artículo con el título: [Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos](#), lo invito a revisar este documento, este le permite identificar cómo la globalización impacta a la gestión del talento humano, la calidad de los empleados de las empresas, la ética organizacional, el desarrollo de la actividad en la red, en fin, las nuevas tecnologías. Los autores María Elena Espín Oleas, Jorge Armado Zula Cujano, Eduardo Rubén Espín Moya y Luis Eduardo Carrión Erazo (2015), describieron cómo la gestión de talento humano ofrece un valor agregado a las instituciones públicas en un marco exigente, donde consideran que es necesario generar un cambio a través de la confianza, el ejemplo, el compromiso.

Comprometiéndose a abandonar esquemas rígidos y complejos en las entidades públicas, en el Ecuador el ente rector en la Gestión de Talento Humano es el Ministerio de Relaciones Laborales. El desafío para las instituciones públicas es enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente cambio (p 2).

Bajo este contexto, el Ecuador cuenta con un organismo rector de talento humano en materia de gestión, el Ministerio de Relaciones Laborales (en adelante MRL), se rige por la LOES y su reglamento de aplicación. La gestión de talento humano es muy importante, ya que permite desarrollar varios



principios que norman, regulan, amparan y protegen al personal, sobre todo en el sector público, cuando el ambiente laboral no es el adecuado, disminuyen los niveles de productividad.

Excelente! Es momento de divertirse un poco con la siguiente actividad.



Actividad de aprendizaje recomendada

Tal como lo habíamos mencionado en el apartado de metodología, el proceso de aprendizaje también lleva a la propuesta de estrategias didácticas dinámicas que permiten lograr su aprendizaje, por ello, lo invito a desarrollar el siguiente *quiz*, teniendo en cuenta previamente las siguientes estrategias para desarrollar la actividad.

- Revisar el subtema Ministerio de Relaciones Laborales, orientemos en el **texto básico**.
- Realice en su cuaderno de apuntes o en un documento en Word, una lluvia de ideas respecto a este tema.
- Esto le ayudará para estudiar.
- Para terminar, participe en el siguiente *quiz* contestando cada una de las interrogantes

¡Estoy segura de que su participación fue muy enriquecedora y divertida!

[Quiz Órganos de control](#)



Resultado de aprendizaje 1:

Analiza las principales instituciones jurídicas relacionadas con el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 4

Unidad 1. Antecedentes del servicio público

1.5 Institución pública empleadora

Estimado estudiante, para la comprensión de este tema nos dirigimos al apartado de institución pública empleadora en el **texto básico** del autor Pérez (2014), donde menciona que en cada institución pública empleadora funciona una unidad de Administración de Talento Humano y un Comité de Gestión de Calidad de Servicios y Desarrollo Institucional, estos dos temas los puede revisar en su **texto básico**.

Para complementar este tema de estudio nos vamos a regir al [Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público](#) en los artículos: Art. 27, i), 28, a), 30, 31, 33, 37, 39, 50, a) y 6, 19 – 23, 78, 132, 133, 137, 138, 141 - 143, 145, 148; de la misma manera el Art. 138 del mismo cuerpo legal.

Estos artículos hacen referencia a la programación de las vacaciones, es decir, la programación de las vacaciones se remitirá a los jefes inmediatos de cada unidad, para que conjuntamente con las o los servidores se establezcan los períodos y las fechas en que se concederán las mismas, observaciones que serán remitidas a la UATH para su reprogramación y ejecución el próximo año, hasta el 30 de noviembre de cada año.



Las vacaciones se concederán en la fecha prevista en el calendario, anticipos de vacaciones, pedido de vacaciones, liquidación de vacaciones, todo lo relacionado con las licencias, comisiones de servicios y permisos...

Estimado estudiante, luego de haber revisado esta normativa importante para su objeto de estudio de esta semana, ponemos a su consideración la siguiente infografía para que usted pueda retroalimentar sus conocimientos.

[Comité de Gestión de Calidad de Servicio y Desarrollo Institucional](#)

Sumando a lo que usted pudo observar en la infografía anterior, también es importante traer a colación lo expresado en el artículo 138, donde menciona que:

“El comité tendrá la calidad de permanente y estará integrado por:

- a. La autoridad nominadora o su delegado, quien lo presidirá.
- b. El responsable del proceso de gestión estratégica.
- c. Una o un responsable por cada uno de los procesos o unidades administrativas.
- d. La o el responsable de la UATH o quien hiciere sus veces.

En las unidades o procesos desconcentrados se contará con comités locales, los cuales serán permanentes y deberán coordinar sus actividades con el comité nacional” (Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, Codificación junio 2020, Art. 163).

Ahora bien, hasta el momento hemos estudiado lo que es la institución pública empleadora, temas importantes de nuestra vida laboral como son los permisos, vacaciones, licencias, etc. Para poder reforzar sus conocimientos, realice la siguiente actividad.





Actividad de aprendizaje recomendada



En consecuencia, para conocer un poco más sobre este tema de la institución pública empleadora, ¿qué le parece si hacemos una pausa activa y participamos en la siguiente autoevaluación? Para ello es importante que usted lea las siguientes instrucciones.

- a. Lea el **texto básico** el subtema 1.5. Institución pública empleadora y apoyémonos en el [Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público](#), específicamente en los articulados que les expuse en el párrafo anterior.
- b. Obtenga las ideas principales y anótelas en su cuaderno de apuntes o un documento Word.
- c. Finalmente, conteste las preguntas de la siguiente autoevaluación.
- d. No se debe presentar este trabajo al docente.

¡Manos a la obra!



Autoevaluación 1

En función de los contenidos analizados, seleccione el literal con una alternativa correcta. Responda las preguntas.

1. ¿Cuál es la finalidad del sistema de gestión del empleo y los recursos humanos?
 - a. Compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad.
 - b. Elaborar políticas de inclusión para la representación.
 - c. Implementar modelos para el control para incrementar la calidad.
 - d. Diseñar políticas y normativas dinámicas de trabajo que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato.

2. ¿Qué tipo de autonomía manejan los Gobiernos Autónomos Descentralizados?
 - a. Política, administrativa y financiera.
 - b. El Instituto Nacional de Meritocracia, adscrito al MRL.
 - c. El Ministerio de Finanzas.
 - d. Todos los anteriores.
3. ¿Cuál es la normativa con base en la gestión administrativa aplicable a los GAD?
 - a. Losep.
 - b. Cogep.
 - c. Cootad.
 - d. Ninguna de las anteriores.
4. ¿Cómo actuarán los representantes de empresas públicas en el ejercicio de sus funciones?
 - a. En calidad de mandatarios sin relación de dependencia.
 - b. En calidad de mandatarios con relación de dependencia.
 - c. Por designación de sus funciones con relación de dependencia.
 - d. Ninguna de las anteriores.
5. En la república del Ecuador quién es el organismo rector en materia de talento humano.
 - a. El Ministerio de Relaciones Laborales (MRL).
 - b. El Instituto Nacional de Meritocracia, adscrito al MRL.
 - c. El Ministerio de Finanzas.
 - d. La Contraloría General del Estado.
6. El comité de calidad de permanente estará integrado por:
 - a. La autoridad nominadora o su delegado, quien lo presidirá.
 - b. El responsable del proceso de gestión estratégica.
 - c. Una o un responsable por cada uno de los procesos o unidades administrativas.
 - d. Todas las anteriores.
7. ¿Bajo qué criterios se concede el derecho a vacaciones?
 - a. Por la fecha prevista en el calendario, anticipos de vacaciones, pedido de vacaciones, liquidación de vacaciones, todo lo



relacionado con las licencias, comisiones de servicios y permisos.

- b. Bajo criterio de la unidad de talento humano.
- c. De acuerdo a la necesidad institucional.
- d. Por petición del funcionario.

8.Cuál es el principal desafío que enfrentan las administraciones públicas:

- a. Las autoridades de cada administración pública.
- b. Bajo desempeño de los servidores.
- c. Enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente cambio.
- d. Carencia de desarrollo institucional.

9. ¿Cómo es considerada la definición jurídica de la función pública?

- a. A veces inexistente y a menudo imprecisa, remite a nociones sociopolíticas vinculadas a la permanencia de la administración en un contexto político democrático.
- b. Carente de recursos administrativos y financieros.
- c. Eficaz en todas sus formas.
- d. Con disponibilidad autónoma y presupuestaria.

10. Cómo trabajarán los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales en la participación y clasificación de puestos.

- a. Aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales.
- b. Elaborarán esquemas esenciales de gestión administrativa.
- c. Observarán las condiciones de procedimiento establecido por el gobierno de turno.
- d. Requerirán intervención adicional del Ministerio del Trabajo.

[Ir al solucionario](#)



Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Para dar cumplimiento al segundo resultado de aprendizaje, se empezará en la unidad 2, donde se analizará todo lo que se relaciona con los derechos, deberes y prohibiciones de servidores públicos, algunas conceptualizaciones, requisitos de ingreso a la función pública y las situaciones administrativas de los administradores públicos.

¡Continuemos con el desarrollo de los contenidos!

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



Semana 5

Unidad 2. Los servidores públicos

Estimado estudiante, para revisar este tema es importante dirigirnos a nuestra Carta Magna que es la ([Constitución de la República del Ecuador, 2008](#)), donde establece en su título IV, capítulo VI, sección tercera en los artículos 229 al 234 para referirse a los servidores públicos, los cuales son materia de estudio en este tema:

Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras



y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Los obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia (Art. 229).

La capacitación y desarrollo profesional de los funcionarios públicos están promovidos por:

- **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):** establece la obligación del Estado de proporcionar capacitación continua a sus servidores.
- **Reglamento General a la LOSEP:** detalla los programas y actividades de capacitación que deben implementarse para mejorar las competencias de los funcionarios.
- **Instituto Nacional de Administración Pública (INAP):** coordina y supervisa los programas de capacitación y desarrollo para los servidores públicos.

Así mismo, esta disposición constitucional señala que sus derechos son irrenunciables y que a través de su respectiva ley (Ley Orgánica del Servicio Público, codificación junio del 2020), se definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones en el sector público, el cual regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad.

El organismo al cual nos hemos referido anteriormente es, en la actualidad, el Ministerio de Relaciones Labores.



2.1 Concepto y algunas consideraciones sobre los servidores públicos

Un servidor público es aquella persona que brinda sus servicios al Estado, por ello los beneficiarios vendrían a ser toda la ciudadanía en general. Por lo tanto, es menester conocer algunas consideraciones, ¿cómo ha ido surgiendo el servicio público? Para ello se hace referencia el criterio de algunos autores que citaremos a continuación:

A finales del siglo XIX, en específico en Francia, la noción de servicio público se origina de la ciencia jurídica, administrativa y en general del derecho público, por consiguiente, el Estado y su actividad por algo más que la clásica custodia de la soberanía. La actividad estatal se relacionó con la prestación de servicio público, como elemento que guarda relación del Estado con los ciudadanos y se convierte en una fuente de legitimidad del poder público (Marín, 2010).

Los servidores públicos son todas las personas que trabajan al servicio del Estado y la comunidad en cualquiera de las ramas del poder, ya sea en los órganos centrales o en las entidades descentralizadas (Granja, 2006).

Si nos fijamos en nuestra normativa, la Constitución de la República del Ecuador (2008), menciona que: “En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley”:

- a. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria, siempre que su horario lo permita.
- b. El nepotismo.
- c. Las acciones de discriminación de cualquier tipo (Art. 230).

Las servidoras y servidores públicos sin excepción presentarán al iniciar y al finalizar su gestión y con la periodicidad que determine la ley, una declaración patrimonial jurada que incluirá activos y pasivos, así como la autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; quienes incumplan este deber no podrán posesionarse en sus cargos. Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional harán una



declaración patrimonial adicional, de forma previa a la obtención de ascensos y a su retiro. La Contraloría General del Estado examinará y confrontará las declaraciones e investigará los casos en que se presuma enriquecimiento ilícito. La falta de presentación de la declaración al término de las funciones o la inconsistencia no justificada entre las declaraciones hará presumir enriquecimiento ilícito. Cuando existan graves indicios de testaferrismo, la contraloría podrá solicitar declaraciones similares a terceras personas vinculadas con quien ejerza o haya ejercido una función pública (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 231).

El artículo 232 del cuerpo legal en mención, en cambio, versa sobre las inhabilidades para ser funcionario público o miembro de organismos directivos en entidades que ejerzan potestad estatal de control y regulación, así como, en el caso de tener algún tipo de interés personal en áreas que vayan a ser controladas o reguladas o cuando representen a terceros que tengan intereses en estas áreas.

De esta manera se puede decir que el Estado, por intermedio de la administración pública, desempeña sus funciones por intermedio de la ley, que los servidores públicos cumplirán con el fin que tiene establecido el Estado, que es el servicio al interés general.

Las inhabilidades y prohibiciones para ocupar cargos públicos están reguladas por:

- **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):** establece las causas de inhabilidad, como la falta de idoneidad, antecedentes penales, y conflictos de interés.
- **Código de Ética:** define las prohibiciones y deberes éticos que deben observar los funcionarios públicos.
- **Constitución de la República del Ecuador:** prohíbe el nepotismo, la corrupción y el uso indebido de recursos públicos.





Ahora bien, y con el fin de reforzar este tema, estudie la [LOSEP](#) los subtemas como: Servidores públicos Art. 4 y 4.1 sobre los servidores y servidoras público.

Antes de continuar con el siguiente tema de estudios quisiera hacer notar una diferencia entre servidor y funcionario públicos.

Según el diccionario (Armendáris, 2008), funcionario público “es aquel trabajador que desempeña funciones en un organismo, ya sea el legislativo, el ejecutivo o el judicial, habitualmente estos organismos son el Gobierno y en general, todos aquellos organismos que no pertenezcan al sector privado” (p 18).

En este sentido, el mismo autor define al servidor público como: “es una persona que brinda un servicio de utilidad social, esto quiere decir, que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas, más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo. Los servidores públicos, por lo general, prestan servicios al Estado”.

2.2 Ingreso a la función pública

Para aplicar a un cargo de carrera en el sector público, deberá tener en cuenta los requisitos para el ingreso al sector público de acuerdo con lo estipulado en el Art. 5 de la LOSEP, el cual detalla en sus puntos que son muy necesarios para poder ingresar al sector público.

Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la ley. En este caso, todas las instituciones públicas sujetas a esta ley garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.



Por otro lado, las personas extranjeras podrán prestar sus servicios en calidad de servidor o servidora, sin perjuicio a la aplicación de los convenios bilaterales, cumpliendo con una residencia de al menos 5 años y haber cumplido con el concurso de méritos y oposición.

En este contexto los requisitos para el ingreso a la función pública son varios los que determina la ley, por ello es importante revisar detenidamente cada uno de ellos.

A continuación, le propongo una actividad para que realicen una retroalimentación de lo aprendido en el tema de esta semana de estudios.



Actividad de aprendizaje recomendada

Una vez que ha estudiado el tema de esta semana, revise sus conocimientos encontrando las palabras relacionadas con los servidores públicos, según lo determina la LOSEP.

Instrucciones

- Lea la LOSEP en los Art. 4; 4.1 y 5 sobre los servidores públicos y sus requisitos de ingreso a la función pública.
- Identifique las ideas principales y anótelas en su cuaderno de apuntes o en un documento Word.
- No presente las ideas principales a su docente.
- Ahora, diviértase encontrando los términos relacionados con el tema de estudio de esta semana.

¡Estoy segura, lo hará en el menor tiempo posible!

[Los servidores públicos](#)



Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 6

Unidad 2. Los servidores públicos

2.3 Derechos, deberes y prohibiciones de los funcionarios públicos

Estimado estudiante, en la sexta semana de clases abordaremos el estudio de los derechos, deberes y prohibiciones de los funcionarios públicos.

Según Orlando, citado por (Cervantes, 2008), el empleado debe conservar moralidad y honor al cargo y no involucrar la vida familiar en su trabajo, ya que de ser así puede ser motivo para su destitución o desprestigio para la administración pública.

Según la (LOSEP, 2010), el título III del Régimen Interno de Administración del Talento Humano, capítulo I, se establece los deberes, derechos y prohibiciones, para la comprensión de este tema vamos a revisar el siguiente módulo didáctico.

[Derechos, deberes y prohibiciones de los funcionarios públicos](#)

En función de la información presentada, se puede evidenciar los derechos, deberes y las prohibiciones de los servidores públicos, considerando que según la Carta Magna en el capítulo tercero acerca de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria se encuentran los derechos de las personas adultas mayores, mujeres embarazadas, personas con



discapacidad y las personas que por motivos accidentales se encuentren en situación de riesgo que deben ser insertadas en el ámbito laboral tanto público como privado es por ello, que se hace referencia a este grupo de personas con la finalidad de que se garantice este derecho al trabajo.

En este contexto, el Estado siempre encomienda a que todas las instituciones públicas fomenten estrategias de inclusión a estos grupos de atención prioritaria, por ello la (LOSEP, 2010), título II, de las servidoras o servidores públicos, capítulo I sobre el ingreso al servicio público establece lo siguiente: las instituciones públicas asistidas a esta ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación (LOSEP, 2010; Art. 5 inc. 3).

Así como también según la Ley Orgánica del Servicio Público tenemos.

Los deberes, derechos y prohibiciones, según el artículo 22, en los literales del A al J, podemos ver que cada derecho cumple un papel importante en los deberes y derechos de los ciudadanos y servidores públicos.

En la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 232, menciona que, “No podrán ser funcionarias ni funcionarios ni miembros de organismos directivos de entidades que ejerzan la potestad estatal de control y regulación, quienes tengan intereses en las áreas que vayan a ser controladas o reguladas o representen a terceros que los tengan”.

Señor estudiante, tal vez usted se pregunte, ¿existirá estabilidad laboral en una empresa pública? Pues la respuesta, quizá nos lleva a reflexionar por las situaciones que han venido pasando en nuestro país durante estas últimas décadas, considero que la legislación debe regular el accionar de los empleadores como es el Estado, con la finalidad de que no se infrinja este derecho.



Quizá para algunos autores como Jorge Vázquez en su libro “Derecho laboral Ecuatoriano” define a la estabilidad laboral como el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no haya una justa causa para despedirlo, la condición del contrato de trabajo por tiempo indefinido pone a los trabajadores contratados en incertidumbre, ya que, por ser un trabajo por tiempo indefinido, no se sabe hasta cuándo pueden tener una estabilidad laboral (Vásquez, 2004, pág. 45).

Es momento de reforzar lo aprendido, a través de la siguiente actividad.



Actividad de aprendizaje recomendada

Identifique los deberes, derechos y las prohibiciones de los servidores públicos. Para el desarrollo de la actividad se recomienda que considere lo siguiente:

- Dé lectura a los artículos 22, 23 y 24 de la LOSEP sobre los deberes y derechos de los servidores públicos.
- Realice una lluvia de ideas en su cuaderno de apuntes o en un documento Word.
- No debe presentar las ideas a su docente.
- Conteste los interrogantes propuestos arrastrando y soltando la palabra “deber” o “derecho” en la ubicación correcta.

[Deberes y derechos de los funcionarios públicos](#)

¡Buen trabajo! Usted se ha convertido en una persona experta en identificar los derechos y deberes de los servidores públicos.



Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 7

Unidad 2. Los servidores públicos

2.4 Situaciones administrativas del servicio público

Estimado estudiante, en el capítulo 3 del **texto básico**, al servicio público dentro de la carrera administrativa, la ley garantiza la estabilidad de ascenso y promoción de los servidores públicos, los mismos que deben pasar por un concurso de méritos y oposición para ser parte de la carrera administrativa.

Selección, nombramiento y contratos

Todo ingreso a la función pública requiere de selección previamente al personal idóneo para desempeñar las funciones dentro de la institución, a través de un concurso de méritos y oposición, ninguna institución pública podrá solicitar requisitos que no estén contemplados en la normativa. En todos los casos, sea como dignidad, nombramiento o contrato, es necesaria una declaración juramentada ante un notario, con la declaración de bienes y la autorización para levantar el sigilo en las cuentas bancarias.

Los impedimentos para desempeñar una función pública son de incapacidad, nepotismo, inhabilidad especial por mora, prohibiciones especiales y no adeudar más de dos pensiones alimenticias.





Existen algunas otras consideraciones que usted las podrá revisar en el **texto básico** en el apartado del Servicio público, en lo que respecta a la carrera administrativa

Inhabilidades, prohibiciones

No pueden desempeñar un cargo público las personas que se encuentran inmersas en una prohibición legal determinada, debiendo demostrar, en su caso, que han sido rehabilitadas. En el Art. 232, de la Constitución de la República del Ecuador establece que:

No podrán ser funcionarias, funcionarios, ni miembros de organismos directivos de entidades que ejerzan la potestad estatal de control y regulación, quienes tengan intereses en las áreas que vayan a ser controladas o reguladas o representen a terceros que los tengan (CRE, 2008, p. 121).

Existen otras consideraciones para los servidores públicos dentro de la carrera administrativa como es el nepotismo, pluriempleo, nombramientos y contratos, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, contrato de servicios ocasionales y contratos civiles de servicios profesionales, estos temas los puede estudiar en el capítulo 3 del servicio público del **texto básico**.

Hemos concluido este bimestre, con el estudio de la unidad 2 de los servidores públicos, es importante que usted retroalimente los contenidos con las siguientes actividades.





Actividades de aprendizaje recomendadas

1. Le sugiero que en la presente semana realice el estudio de las unidades 1 y 2, que guardan estrecha relación entre ellas.
 - Aquí usted tiene la plena libertad de hacer uso de cualquier tipo de clase de técnica de estudio que le permita comprender, analizar y sintetizar los contenidos de las unidades antes mencionadas.
 - Seleccione lo más adecuado para esta ocasión y utilícela en sus estudios. También vuelva a revisar las actividades de aprendizaje recomendadas y las autoevaluaciones 1 y 2. Con estos ejercicios estará reforzando sus conocimientos y preparándose adecuadamente para la evaluación presencial.
2. Realice la autoevaluación para comprobar sus conocimientos.



Autoevaluación 2

En función de los contenidos analizados, seleccione una alternativa correcta. Responda las preguntas.

1. ¿Quiénes son los servidores públicos?
 - a. Todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.
 - b. Todas las personas que en ninguna forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.
 - c. Todas las personas que en cualquier forma trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.
 - d. Los que la normativa nacional declare como tales.



2. ¿Cómo se manifiestan los derechos de los servidores públicos?
 - a. Los derechos de las y los servidores públicos son irrenunciables.
 - b. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables y condicionados.
 - c. Los derechos de los órganos públicos son transferibles y meritorios.
 - d. Los derechos de las y los servidores públicos serán sometidos a valoración.
3. ¿A qué normativa estarán sujetos los obreros del sector público?
 - a. Losep.
 - b. Código del Trabajo.
 - c. Cootad.
 - d. Código Civil.
4. ¿Dentro de las prohibiciones fundamentales del Código del Trabajo se encuentra?
 - a. Disponer de sus bienes.
 - b. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria, siempre que su horario lo permita.
 - c. El nepotismo.
 - d. B y C son correctas.
5. ¿Para la legislación ecuatoriana qué es la estabilidad laboral?
 - a. El derecho del trabajador de conservar su empleo, en tanto, no haya una justa causa para despedirlo.
 - b. Libertad del ejercicio profesional.
 - c. Regulación del accionar de los empleadores con la finalidad de que no se infrinja este derecho.
 - d. Regulación de los organismos de control.
6. ¿Qué característica fundamental requiere el ingreso a la función pública (nombramiento)?
 - a. Selección previamente al personal idóneo para desempeñar las funciones dentro de la institución a través de un concurso de méritos y oposición.



- b. Designación del contrato y ley.
 - c. Dignidad, ley o nombramiento.
 - d. Contrato, nombramiento o dignidad.
7. ¿Quiénes no pueden desempeñar cargos públicos?
- a. Las personas que se encuentran inmersas en una prohibición legal determinada, debiendo demostrar, en su caso, que han sido rehabilitadas.
 - b. Los extranjeros residentes en el país.
 - c. Las personas que ejerzan como primera opción de empleo la docencia universitaria.
 - d. Los menores de edad emancipados.
8. ¿Quién regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores?
- a. La ley.
 - b. Ministerio de Inclusión Económica.
 - c. Ministerio de Finanzas.
 - d. Los responsables administrativos.
9. ¿Cómo se procederá en la inclusión laboral de personas extranjeras?
- a. Podrán prestar sus servicios en calidad de servidor o servidora sin perjuicio a la aplicación de los convenios bilaterales.
 - b. No podrán prestar sus servicios en calidad de servidor o servidora sin perjuicio a la aplicación de los convenios bilaterales.
 - c. El Estado elaborará un plan interno de inclusión en dependencia de su calidad migratoria.
 - d. No podrán ser incluidos en el proceso de selección.
10. ¿Quiénes no pueden ser funcionarios ni miembros de organismos directivos?
- a. Las entidades que ejerzan la potestad estatal de control y regulación, quienes tengan intereses en las áreas que vayan a ser controladas o reguladas o representen a terceros que los tengan.



- b. Las entidades que no ejerzan la potestad estatal de control y regulación, quienes no tengan intereses en las áreas que vayan a ser controladas o reguladas o representen a terceros que los tengan.
- c. Las entidades cuyo objetivo es ejercer la potestad estatal de control y regulación, quienes no tengan intereses en las áreas que vayan a ser controladas o reguladas o representen a terceros que las tengan.

[Ir al solucionario](#)

Estoy seguro de que llevará a cabo un buen trabajo.

¡Nos vemos en la semana 8!



Resultado de aprendizaje 1 y 2:

- Analiza las principales instituciones jurídicas relacionadas con el servicio público.
- Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 8

Actividades finales del bimestre

Estimado estudiante, a lo largo de estas semanas hemos recorrido un camino interesante que ha permitido en un principio identificar los antecedentes del servicio público en el Ecuador, profundizar algunos conceptos de la carrera administrativa, conocer el proceso de selección, nombramientos y contratos del servicio público, identificar las inhabilidades, prohibiciones, nepotismo y el pluriempleo.

- **En la primera semana** iniciamos el estudio del servicio público en el Ecuador, se revisó la normativa vigente como la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público y la Carta Iberoamericana de la función pública.
- **En la segunda semana** abordamos el tema sobre La institucionalidad administrativa, en la que se identificaban algunos aspectos entre los Gobiernos Autónomos Descentralizados y las empresas públicas.
- En la tercera semana tratamos el tema de los Órganos de gestión, regulación y control como es: el Ministerio de Relaciones Laborales, el Instituto Nacional de Meritocracia adscrito al MRL; el Ministerio de



Finanzas; la Contraloría General del Estado, y, el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

- **En la cuarta semana** se revisaron las instituciones públicas empleadoras como es Unidad de Administración del Talento Humano y el Comité de Gestión de Calidad de Servicio y Desarrollo Institucional este último está a cargo del monitoreo y evaluación de las políticas, normas y prioridades de la eficiencia institucional.

La evaluación del desempeño de los funcionarios públicos en Ecuador está regulada por varias normativas, incluyendo:



- **LOSEP:** establece los criterios y procedimientos para evaluar el desempeño de los servidores públicos.
- **Reglamento General a la LOSEP:** detalla los métodos y herramientas utilizadas para la evaluación, así como las consecuencias de los resultados de la evaluación

- **En la quinta semana** se revisó una nueva unidad de estudios denominada Servidores públicos, se estudia algunos conceptos, y otras consideraciones como el ingreso a la función pública, se aborda algunos requisitos para el ingreso a la función pública.
- **En la sexta semana** se abordó algunos temas muy importantes como son los Derechos, deberes y prohibiciones de los funcionarios públicos.
- **Para finalizar el bimestre en la séptima semana** se estudió las Situaciones administrativas del servicio público como es la selección del personal, nombramientos y contratos, inhabilidades y prohibiciones de las cuales es necesario identificarlos para acceder de forma correcta o eficaz a un cargo público.

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación:





Actividad de aprendizaje recomendada

Inicie con el estudio de los contenidos que han sido abordados durante el primer bimestre.

Para el desarrollo de la actividad se recomienda que considere lo siguiente:

- Realice una lectura comprensiva de cada una de las unidades.
- Revise nuevamente las evaluaciones planteadas en las actividades recomendadas, resúmenes, etc., que haya elaborado en semanas anteriores.
- Consulte con su docente las dudas que se generen en el estudio de los contenidos.

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.

¡Hasta pronto!





Segundo bimestre

Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

El presente resultado de aprendizaje se logrará a través del estudio de la unidad 3 y 4; en la unidad 3 se estudiarán temas como la Terminación del servicio público, dentro de esta misma unidad se abordará temas como la renuncia o retiro voluntario, venta de la renuncia, jubilación, remoción, supresión de puestos, revocatoria de mandato, y también se revisarán otras causas de cesación de funciones.

A través de la unidad 4, estudiaremos todo el procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público, como es el régimen disciplinario, sumario administrativo, causales de sanción, multas, destitución, impugnaciones y la responsabilidad patrimonial del funcionario público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



Semana 9

Estimado estudiante, en la semana 12, revisaremos la última unidad de estudio, lo que es el Procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público, como subtemas desarrollaremos el régimen disciplinario y sumario administrativo, en la semana 13 se revisará las Causales de sanción y lo que son las multas, en la semana 14 revisaremos lo que es la Destitución



del servidor público, las causales de destitución, algunas causales adicionales de destitución de la autoridad nominadora, y lo que es la responsabilidad administrativa, civil y penal. Para la semana 15 se estudiará lo que es las Impugnaciones y por último la Responsabilidad patrimonial del funcionario público.

Unidad 3. La terminación del servicio público

En esta semana damos inicio al segundo bimestre de la asignatura, espero que continúen con la mejor predisposición y motivación para el logro de los objetivos planteados. Es momento de ponernos en contexto, los invito a dirigirse al tema de la terminación del servicio público.

A continuación, lo invito a revisar el **texto básico** seleccionado del autor Pérez, E. (2014), Guía legal del servicio público en el Ecuador, en este libro digital usted en este apartado va a revisar el capítulo 6 Terminación del servicio, donde se hablará de algunos subtemas como son La renuncia o retiro voluntario, Venta de renuncia, seguidamente, les daremos unas cláusulas sobre el tema de estudio de esta semana.

3.1 Renuncia o retiro voluntario

Según el abogado Luis Vicente, el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 01568-2013-PA/TC señala que "... este Tribunal debe precisar que la renuncia voluntaria al centro de trabajo constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos. Dicho acto jurídico se configura como un acto de carácter recepticio, por ello debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas por el Decreto Supremo 003-97-TR, teniendo que aceptar la renuncia de su trabajador, pudiendo únicamente rechazar o no el pedido de exoneración 30 días previsto en la referida norma legal. Es decir, la renuncia voluntaria surtirá efectos legales cuando el empleador la acepte".



En el artículo 18° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que el trabajador puede renunciar o retirarse voluntariamente, siempre y cuando comunique por escrito a su empleador con 30 días de anticipación. Este requisito se plantea con la finalidad de evitar que el empleador se vea perjudicado con una decisión de retiro o renuncia imprevistos del trabajador.

¿En qué se basa el derecho que tiene el trabajador para renunciar a su centro de labores? Este derecho a renunciar se basa, entre otros, en el artículo 2, numeral 15, de la Constitución, en el cual se establece que toda persona tiene derecho a “Trabajar libremente, con sujeción a la ley”. En ese sentido, el Ministerio de Trabajo señala que se vulnera el derecho a la libertad de trabajo cuando “la persona pierde la posibilidad de decidir si trabaja o no, en qué trabaja, en qué momento toma esa opción, y si trabaja para sí (cuenta propia) o para un tercero (cuenta ajena)”. Asimismo, la Constitución Política del Perú rechaza el trabajo forzoso, según el Ministerio de Trabajo.



¿Qué sucede si el trabajador solicita la exoneración del plazo de 30 días? La norma señala que la solicitud del trabajador se tendrá por aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación.





Actividad de aprendizaje recomendada



Elabore un cuadro sinóptico, en donde pueda identificar lo más importante sobre el mandato constituyente 2, específicamente con el tema de la Renuncia o retiro voluntario de los servidores públicos. Para lo cual, seguiremos el siguiente procedimiento:

- Efectúe una lectura sobre el mandato constituyente Nro. 2 específicamente en el Art. 8.
- Enfoque su atención en la liquidación e indemnizaciones.
- Elabore el cuadro sinóptico con la información solicitada.

Nota: por favor, complete las actividades en un cuaderno o documento Word.

Estimado estudiante, una vez finalizada la actividad podrá tener presente el monto de la indemnización, por supresión de partidas y renuncia voluntaria, podrá usted sacar sus propias conclusiones sobre la gran contradicción con LOSEP en lo que respecta a los beneficios por jubilación.

¡Estoy segura de que lo hará muy bien!

Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 10

Unidad 3. La terminación del servicio público

3.2 Jubilación

En la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 229, establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

El sistema de pensiones y jubilaciones para los funcionarios públicos en Ecuador está regulado por:

- **Ley de Seguridad Social:** establece las condiciones y beneficios de las pensiones para los servidores públicos.
- **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):** regula los derechos de jubilación y las prestaciones que corresponden a los funcionarios públicos.
- **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS):** administra los fondos de pensiones y asegura el cumplimiento de las normativas aplicables.



La disposición general novena de la Ley de Educación Intercultural indica que como estímulo para la jubilación de las y los docentes, el Estado les pagará por una sola vez las compensaciones económicas establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público para el efecto.

El artículo 216 del Código del Trabajo establece la jubilación patronal como un derecho a favor de los trabajadores u obreros sujetos a esta ley, siempre y cuando cumplan ciertos requisitos, tales como:

- Tener la calidad de trabajador u obrero amparado al Código del Trabajo 25 años de servicio o más.
- De igual manera, en el inciso 7 del artículo 188 contempla que el mencionado derecho, en su parte proporcional, también se reconoce a favor de los trabajadores que hubieren cumplido más de 20 años y menos de 25 años en el caso de despido intempestivo.

3.3 Separación

El principio de separación de poderes, en su concepción clásica, se fundamenta en la separación de las funciones estatales correspondientes a tres órganos “separados, independientes y equilibrados entre sí”: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Sin embargo, el tiempo y la evolución doctrinaria del principio han hecho evidente que las funciones estatales no siempre se llevan a cabo en forma separada o en exclusividad por el poder público al que se atribuye y, por otra parte, que la complejidad de la actividad estatal hace imprescindible una interacción continua entre los tres poderes públicos.

Por otra parte, el principio de separación de poderes públicos implica una vigilancia entre ellos para controlar el poder político intrínseco que poseen. Tal control debe velar por el respeto a los límites establecidos constitucionalmente a cada uno, al mantener el equilibrio entre ellos y evitar el abuso de las potestades y competencias conferidas.



3.4 Remoción

Remoción de las y los servidores impedidos de serlo. El contralor general del Estado o el ministro de Relaciones Laborales, por iniciativa propia o a pedido de la ciudadanía, solicitarán por escrito, en forma motivada, la remoción inmediata de la servidora o servidor público que estuviere impedido de serlo, previo el sumario administrativo correspondiente, de ser el caso, respetando los derechos a la defensa y al debido proceso.

Servidoras y servidores públicos de libre nombramiento y remoción. Las autoridades nominadoras podrán designar, previo el cumplimiento de los requisitos previstos para el ingreso al servicio público, y remover libremente a las y los servidores que ocupen los puestos señalados en el literal a y el literal h del artículo 83 de esta ley. La remoción así efectuada no constituye destitución ni sanción disciplinaria de ninguna naturaleza.

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación.



Actividad de aprendizaje recomendada

Identifique un caso de análisis sobre la jubilación o renuncia o retiro voluntario.

Para el desarrollo de esta actividad se sugiere lo siguiente:

- Efectúe la lectura sobre la jubilación o separación de la institución pública.
- Analice las diferencias entre la jubilación y la separación.

A través de esta actividad podrá afianzar sus conocimientos sobre los casos reales y la parte doctrinaria y podrá analizar y emitir su criterio personal sobre el particular.



Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 11

Unidad 3. La terminación del servicio público

3.5 Supresión de puestos

Estimado estudiante, en esta semana de estudios abordaremos otros dos temas importantes de La terminación del servicio como la supresión de puestos y La revocatoria de mandato. Es momento de ponernos en contexto y dirigirnos a nuestro **texto básico** en el apartado de Supresión de puestos.

La supresión de puestos conlleva la eliminación de la partida presupuestaria correspondiente. Si nos regimos al (Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, codificación del 2020), menciona sobre la indemnización por supresión de puesto:

De la indemnización por supresión de puestos es el monto para la indemnización por supresión de puestos establecida en la Disposición General Primera de la LOSEP, se calculará desde el primer año de servicio en el sector público, para lo cual la UATH estructurará, elaborará y presentará la planificación del talento humano, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la

LOSEP y la verificación de la disponibilidad presupuestaria para el pago de la compensación (Art. 287).



3.6 Revocatoria de mandato

Señor estudiante, para el estudio de este tema podemos revisar el **texto básico** en el apartado Revocatoria de mandato de servidores de elección popular, conforme a la Constitución ecuatoriana, determina la cesación definitiva en sus funciones. Es decir, es la voluntad de tomar decisiones sobre el funcionario que está incumpliendo con el plan de Gobierno, puede ser por varios factores.

También se pueden dar otras causas de cesación de funciones, las detallamos a continuación:

- Incapacidad absoluta o permanente.
- Pérdida de los derechos de ciudadanía declarados judicialmente.
- Funcionarias de elección popular cuyo mandato es revocado.
- Los cargos de libre nombramiento y remoción se darán por concluidos al momento de la posesión de cualquiera de las autoridades nominadoras.
- Fallecimiento de un servidor público ocasiona la cesación definitiva de sus funciones.



Para mayor aprendizaje sobre las causas de cesación de funciones, de lectura al **texto básico** capítulo 6 en Otras causas de cesación de funciones.

Interesante verdad, es momento de revisar nuestros conocimientos a los subtemas estudiados en esta semana con las siguientes actividades.



Actividad de aprendizaje recomendada

1. Elabore un cuadro sinóptico sobre la supresión de puestos, revocatoria de mandato y otras causales de cesación de funciones.



Para el desarrollo de esta actividad se recomienda lo siguiente:

- Realice una lectura sobre los temas de la Supresión de puestos, Revocatoria de mandato y Otras causas de cesación de funciones.
- Preste atención a las otras causas de cesación de funciones.
- Elabore el cuadro sinóptico con la información solicitada.

Nota: por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

2. Estimado estudiante, una vez finalizada la actividad podrá identificar las causales de público, supresión de puestos, revocatoria de mandato, entre otras causales.

Una vez que ha finalizado el estudio de los contenidos, lo invito a que autoevalúe sus conocimientos sobre la cesación de funciones, como es la supresión de puestos y la revocatoria de mandato, respondiendo a la siguiente autoevaluación.



Autoevaluación 3

En función de los contenidos analizados, encierre en un círculo el literal de la única alternativa correcta. Responda las preguntas.

1. ¿Qué es la renuncia voluntaria?
 - a. Constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos.
 - b. Constituye un acto bilateral del trabajador, mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos.
 - c. Constituye un acto determinado por los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.
 - d. Ninguna.



2. ¿Cómo se configura la renuncia voluntaria?
 - a. Como un acto de carácter recepticio, por ello debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas.
 - b. Como un acto de carácter voluntario, por ello debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas.
 - c. Como un acto de carácter obligatorio, por ello debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas.
3. ¿Qué requisitos son exigibles para la jubilación patronal?
 - a. Tener la calidad de trabajador u obrero amparado al Código del Trabajo.
 - b. Haber trabajado en una empresa por más de 40 años.
 - c. 25 años de servicio o más.
 - d. A y C.
4. ¿Qué implica la supresión de puestos?
 - a. La eliminación de la partida presupuestaria correspondiente.
 - b. El traslado del funcionario público.
 - c. La jubilación anticipada del funcionario.
 - d. Ninguna de las anteriores.
5. ¿Cómo se calculará el monto de la indemnización por supresión de puestos?
 - a. Se calculará desde el primer año de servicio en el sector público, para lo cual la UATH estructurará, elaborará y presentará la planificación del talento humano.
 - b. De acuerdo con lo establecido desde la política pública.
 - c. Conforme al cálculo de las últimas remuneraciones.
 - d. Ninguno.
6. ¿Los empleados tienen derecho a renunciar a cualquier trabajo siempre y cuando se comunique cuantos días antes?
 - a. 10 días.
 - b. 2 días.
 - c. 30 días.



- d. 1 semana.
7. ¿En qué casos se puede proceder con la revocatoria del mandato?
- a. Incapacidad absoluta o permanente.
 - b. Pérdida de los derechos de ciudadanía declarados judicialmente.
 - c. Fallecimiento de un servidor público ocasiona la cesación definitiva de sus funciones.
 - d. Todas las anteriores.
8. ¿Cómo intervendrán las autoridades nominadoras en el proceso de remoción?
- a. Designar, previo, el cumplimiento de los requisitos previstos para el ingreso al servicio público, y remover libremente a las y los servidores que ocupen los puestos.
 - b. Posterior a un proceso de sumario administrativo.
 - c. En los casos de venta de renuncia.
 - d. Cuando el organismo de control así lo designe.
9. Fallecimiento de un servidor público ocasiona la cesación definitiva de sus funciones.
- a. Verdadero.
 - b. Falso.
10. ¿Qué sucede si el trabajador solicita la exoneración del plazo de 30 días?
- a. La norma señala que la solicitud del trabajador se tendrá por aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.
 - b. La norma señala que la solicitud del trabajador se tendrá por aceptada si no es rechazada por escrito dentro del octavo día.
 - c. La norma señala que la solicitud del trabajador se tendrá por aceptada si no es rechazada por escrito dentro del décimo día.
 - d. La norma señala que la solicitud del trabajador se tendrá por aceptada si no es rechazada por escrito dentro del día siguiente a la presentación.

[Ir al solucionario](#)



Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 12

Unidad 4. Procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público

Estimado estudiante, iniciamos una nueva unidad de estudios, para el efecto abordaremos el procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público, las sanciones solo se pueden imponer por las causas determinadas expresamente en la ley, en un término de 90 días, pueden ser faltas leves o graves, las sanciones son: la amonestación verbal, amonestación escrita, sanción pecuniaria administrativa, suspensión temporal sin goce de remuneración y por último tenemos la destitución.



Para la comprensión de los temas que vamos a abordar más adelante, revisaremos un artículo de los autores Alina del Carmen Nettel Barrera y Luis Gerardo Rodríguez Lozano, denominado "[Derecho administrativo sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública](#)".

Con la revisión de este documento usted conocerá temas como: Los procedimientos sancionadores de los servidores públicos en el marco de la protección de derechos y garantías, El objeto y naturaleza del derecho administrativo sancionador y Las sanciones a los servidores públicos en el marco del sistema nacional anticorrupción.



Estimado estudiante, después de que usted haya leído el artículo anterior, ya tendrá muy claro lo que es el derecho administrativo sancionador desde la perspectiva de su aplicación en el derecho disciplinario y la relación entre el ámbito administrativo con el penal.

El régimen disciplinario de los funcionarios públicos en Ecuador está regulado por:

- **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):** establece las faltas y sanciones aplicables a los servidores públicos, así como los procedimientos disciplinarios.
- **Reglamento General a la LOSEP:** detalla los procesos para investigar y sancionar las infracciones cometidas por los funcionarios públicos.
- **Código Orgánico Integral Penal (COIP):** regula las infracciones penales y las sanciones correspondientes aplicables a los servidores públicos.

Bajo el mismo contexto desarrollaremos a continuación algunos temas de estudios en esta unidad como es el sumario administrativo en las instituciones públicas.

4.1 Sumario administrativo

El sumario consiste en un procedimiento, guardando siempre las garantías del debido proceso, el derecho a la defensa y el principio *in dubio pro reo*.

Para un mejor análisis de este tema nos regimos a la normativa ecuatoriana a la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2020) menciona que:

Es el proceso administrativo, oral y motivado por el cual el Ministerio del Trabajo determinará el cometimiento o no de las faltas administrativas graves establecidas en la presente ley, por parte de una servidora o un servidor de una institución pública e impondrá la sanción disciplinaria correspondiente. Su procedimiento se normará a través del acuerdo que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo (Art. 44).



El mismo cuerpo normativo Codificación de la Ley orgánica de Servicio Público, (2020) nos dice que: “el sumario administrativo se ejecutará en aplicación de las garantías al debido proceso, con la participación de las partes involucradas, respeto al derecho, a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor público. En este sentido, el Ministerio del Trabajo brinda responsabilidades administrativas imponiendo a la servidora o al servidor sumariado las sanciones establecidas en la ley. Pudiendo causar responsabilidades civiles o penales, dando a conocer a la Contraloría General del Estado o a los órganos jurisdiccionales competentes, según corresponda” (Art. 44).



No olvidemos revisar la LOSEP Art. 44, Art. 92, d.-, reglamento de la LOSEP. Art. 48, LOCGE. Art. 11, para su análisis y mejor comprensión.

Para comprender de mejor manera estos subtemas, revise el **texto básico** en el apartado del capítulo 7 Procedimiento sancionatorio y responsabilidades y nos dirigimos al subtema de Sumario administrativo.

¡Ahora es importante que participe en la actividad que se encuentra a continuación, para que retroalimente mejor sus conocimientos sobre el tema de estudio de esta semana!



Actividad de aprendizaje recomendada

Resulta interesante conocer cuándo el funcionario público comete una sanción, el Ministerio del Trabajo determinará el cometimiento o no de las faltas administrativas graves de acuerdo con el procedimiento que



determina la ley. Es importante realizar una actividad para poder identificar cuándo se podrá seguir a un funcionario un sumario administrativo. Para ello es importante que usted realice el siguiente caso práctico:

- a. El señor Juan León Piguave, se desempeña como servidor público 3 en la Gobernación de la provincia del Azuay.

Se le inició un sumario administrativo porque faltó injustificadamente tres días a su trabajo, lo cual constituye una causal para ser destituido. Se le permitió ejercer su derecho a la defensa, y únicamente presentó, como prueba a su favor, un certificado médico del IESS donde consta que padecía de una fuerte hemorragia interna, y estuvo internado en la mencionada institución por estos tres días. Finalizado dicho sumario administrativo, a usted le corresponde emitir la resolución donde se le sanciona. Redacte este acto administrativo teniendo en consideración lo establecido en los artículos 99 y 260 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 42, 43, 44 y 48 y de la Ley Orgánica de Servicio Público.

- b. Realice en documento de Word. No enviar a su profesor, porque únicamente es un respaldo para su estudio.

Usted está en toda la capacidad de redactar un sumario administrativo de una de las causales determinadas en la ley.

¡Usted es un experto!



Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 13

Unidad 4. Procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público

4.2 Causales de sanción

Bienvenidos a una nueva semana de aprendizaje. Los invito a observar en su **texto básico** en la sección relacionada con Las causales de sanción, donde menciona varios motivos de sanción:

- Amonestaciones por faltas leves.
- Incumplimiento del pago de 3 o más cuotas ordinarias establecidas por los colegios departamentales.
- No registrar en el colegio, la sociedad o asociación de contadores públicos.
- Ejercer sin estar hábil por primera vez.
- Suspensión. La violación manifiesta de las normas de la ética profesional.
- Actuar con manifiesto quebrantamiento de las normas de auditoría generalmente aceptadas.
- Incurrir en la violación de reserva comercial de los libros, papeles e informaciones que hubiere conocido en el ejercicio de la profesión.



- Reincidir por tercera vez en causales que den lugar a imposiciones de multas.
- La enajenación mental, embriaguez habitual u otro vicio o incapacidad grave judicialmente declarado que lo inhabilite temporalmente para el correcto ejercicio de la profesión.
- La cancelación, haber sido condenado por delito contra la fe pública, contra la propiedad, la economía nacional o la administración de justicia, por razón del ejercicio de la profesión.
- Haber ejercido la profesión durante el tiempo de suspensión de la inscripción.
- Ser reincidente por tercera vez en sanciones de la suspensión por razón del ejercicio de la contaduría pública.
- Haber obtenido inscripción con bases en documentos falsos, apócrifos o adulterados.
- Que el funcionario de la UATH no registre un nombramiento o contrato dentro del término de quince días.
- Obligar a un servidor a trabajar más allá de los límites máximos establecidos en la ley.
- El incumplimiento de autos o sentencias judiciales que disponen el pago de una suma de dinero o la ejecución de una obligación.
- Que el funcionario de la UATH no registre un nombramiento o contrato dentro del término de quince días.
- Obligar a un servidor a trabajar más allá de los límites máximos establecidos en la ley.
- El incumplimiento de autos o sentencias judiciales que disponen el pago de una suma de dinero o la ejecución de una obligación.
- Entre otros.

Por otra parte, la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (LOCGE, 2017) nos hace alusión a las sanciones por faltas administrativas:

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles culposa o penal a que hubiere lugar, los dignatarios, autoridades, funcionarios y demás servidores de las instituciones del Estado, así como personeros, directivos, empleados, trabajadores y representantes de las personas jurídicas y entidades de



Derecho privado con participación estatal que incurrieren en una o más de las causales de responsabilidad administrativa culposa previstas en el artículo anterior, originadas en los resultados de las auditorías, serán sancionados, con multa de una a veinte remuneraciones básicas unificadas del trabajador del sector privado, al dignatario, autoridad, funcionario o servidor, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar, de acuerdo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo además ser destituido del cargo, de conformidad con la ley (Art. 46).

La Codificación del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público establece que:

“Todas las sanciones disciplinarias determinadas en el artículo 43 de la LOSEP, serán impuestas por la autoridad nominadora o su delegado, y ejecutadas por la UATH, previo el cumplimiento del procedimiento establecido en este Reglamento General” (Codificación del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, Art. 43).

Para las sanciones de la codificación de la LOSEP (2020), nos habla de la “amonestación verbal, amonestación escrita, sanción pecuniaria administrativa, suspensión temporal sin goce de remuneración y por último tenemos la destitución” (Art. 43).

4.3 Multa

Para complementar los temas de estudio sobre el procedimiento sancionatorio, abordaremos el tema de las multas, considerando estas que siempre se dan por las faltas administrativas de los servidores públicos según como lo detalla en el Art. 46 de la LOCGE, de los que hablamos en el apartado de las causales de la sanción.

Para complementar el estudio de estos temas revisemos el **texto básico** en el capítulo siete en el Procedimiento sancionatorio y responsabilidades en el subtema de Las multas.



Para una mayor comprensión de este tema, lo invito a revisar la siguiente infografía:

[Procedimiento sancionatorio y responsabilidades](#)

Se debe observar el principio de la legalidad y la actividad reglada, que consiste en la obligatoriedad del servicio público, al emitir sus decisiones, deba de forma irrestricta someterse al imperio de la norma. De tal forma que se pueda obtener seguridad jurídica, para garantizar el respeto a todo ordenamiento jurídico, se debe tener claro las causales de las sanciones y las multas a los servidores públicos en caso de cometer actos que no van con el orden de sus obligaciones en una institución.

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación.



Actividad de aprendizaje recomendada

Realice un cuadro comparativo sobre las sanciones y las multas dentro del procedimiento sancionatorio y responsabilidades de los servidores públicos.

Para el desarrollo de esta actividad se sugiere lo siguiente:

- Realice una lectura comprensiva del tema: Sumario administrativo, Causales de sanción y Las multas.
- Identifique la relación o diferencias que existe entre ellos y cuando se aplica.
- Realice el cuadro comparativo.

Nota: por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Cuando realice la actividad seguramente no faltará en su cuadro comparativo las similitudes y diferencias en cada uno de los procedimientos.



Lo hará excelente.



Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 14

Unidad 4. Procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público

4.4 Destitución

Estimado estudiante, continuemos revisando los temas del Procedimiento sancionatorio y Las responsabilidades de los servidores públicos. A continuación, vamos a hablar de la destitución del servidor público, cuando es destituido de su cargo, para ello lo invito en este momento dirigirse al **texto básico** en el apartado Destitución. En principio les voy a dar a conocer la normativa que aplica para una destitución.

Será destituido del cargo o se dará por terminado el contrato, sin lugar al pago de indemnización alguna, si se comprueba la falsedad de la declaración juramentada presentada al momento del registro o posesión, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal que corresponda. Art. 10.

Será sancionada con la destitución de su puesto previo el debido proceso, la autoridad nominadora que designe o contrate personal, contraviniendo la prohibición de nepotismo establecida en esta ley, conjuntamente con la persona ilegalmente nombrada o contratada, además, será solidariamente responsable por el pago de las remuneraciones erogadas por la institución.



4.5 Responsabilidad administrativa, civil y penal

Estimado estudiante, es importante que usted preste mucha atención a este apartado, sobre La responsabilidad que establece la Contraloría General del Estado, esta puede ser impugnadas ante el Contralor General y se realizará mediante un recurso de revisión dentro de un plazo de 60 días, por cualquier causal prevista en la ley.

Según lo que establece la Codificación de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2020) menciona sobre la 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 (Art. 41).

La principal fuente normativa de estas responsabilidades son la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y el Reglamento de las Responsabilidades a la Contraloría General del Estado.

En este procedimiento administrativo, el Estado deberá someterse al principio de legalidad y la actividad reglada, considerada como un mecanismo de proscripción de la arbitrariedad de la administración.

En este mismo ámbito de responsabilidades de los servidores públicos, vamos a estudiar la responsabilidad penal. Nuestra Carta Magna establece las responsabilidades del servidor público en los órdenes administrativo, civil y penal, expresamente se refiere a peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito, conocidas estas como delitos contra la administración pública.



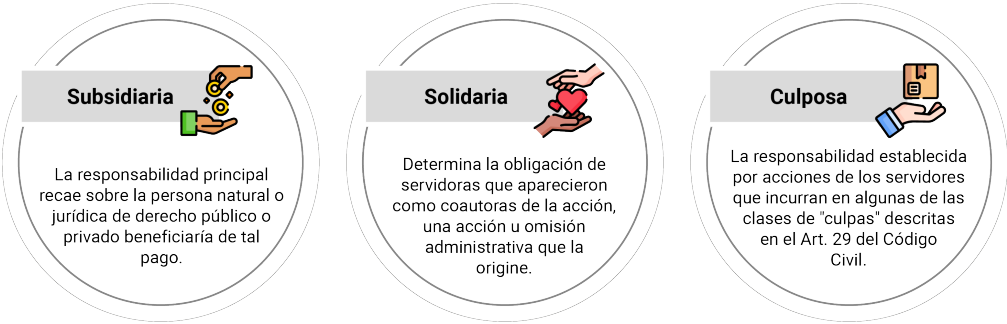
4.5.1 Responsabilidad administrativa

El responsable de la unidad de Administración del Talento Humano, así como la servidora o servidor encargado que, a sabiendas de la existencia de alguna causal de nepotismo, hubiere permitido el registro del nombramiento o contrato, será responsable solidariamente del pago indebido señalado en este artículo. Se excluye de esta sanción a los servidores que previo al registro y posesión del nombramiento o contrato notificaron por escrito a la autoridad nominadora, sobre la inobservancia de esta norma.

La principal fuente normativa de estas responsabilidades son la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y el Reglamento de Responsabilidades, existen algunos tipos de responsabilidades administrativas, como las que muestran en la figura 1:

Figura 1

Responsabilidad administrativa



Nota. Adaptado de Guía Legal del servicio público en el Ecuador [Infografía], por Pérez, E., 2014, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador.

4.5.2 Responsabilidad civil

Para la revisión de este tema diríjase al **texto básico** en el apartado de Responsabilidad civil. A continuación, mencionamos algunos criterios sobre este tipo de responsabilidad para que tenga claro el tema de estudio.

La responsabilidad civil se va a presentar cuando el médico obre de forma dolosa o culpable y provoque un daño al paciente. La consecuencia de la responsabilidad civil es que nazca la obligación de indemnizar el daño causado.

Este tipo de responsabilidades se sustenta en los exámenes de la Contraloría General del Estado, de las cuales el servidor público está en la obligación de resarcir daños económicos causados al Estado, también se encuentran los valores que el Estado haya tenido que reconocer a terceros por sentencias judiciales.

4.5.3 Responsabilidad penal

Este tipo de responsabilidad se refiere a determinados delitos contra la administración pública, como la malversación, el fraude, la corrupción y el enriquecimiento sin causa.

Sobre todo, porque prevé en nuestra constitución la posibilidad de juicio en ausencia del imputado y la imposibilidad de actuar y dictar sentencia. En el Ecuador, este tipo de responsabilidad se rige por el derecho civil.

Si bien estas dos rivalidades son diferentes, nada impide que se fusionen. Así, el médico puede ser responsable penal y civilmente, en cuyo caso, además de ir a prisión, también tiene que reparar el daño causado.

La constitución estipula, de conformidad con los instrumentos internacionales, la imposibilidad de tomar medidas y sanciones por “genocidio, crímenes de lesa humanidad, crímenes de guerra, actos de desaparición o crímenes de agresión contra el Estado”. Por tanto, no se aplican actos y sanciones a los “delitos de malversación, corrupción, apropiación y enriquecimiento ilícito” de los funcionarios y empleados públicos de las instituciones universitarias.

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación.





Actividad de aprendizaje recomendada

Estimado estudiante, realice un cuadro sinóptico sobre las responsabilidades administrativa, civil y penal.

Para realizar esta actividad se sugiere lo siguiente:

- Efectúe una lectura de las tres responsabilidades administrativa, civil y penal.
- Identifique su aplicación en cada una de estas.
- Realice el cuadro sinóptico.

Nota: por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Al finalizar esta actividad, podrá identificar claramente el proceso a seguir de cada una de las responsabilidades tanto administrativa, civil y penal.



Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 15

Unidad 4. Procedimiento sancionatorio y responsabilidades del servidor público

4.6 Impugnaciones

Estimado estudiante, hemos arribado al tema final de la asignatura, en esta semana revisaremos los últimos temas de la unidad 4 sobre Las impugnaciones, diríjase al apartado “Impugnaciones” de su **texto básico**.

A continuación, vamos a estudiar lo que son las impugnaciones, en la Constitución de la República del Ecuador, nos dicen que las actuaciones de los órganos públicos respecto a los funcionarios, que se manifiestan a través de actos administrativos, son impugnables, tanto en la vía administrativa, como en vía judicial, por otro lado, las lesiones de los derechos humanos son impugnables ante los jueces constitucionales.

Es importante leer el **texto básico** en el apartado de las Impugnaciones, donde revisará también algunos artículos del Código Penal en el Art. 107, Art. enumerado décimo quinto posterior al artículo, Código Penal. Libro II, título VIII, código penal: “De la rufianería y corrupción de menores”. Art. 80, código penal. Art. 233, código penal. Art. 19, 41, 44, 49, 58, 116, disposición General Décima Séptima. Art. 78, del Reglamento de la LOSEP.



Igualmente, el COIP en el Libro Segundo, en el Título Noveno, se refiere a la impugnación y recursos, desde los Arts. 652 al 661.

(?) 10. Si al momento de resolver un recurso, la o el juzgador observa que existe alguna causa que vicie el procedimiento, estará obligado a declarar, de oficio o a petición de parte, la nulidad del proceso desde el momento que se produce la nulidad a costa del servidor o parte que lo provoque. Habrá lugar a esta declaratoria de nulidad, únicamente si la causa que la provoca tiene influencia en la decisión del proceso.



Para los efectos de este numeral, serán causas que vicien el procedimiento: (?) c) *Cuando exista violación de trámite, siempre que conlleve una violación al derecho a la defensa.*

¿Qué son reglas?

El Art. 652 señala las diez reglas que se deben observar en la impugnación, y como manifiesto en el trabajo antes mencionado, **las reglas son máximas generales**, que resumen en pocas palabras importantes decisiones -ayudan para interpretar el COIP- sirven además para resolver una infinidad de casos que no están expresados en el COIP, y dan por último una grave previsión en los casos dudosos, para el tema que estoy tratando en este artículo sobre la impugnación y la nulidad cuando existe violación del trámite.

Análisis jurídico sobre la nulidad

Sobre la nulidad, el señor Dr. Jorge Blum Carcelén, juez de la Corte Nacional de Justicia y distinguido jurista y amigo, manifiesta:

La nulidad es una de las más graves sanciones que invalida diligencias y actos procesales que se hubieren practicado con desconocimiento de las ritualidades y exigencias consagradas para la preservación del debido proceso y tiene los aspectos de prevención, para asegurar al ciudadano la plena vigencia de sus derechos y garantías, y de la reparación, para quitarles efectos



a esos actos y diligencias ritualmente practicadas ya cuya causa se retrotrae el proceso hasta el punto de la ilegalidad para que se rehaga y hay grados en su intensidad, pues la ineficacia máxima se da con la inexistencia de los actos procesales que prevé una absoluta imposibilidad de causar efecto (?); hay también un grado de ineficiencia que le permite producir efectos al ir ritual en condiciones muy limitadas, pues conserva formalmente su legalidad y produce efectos mientras no haya sido declarada su contrariedad con las formas legales, casos de la nulidad absoluta; y, cuando la ilegalidad puede ser declarada formalmente, pero admite que los errores puedan ser convalidados, nulidad relativa.

El COIP considera a la nulidad un mecanismo de aplicación obligatoria por parte de los juzgadores, quienes de encontrar errores imputables a las partes o a la administración de justicia, deberán declararla a costa de quien la ocasiona, con el fin de precautelar el acatamiento de las normas del debido proceso y asegurar la validez procesal, dice el Dr. Miguel Jurado Fabará juez de la Corte Nacional de Justicia, como ponente en la causa No. 267-2016-HPA. Orlando

Rodríguez, en su obra Casación y revisión penal, sobre la nulidad, sostiene que: *“La nulidad es una extrema sanción que sufre la actuación procesal ante ciertas y concretas irregularidades de orden sustancial que priva al acto judicial de su eficacia jurídica declarada por el órgano judicial competente”.*

Miguel Jurado Fabara, Jorge Blum Carcelén y Edgar Flores Mier en dicho auto de 23 de mayo de 2016, dictada a las 14h16, manifiestan que: *“por lo tanto, para que se declare la nulidad, se debe verificar que el error in procedendo, de acción u omisión, sea de tal magnitud que altere lo declarado en la causa o constituya una real transgresión del derecho a la defensa. Trastoca a los sujetos procesales, y en este sentido el legislador ha generado una instancia de apelación, con el fin de que se constate que el vicio en el procedimiento”. Este retroceso significa una afectación al proceso, que consecuentemente se encasilla en los literales previstos en el Art. 650.10 del COIP (?).*



Los errores *in procedendo* como dice el maestro Orlando Rodríguez, pueden presentarse por actuaciones imperfectas o inexistentes, esto es, porque la actuación adolece de defectos o porque se ha dejado de hacer lo que la ley procesal ha determinado para el caso concreto (Falconí, 25 de abril, 2017).

4.7 La responsabilidad patrimonial del funcionario público

La responsabilidad patrimonial es otro tema que amerita el estudio, en el artículo 11 de la Constitución, en concordancia con constituciones anteriores, dispone la repetición contra los funcionarios por cuyos actos se haya condenado al Estado a reparar a los particulares, la responsabilidad de los servidores públicos en el control ambiental, el Estado será responsable de la detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso (Pérez, 2014, p. 107).

Las diversas actividades de los órganos del poder público, legítimas o ilegítimas, pueden llegar a ocasionar perjuicios a los particulares, los cuales deben ser reparados por el Estado. Dentro de este contexto, tenemos que el término responsabilidad implica, en una de sus distintas acepciones, la obligación de responder como consecuencia de ciertos actos o errores, es así que el Estado está llamado a corregir de alguna manera, todas aquellas situaciones, que derivadas de su actividad, menoscaban los derechos individuales de las personas particulares, lo cual se relaciona con el principio de igualdad ante las cargas públicas, del que se desprende que ninguna persona está obligada a soportar los perjuicios individuales que le ocasione la actividad Estatal (Maldonado, 2017).

Estimados estudiantes, la lectura del Código Orgánico de la Función Judicial, los Art. 217, 6. Art. 185, 6. Art. 33, y Art. 217, 14 del COFJ.



En estos articulados nos dan a conocer el derecho de repetición de lo pagado por el Estado, el recurso de casación de estos fallos, si los actos que originaron los perjuicios no se debieron a dolo o negligencia, sino tal vez a un caso fortuito a fuerza mayor y sobre las causas de indemnización que instaure la administración pública en contra del servidor público.

En el Art. 217, párrafo 6, se puede observar que el Estado está obligado a escuchar y resolver los problemas ocurridos durante su supervisión del Estado Art. 185, párrafo 6, el Art. 33, Art. 217, párrafo 6 se habla de que el Estado puede dar una remuneración si es evidente o se demuestra que se realizó actividades para el Estado o si ocurrió algún hecho dentro del poder del Estado en el que tengo obligación de pagar alguna remuneración si se demuestra al igual que puede anularla si se muestra que el Estado no tiene ninguna obligación obviamente todo con pruebas como muestra los artículos.



Estimado estudiante, usted debe conocer en este apartado La responsabilidad de las administraciones públicas, Responsabilidad objetiva del Estado, revisaremos las normativas como la del ERJAFE, Art. 211; Ley de Modernización, Art. 38, y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Art. 68.

En el ERJAFE, Art. 211, se habla de las indemnizaciones por daños causados por personas cuando las víctimas no tienen ninguna obligación jurídica de soportarlo. Ley de Modernización, Art. 38 se habla de cómo se tratará y resolverá las actividades que tenga que ver con demandas derivadas de actividades bajo las actividades bajo supervisión del poder administrativo del sector público, y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Art. 68, y en este último artículo se habla que la máxima autoridad tomará el patrocinio y de la causa en nombre del Estado.



Para reforzar estos dos últimos temas sobre El procedimiento sancionatorio y Responsabilidades del servidor público, como son las impugnaciones y la responsabilidad patrimonial del funcionario público, diríjase al **texto básico** capítulo 7 sobre El procedimiento sancionatorio, Impugnaciones y sobre La responsabilidad patrimonial del funcionario público.

Ahora diviértase un poco, contestando acertadamente las preguntas que se exponen en la siguiente actividad recomendada.



Actividad de aprendizaje recomendada

Es momento de preparar la evaluación presencial del segundo bimestre, para ello se requiere que realice una revisión minuciosa de los contenidos estudiados durante el transcurso del bimestre.

Le sugiero que en la presente semana realice el estudio pormenorizado de la unidad 4, referente al Procedimiento sancionatorio y Responsabilidades del sector público.

Usted tiene la plena libertad de hacer uso de cualquier tipo o clase de técnica de estudio que le permita comprender, analizar y sintetizar los contenidos antes mencionados. Seleccione lo más adecuado para esta ocasión y utilícela en sus estudios. También vuelva a revisar las actividades de aprendizaje recomendadas y la autoevaluación 4. Con estos ejercicios estará reforzando sus conocimientos y preparándose adecuadamente para la evaluación presencial.

En este bimestre, además de dominar los contenidos teóricos, deberá manejar contenidos de orden práctico.

Estoy seguro de que realizará un buen trabajo.



Ha culminado el estudio de la presente unidad y es necesario evaluar sus conocimientos adquiridos, por lo que le propongo realice la siguiente autoevaluación.



Autoevaluación 4

En función de los contenidos analizados, encierre en un círculo el literal de la única alternativa correcta. Responda las preguntas.

1. ¿Cómo se determinará el cometimiento de faltas administrativas?
 - a. En un proceso administrativo.
 - b. Por disposiciones de los órganos reguladores.
 - c. Por disposición del jefe inmediato.
 - d. Ninguna de las anteriores.
2. ¿Cómo se empleará la ejecución del sumario administrativo?
 - a. Procurando la aplicación de las garantías al debido proceso.
 - b. Amonestación escrita.
 - c. Sanción pecuniaria administrativa.
 - d. Suspensión temporal sin goce de remuneración.
 - e. La destitución.
 - f. Todas las anteriores.
3. ¿En qué casos se puede proceder con la suspensión de funcionario público?
 - a. Por la violación manifiesta de las normas de la ética profesional.
 - b. Por faltas leves.
 - c. Incumplimiento del pago de 3 o más cuotas ordinarias establecidas por los colegios departamentales.
 - d. Todas las anteriores.
4. ¿Qué organismo es el encargado de imponer las sanciones disciplinarias?
 - a. La autoridad nominadora o su delegado.
 - b. UATH.
 - c. Ministerio de Relaciones Laborales.



- d. Todos.
5. Las sanciones son: amonestación verbal, amonestación escrita, sanción pecuniaria, administrativa o multa, suspensión y destitución.
- a. Verdadero.
 - b. Falso.
6. El artículo 129 manda que las servidoras y servidores que se acojan a los beneficios de la jubilación tendrán derecho a recibir, por una sola vez, cinco salarios básicos unificados.
- a. Verdadero.
 - b. Falso.
7. La destitución de la o el servidor constituye la máxima sanción administrativa disciplinaria, dentro del servicio público y será impuesta
- a. Destitución.
 - b. Sanción.
 - c. Responsabilidad.
 - d. Únicamente por la autoridad nominadora.
8. ¿La responsabilidad civil culposa es inimpugnable?
- a. Verdadero.
 - b. Falso.
9. ¿En qué tipo de delitos de carácter administrativo puede incurrir la responsabilidad penal?
- a. La malversación, el fraude, la corrupción y el enriquecimiento sin causa.
 - b. Pérdida o destrucción de bienes públicos.
 - c. Retardo injustificado de procedimientos a su cargo.
 - d. Todas las anteriores.
10. ¿Qué sucederá en dichos procedimientos en donde el juzgador ha determinado que existe una causa que vicie el procedimiento?
- a. Ampliará el plazo mediante un recurso de revisión.
 - b. Declarará la nulidad del proceso.
 - c. Determinará un tiempo específico para la aclaración de este.
 - d. Aplicará sanciones civiles, penales y administrativas.



Ir al solucionario



Resultado de aprendizaje 2:

Reflexione respecto de los deberes y obligaciones que corresponden a los servidores públicos y la responsabilidad que implica el servicio público.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 16

Actividades finales del bimestre

Estimado profesional en formación, hemos culminado con el estudio de los contenidos del segundo bimestre, ahora es menester que pueda organizar su tiempo para realizar una revisión final de los contenidos abordados y prepararse para la prueba presencial.

- **En la semana 9** se abordó la unidad 3 que se refiere a la Terminación del servicio público, se estudió la renuncia o retiro voluntario, donde se analizó en profundidad el Mandato Constituyente Nro.2 específicamente en el Art. 8 donde nos menciona la liquidación e indemnizaciones.
- **En la semana 10** se analizó el tema de La jubilación, La separación y Remoción de los servidores públicos de la institución, se fundamenta su estudio con la revisión de la normativa LOSEP.
- **En la semana 11** se aborda el tema de Supresión de puestos y La revocatoria de mandato, estableciendo el monto para la indemnización por supresión de puestos establecida en la Disposición General Primera de la LOSEP se calculará desde el primer año de servicio en el sector público. Por otro lado, la revocatoria de mandato determina la cesación definitiva en sus funciones del funcionario público.



- **En la semana 12** se inició otra unidad con el estudio del Procedimiento sancionatorio y Responsabilidades del sector público para el efecto en esa semana se abordó el tema de Sumarios administrativos, siempre guarda las garantías del debido proceso, el derecho a la defensa y el principio *in dubio pro reo*.
- **En la semana 13** seguimos revisando la unidad 4 con la revisión de Las causales de la sanción, se hace referencia a varias de estas causales de la sanción, se apoya con la normativa de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y la Ley Orgánica de Servicio Público. Por otro lado, también se abordó el tema de Las multas, estas se inician cuando se dan por las faltas administrativas de los servidores públicos, según como lo detalla en el Art. 46 de la LOGE.
- **En la semana 14** se abordó el tema de la Destitución, considerando que esta constituye la máxima sanción administrativa disciplinaria, dentro del servicio público y será impuesta únicamente por la autoridad nominadora o su delegado. Se revisó el tema de Las responsabilidades administrativas, civiles y penales.
- **Para finalizar los contenidos, en la semana 15** se revisó el tema de Las impugnaciones y La responsabilidad patrimonial del funcionario público, en las cuales fueron abordadas de manera general con el apoyo de la normativa legal, Código Penal, LOSEP y su reglamento.

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación.



Actividad de aprendizaje recomendada

Inicie con el estudio de los contenidos que han sido abordados durante el segundo bimestre.

Para el desarrollo de la actividad se recomienda que considere lo siguiente:

1. Realice una lectura comprensiva de cada una de las unidades.



2. Revise nuevamente los cuadros sinópticos, mapas conceptuales, resúmenes, etc., que haya elaborado en semanas anteriores.
3. Consulte con su docente las dudas que se generen en el estudio de los contenidos.





4. Solucionario

Autoevaluación 1

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	a	En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos. (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 2003, p. 5).
2	a	Los Gobiernos Autónomos Descentralizados y las empresas públicas, las primeras son instituciones que tienen su propia autonomía, tanto política, administrativa y financiera, se rigen mediante un Código Orgánico, Organización Territorial Autonomía y Descentralización.
3	c	Este Código establece la organización político-administrativa del Estado ecuatoriano en el territorio: el régimen de los diferentes niveles de Gobiernos Autónomos Descentralizados y los regímenes especiales, con el fin de garantizar su autonomía política, administrativa y financiera. Además, desarrolla un modelo de descentralización obligatoria y progresiva a través del sistema nacional de competencias, la institucionalidad responsable de su administración, las fuentes de financiamiento y la definición de políticas y mecanismos para compensar los desequilibrios en el desarrollo territorial.
4	a	Los administradores de empresas públicas que ejerzan su representación tienen la calidad de mandatarios y no tiene relación de dependencia con estas instituciones, se autoriza el establecimiento de "sistemas de remuneración variable" en las empresas públicas, para las empresas que generen ingresos propios, pero no procede el pago de utilidades.
5	a	Ecuador cuenta con un organismo rector de talento humano en materia de gestión, el Ministerio de Relaciones Laborales (en adelante MRL), se rige por la LOES y su reglamento de aplicación. La gestión de talento humano es muy importante, ya que permite desarrollar varios principios que norman, regulan, amparan y protegen al personal, sobre todo en el sector público, cuando el ambiente laboral no es el adecuado, disminuye los niveles de productividad.



Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
6	d	<p>El comité de calidad de permanente estará integrado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La autoridad nominadora o su delegado, quien lo presidirá. b. El responsable del proceso de gestión estratégica. c. Una o un responsable por cada uno de los procesos o unidades administrativas. <p>La o el responsable de la UATH o quien hiciere sus veces. En las unidades o procesos desconcentrados se contará con comités locales, los cuales serán permanentes y deberán coordinar sus actividades con el comité nacional" (Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, Codificación junio 2020, Art. 163).</p>
7	a	<p>Las vacaciones se concederán en la fecha prevista en el calendario, anticipos de vacaciones, pedido de vacaciones, liquidación de vacaciones, todo lo relacionado con las licencias, comisiones de servicios y permisos. Una correcta gestión de estos aspectos contribuye a la estabilidad operativa de la empresa, al bienestar del empleado y al cumplimiento de las normativas legales.</p>
8	c	<p>Comprometiéndose a abandonar esquemas rígidos y complejos en las entidades públicas, en el Ecuador el ente rector en la Gestión de Talento Humano es el Ministerio de Relaciones Laborales. El desafío para las instituciones públicas es enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente cambio.</p>
9	a	<p>Para la argentina Ivanega (2013): La definición jurídica de la función pública es a veces inexistente y a menudo imprecisa, remite a nociones sociopolíticas vinculadas a la permanencia de la administración en un contexto político democrático. Esto resalta la importancia de entender la función pública no solo desde una perspectiva legal, sino también considerando los contextos políticos y sociales en los que opera.</p>
10	a	<p>En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. "En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica"</p>



(Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, Codificación junio 2020, Art. 163).

[Ir a la autoevaluación](#)



Autoevaluación 2

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	a	Define de manera amplia a los servidores públicos, englobando a todos aquellos que contribuyen de alguna manera al funcionamiento y servicio del sector público, sin importar su función específica o título formal.
2	a	Los derechos de los servidores públicos son fundamentales y no pueden ser renunciados según normativas que protegen sus condiciones laborales y derechos básicos en el servicio público.
3	b	Los preceptos de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. Los obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia (Art. 229).
4	d	<p>Si nos fijamos en nuestra normativa, la Constitución de la República del Ecuador (2008), menciona que: "En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria, siempre que su horario lo permita. 2. El nepotismo. 3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo (Art. 230).
5	a	Derecho Laboral Ecuatoriano define a la estabilidad laboral como el derecho del trabajador de conservar su empleo, en tanto no haya una justa causa para despedirlo, la condición del contrato de trabajo por tiempo indefinido pone a los trabajadores contratados en incertidumbre, ya que, por ser un trabajo por tiempo indefinido, no se sabe hasta cuándo pueden tener una estabilidad laboral (Vásquez, 2004, pág. 45).
6	a	Todo ingreso a la función pública requiere de selección previamente al personal idóneo para desempeñar las funciones dentro de la institución a través de un concurso de méritos y oposición, ninguna institución pública podrá solicitar requisitos que no estén contemplados en la normativa. En todos los casos, sea como dignidad, nombramiento o contrato, es necesaria una



Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
		declaración juramentada ante un notario, con la declaración de bienes y la autorización para levantar el sigilo en las cuentas bancarias.
7	a	Esta medida busca garantizar que quienes ocupen roles en el servicio público cumplan con los estándares legales y éticos necesarios para ejercer dichas responsabilidades de manera adecuada y confiable.
8	a	La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Los obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.
9	a	Las personas extranjeras podrán prestar sus servicios en calidad de servidor o servidora, sin perjuicio a la aplicación de los convenios bilaterales, cumpliendo con una residencia de al menos 5 años y haber cumplido con el concurso de méritos y oposición.
10	b	La posesión de cualquiera de las autoridades nominadoras.

[Ir a la autoevaluación](#)



Autoevaluación 3

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	a	Según el abogado Luis Vicente, El Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 01568-2013-PA/TC señala que "... este Tribunal debe precisar que la renuncia voluntaria al centro de trabajo constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos.
2	a	Así mismo, esta disposición constitucional señala que sus derechos son irrenunciables y que a través de su respectiva ley (Ley Orgánica del Servicio Público) se definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones en el sector público, el cual regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad. El organismo al cual nos hemos referido anteriormente es, en la actualidad, el Ministerio de Relaciones Laborales.
3	d	<p>El artículo 216 del Código del Trabajo establece la jubilación patronal como un derecho a favor de los trabajadores u obreros sujetos a esta Ley, siempre y cuando cumplan ciertos requisitos, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener la calidad de trabajador u obrero amparado al Código del Trabajo. • 25 años de servicio o más.
4	a	La supresión de puestos implica la eliminación de la partida presupuestaria correspondiente. Si nos regimos al Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, codificación del 2020, menciona sobre la indemnización por supresión de puesto.
5	a	De la indemnización por supresión de puestos es el monto para la indemnización por supresión de puestos establecida en la Disposición General Primera de la LOSEP, se calculará desde el primer año de servicio en el sector público, para lo cual la UATH estructurará, elaborará y presentará la planificación del talento humano, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la LOSEP y la verificación de la disponibilidad presupuestaria para el pago de la compensación.
6	c	En el artículo 18° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que el trabajador puede renunciar o retirarse voluntariamente, siempre y cuando comunique por escrito a su empleador con 30 días de anticipación. Este requisito se plantea con la finalidad de evitar



Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
		que el empleador se vea perjudicado con una decisión de retiro o renuncia imprevistos del trabajador.
7	d	Incapacidad absoluta o permanente. Pérdida de los derechos de ciudadanía declarados judicialmente. Funcionarias de elección popular cuyo mandato es revocado. Los cargos de libre nombramiento y remoción se darán por concluidos al momento de la posesión de cualquiera de las autoridades nominadoras. Fallecimiento de un servidor público ocasiona la cesación definitiva de sus funciones.
8	a	Servidoras y servidores públicos de libre nombramiento y remoción. Las autoridades nominadoras podrán designar, previo el cumplimiento de los requisitos previstos para el ingreso al servicio público, y remover libremente a las y los servidores que ocupen los puestos señalados en el literal a) y el literal h) del artículo 83 de esta Ley. La remoción así efectuada no constituye destitución ni sanción disciplinaria de ninguna naturaleza.
9	a	Servidoras y servidores públicos de libre nombramiento y remoción. Las autoridades nominadoras podrán designar, previo el cumplimiento de los requisitos previstos para el ingreso al servicio público, y remover libremente a las y los servidores que ocupen los puestos señalados en el literal a) y el literal h) del artículo 83 de esta Ley. La remoción así efectuada no constituye destitución ni sanción disciplinaria de ninguna naturaleza.
10	a	Según la normativa, si un trabajador solicita la exoneración del plazo de 30 días y la empresa no responde por escrito dentro de los tres días siguientes, se entenderá que la solicitud ha sido aceptada automáticamente.

[Ir a la autoevaluación](#)



Autoevaluación 4

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	a	Es el proceso administrativo, oral y motivado por el cual el Ministerio del Trabajo determinará el cometimiento o no de las faltas administrativas graves establecidas en la presente ley, por parte de una servidora o un servidor de una institución pública e impondrá la sanción disciplinaria correspondiente. Su procedimiento se normará a través del acuerdo que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo (Art. 44).
2	a	El mismo cuerpo normativo Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Público, (2020), nos dice que: “el sumario administrativo se ejecutará en aplicación de las garantías al debido proceso, con la participación de las partes involucradas, respeto al derecho, a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor público.
3	a	Las suspensiones de funcionarios públicos suelen basarse en faltas graves que afectan la ética profesional, ya que estas dañan la confianza en el servicio público.
4	a	“Todas las sanciones disciplinarias determinadas en el artículo 43 de la LOSEP, serán impuestas por la autoridad nominadora o su delegado, y ejecutadas por la UATH, previo el cumplimiento del procedimiento establecido en este Reglamento General” (Codificación del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, Art. 43).
5	V	Las sanciones por incumplimientos pueden incluir una variedad de medidas disciplinarias, que van desde amonestaciones verbales y escritas hasta sanciones económicas, suspensión y destitución.
6	a	Las y el servidor o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente. Se podrá pagar este beneficio con bonos del Estado. Se exceptúan de esta disposición los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.
7	d	Esta sanción puede ser aplicada únicamente por la autoridad nominadora, garantizando así que tal decisión sea tomada por la



Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
		entidad con la máxima responsabilidad y autoridad dentro de la organización.
8	F	Es falso, la responsabilidad civil culposa se puede impugnar ante el Contralor General del Estado.
9	a	Este tipo de responsabilidad se refiere a determinados delitos contra la Administración pública, como la malversación, el fraude, la corrupción y el enriquecimiento sin causa.
10	b	Si al momento de resolver un recurso, la o el juzgador observa que existe alguna causa que vicie el procedimiento, estará obligado a declarar, de oficio o a petición de parte, la nulidad del proceso desde el momento que se produce la nulidad a costa del servidor o parte que lo provoque. Habrá lugar a esta declaratoria de nulidad, únicamente si la causa que la provoca tiene influencia en la decisión del proceso.

[Ir a la autoevaluación](#)





5. Glosario

Para el estudio de esta guía didáctica, se debe tomar en consideración el siguiente glosario de términos:

Autonomía.– Se encara el problema de cómo se comporta la persona ante sí misma y la sociedad. Se ha estudiado tradicionalmente en la filosofía bajo el binomio [libertad](#) [responsabilidad](#), de manera que su opuesto sería el binomio [determinismo](#) - libertad.

Burocracia.– Es la organización o estructura que es caracterizada por procedimientos centralizados o descentralizados, división de responsabilidades, especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales.

Derogada.– Al procedimiento a través del cual se deja sin vigencia a una disposición normativa, ya sea de rango de ley o inferior. La derogación es, por tanto, la acción contraria a la promulgación.

Nulidad.– Una situación genérica de invalidez del acto jurídico, que provoca que una [norma](#), [acto jurídico](#), [acto administrativo](#) o [acto procesal](#) deje de desplegar sus efectos jurídicos, retrotrayéndose al momento de su celebración. Para que una norma o acto sean nulos se requiere de una declaración de nulidad, expresa o tácita y que el vicio que lo afecta sea coexistente a la celebración de este.

Remuneración.– Un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.





6. Referencias Bibliográficas

- Armendaris, L. (2008). Diccionario Enciclopédico de Ciencias Administrativas. Argentina: Lobeto.
- Baca, L. (2014). El Debido Proceso en las Acciones y Recursos Contencioso Electorales. En L. P. Baca Mancheno, El Debido Proceso en las Acciones y Recursos Contencioso Electorales (p 32). Quito: Sector Público Gubernamental
- Cervantes, A. (2008). Manual de Derecho Administrativo. Lima: Rodhas.
- García de Enterría, E. y Fernández, T. R. (2008). Curso de Derecho Administrativo. Editorial TEMIS S.A.
- Granja, G. (2006). Fundamentos de Derecho Administrativo. Quito- Ecuador: Jurídica del Ecuador
- Jhayya, A. (2008). Diccionario Derecho Administrativo. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Austrolegal. (Mayo/06/2019). Los Principios Laborales. Abogados, 1.
- Consititución, L. (9 de marzo de 2019). Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/TRANSP-Reglamento-LOSEP.pdf>
- Francisco, H. J. (2016). El Debido Proceso en el Sumario Administrativo Establecido en la Legislación Ecuatoriana y el Perfeccionamiento en su Aplicabilidad. Quito.
- Huerta, A. R. (2019). Norma técnica para la sustanciación de sumarios administrativos. San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano.



Luzuriaga Velástegui Carlos Andrés, D. (2012). "El sumario administrativo en la administración pública de acuerdo a la. Loja.

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2019). Objetivos. El Ministerio, 1.

Moreno, O. Z. (23 de julio de 2013). Distrito Metropolitano de Quito. Obtenido de https://www.aguaquito.gob.ec/sites/default/files/documentos/resolucion_177_reglamento_para_la_supresion_de_puestos.pdf

Moya, N. S. (junio de 2015). Consejo Nacional Electoral. Obtenido de https://institutodemocracia.gob.ec/wp-content/uploads/2019/11/Manual_de_Capacitacion_y_Formacion_en_Democracia-Revocatoria_del_Mandato.pdf

Red de Conocimientos Electorales. (25 de marzo de 2020). Ace. Obtenido de <https://aceproject.org/ace-es/topics/es/ese/ese08/ese08c/default>

Terán, J. (4 de diciembre de 2021). Sumario Administrativo. Obtenido de <https://teranasociados.com.ec/sumario-administrativo/>

Trabajo, M. d. (15 de enero de 2021). Trámites y Servicios Institucionales. Obtenido de <https://www.gob.ec/mt>

Marín, C. (2010). Los Servidores semipúblicos domiciliarios. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Pérez, E. (2014) Guía Legal del servicio público en el Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador

Pérez, E. (2019). Manual de Derecho Administrativo. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Rivero, R. Y Granda, V. (2017). Derecho Administrativo (Edición ecuatoriana). Corporación Editora Nacional, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede, Ecuador.



- Vázquez, J. (2004). Derecho Laboral ecuatoriano. Quito, Ecuador: Cevallos Editora
- Normativa Constitución de la República. (2008). Registro Oficial 449 de 20-oct-2008
- Código Orgánico Administrativo (2017). Registro Oficial Suplemento 31 de 07-jul.-2017
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. (2010). Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010
- Ley Organiza de servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010
- Reglamento General de la Ley orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 418 de 01-abr.-2011
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. Registro Oficial Suplemento 595 de 12-jun.-2002. Codificación del 07 de julio de 2017.
- Juan Pablo Aguilar, A. (2007). Compromiso político y organismos de control (N.o 7). Revista de derecho, UASB-Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1670/1/RF-07-TC-Aguilar.pdf>
- Falconí, D. J. (abril 25, 2017). IMPUGNACIÓN: [https:// derechoecuador.com/impugnacion-caracteristicas-y-reglas-especiales/](https://derechoecuador.com/impugnacion-caracteristicas-y-reglas-especiales/).
- Maldonado, P. R. (2017). El ejercicio del derecho de repetición del Estado frente a los. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Altamira Gigena, julio. Responsabilidad del Estado, Buenos Aires: Astrea de Rodolfo Depalma y Hnos. 1973.
- Arévalo Reyes, Héctor Darío. Responsabilidad del Estado y de sus funcionarios, segunda edición, Medellín: Ediciones Jurídicas, Gustavo Ibáñez C. Ltda., 2002.

