



**UNIVERSIDAD LAICA  
VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

**TÍTULO**

**AMBITO JURISDICCIONAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS  
BAJO EL REGIMEN DEL CODIGO DEL TRABAJO**

**TUTOR**

**AB. DAVID MIELES VELASQUEZ**

**EGRESADAS**

**JULIANA ROSALIA CRESPO ACOSTA  
VERONICA ROXANA GUARDERAS REYES**

**GUAYAQUIL - ECUADOR  
2013 - 2014**

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Guayaquil, 27 de Agosto del 2013

**JULIANA ROSALIA CRESPO ACOSTA**, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo, me corresponde totalmente y me responsabilizo de los criterios y opiniones que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y Normativa Institucional vigente.

**JULIANA ROSALIA CRESPO ACOSTA.**

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Guayaquil, 27 de agosto del 2013

**VERONICA ROXANA GUARDERAS REYES**, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo, me corresponde totalmente y me responsabilizo de los criterios y opiniones que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y Normativa Institucional vigente.

**VERONICA ROXANA GUARDERAS REYES.**

**CERTIFICACIÓN DEL TUTOR / DIRECTOR DEL PROYECTO DE  
INVESTIGACIÓN**

Guayaquil, 27 de agosto del 2013

Certifico que el proyecto de investigación titulado AMBITO JURISDICCIONAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS BAJO EL REGIMEN DEL CODIGO DE TRABAJO, ha sido elaborado por las egresadas JULIANA ROSALIA CRESPO ACOSTA y VERONICA ROXANA GUARDERAS REYES, bajo mi tutoría / dirección, y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante el tribunal examinador que se designe para el efecto.

**Ab. DAVID MIELES VELASQUEZ**

## DEDICATORIA

*Hay personas maravillosas que en todo momento están junto a mí, es por ello que debo dedicar este logro a quienes en todo momento me llenaron de amor, fe esperanza y apoyo.*

*A **Mía Paulette Ramírez Crespo**, quien me dio la dicha de ser madre, por enseñarme a vivir y devolverme los sueños, por ser mi inspiración y el pilar fundamental de mi vida.*

*A mi amigo, compañero y esposo **Luis M. Ramírez G**, gracias por su incondicional aporte tanto a mi carrera universitaria como mi vida profesional, por sus consejos, por estar conmigo en mis aciertos y desaciertos, por creer en mí y por demostrarme que aún hay luz al final del túnel,*

*Mis padres la señora **Beatriz Acosta de Crespo** y **Carlos J. Crespo Hidalgo**, por sus sabios consejos, amor incondicional, por inculcar en mí el deseo de superación, que este objetivo alcanzado sea una de las recompensas a sus miles de sacrificios.*

*No podían faltar mis hermanas **Silvia** y **Yuleisi** a quienes adoro con la vida, me faltaría tiempo y palabras para exprésales mi gratitud, tan solo que son uno de las bendiciones más grandes que Dios y mis padres me dieron.*

*Al **Dr. Edison Vélez Cabrera** por compartir su conocimiento y experiencia, por haber aportado positivamente a lo largo de mi formación académica, por devolverme la fe en la administración de justicia, un honor y reconocimiento especial a su digna carrera profesional.*

*A mi amiga y compañera de tesis **Roxana Guarderas Reyes** por su incondicional apoyo en mis momentos difíciles, por sus consejos y su confianza, un miembro más de mi familia.*

*A mi **país**, por ser mi causa y fin, que el presente proyecto sea un aporte al mejoramiento de las condiciones y una pauta para el desarrollo del mismo.*

**Juliana R. Crespo A.**

## DEDICATORIA

*Sería inadmisible olvidar que todo este triunfo lo dedico aquellos que estuvieron, los que están y continúan a mi lado.*

*A Dios y a mis padres, **A Dios** porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.*

*A mis padres, **Clemente Guarderas Melo y Norma Reyes González**, pilares fundamentales en mi vida. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para mis hermanos.*

*A mis hermanas, **Jessenia, Lucia y Cristina** y a mis hermanos **Fernando y Luis**, por su ayuda y apoyo incondicional y por formar parte de lo más hermoso que tengo Mi Familia.*

*A mi tía **Flor Reyes**, que de una u otra forma me ayudo y participo para que lograra el presente éxito profesional.*

*A mi cuñada, **Paola Murillo**, por siempre estar dispuesto a darme su mano y apoyo, como una hermana.*

*A mi amiga, y compañera de proyecto **Juliana Crespo Acosta**, bella persona que demuestra la sencillez sin juzgar, porque junto a ti aprendí el valor de la amistad y la importancia de tener a alguien con quien contar en las buenas y en las malas. Por apoyarme cuando más lo necesité y no dejar que me sintiera totalmente sola, gracias por tu cariño y apoyo.*

*A mis amigas por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente y personalmente, por enseñarme que no se buscan amigas en la universidad pero que es muy satisfactorio encontrarlas.*

**Verónica R. Guarderas R.**

## AGRADECIMIENTO

*La gratitud es el sentimiento noble del alma generosa que engrandece el espíritu de quienes lo comparten, el agradecimiento profundo al creador de todo lo existente, por el amor incondicional que nos concede en cada segundo de nuestras vidas.*

*A Dios, por estar junto a nosotras en cada paso, por fortalecer nuestros corazones e iluminar nuestras mentes y por haber puesto en el camino a aquellas personas que han sido soporte y compañía durante nuestros estudios.*

*A nuestra Alma Mate “**Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil**” así como también a nuestros maestros y amigos quienes sembraron en nosotras ciencia y sabiduría para el ejercicio de nuestra profesión.*

*De manera especial a nuestro tutor **Ab. David Miles Velásquez**, porque bajo su dirección y administración se culminó este proyecto de investigación.*

*Un reconocimiento al **Ab. Eduardo González (+)** gracias por la devoción a la cátedra, a la enseñanza y por formar profesionales con visión, por la pasión y el amor a la dura y difícil profesión*

*A nuestros familiares y amigos por su apoyo incondicional en los momentos de nuestra vida universitaria.*

*Con amor  
Juliana y Roxana*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Certificación de autoría y cesión de derechos.....	II
Certificación de autoría y cesión de derechos.....	III
Certificación del tutor.....	IV
Dedicatoria.....	V
Dedicatoria .....	VI
Agradecimiento.....	VII

## INDICE GENERAL

### CAPÍTULO I

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
1.1. Planteamiento del Problema.....	12
1.2. Antecedentes Históricos.....	13
1.3. Concepto de Servidor Público.....	16
1.4. De las Empresas Públicas en el Ecuador.....	21
1.5. Clasificación de los Servidores Públicos según la Ley Orgánica de Empresas Publicas.....	22
1.6. Modalidades de designación y contratación del Talento Humano.....	22
1.7. Nombramiento, contratación y optimización del talento humano de las empresas publicas.....	23
1.8. Clases de nombramientos de los servidores públicos regulados por la administración pública.....	24
1.9. Administradores de las Empresas Publicas.....	26
1.10. Gestión del Talento Humano de las Empresas Públicas.....	28
1.11. Naturaleza Jurídica de la Relación con el Talento Humano.....	29
1.12. Objetivos Generales.....	30
1.13. Objetivos Específicos.....	30
1.14. Hipótesis y Variables.....	31
1.15. Justificación.....	32



## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

2.1.	Definición de Jurisdicción.....	33
2.2.	Clases de Jurisdicción.....	34
2.3.	Definición de Competencia.....	35
2.4.	Clases de Competencia.....	36
2.5.	Ámbito Jurisdiccional y Competencia.....	38
2.6.	Competencia de los Jueces de lo laboral de procedimiento oral.....	38
2.7.	Cuestiones Sometidas a La Jurisdicción Laboral.....	39
2.8.	Jurisdicción de los Servidores Públicos.....	39
2.9.	Régimen del trabajo en las sociedades de derecho público, en aplicación a la Constitución de la Republica del Ecuador del 2008.....	42
2.10.	Aspectos Generales de la Ley Orgánica de Servicio Público.....	43
2.11.	Análisis al Proyecto de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y su Finalidad.....	47
2.12.	Ley Orgánica de Empresas Públicas.....	49
2.13.	Finalidad de La Ley Orgánica de Empresas Públicas.....	51
2.14.	Caso N°. 0086-10 Constitucionalidad del Art. 29 de la (LOEP).....	53
2.15.	Base Legal.....	56
2.16.	Análisis de la Corte Constitucional.....	62
2.17.	Voto Salvado De Los Doctores Fernando Morales Vinueza Y Alfonso Luz Yunes.....	66

## CAPÍTULO III

### 3. MARCO METODOLÓGICO

3.1.	Modalidades de Investigación.....	74
3.2.	Tipo de Investigación.....	75
3.3.	Población y Muestra.....	76
3.4.	Representación de los elementos de medición.....	79

## **CAPÍTULO IV**

### **4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

**4.1** Investigación de Campos.....88

**4.2.** Análisis de resultados.....88

## **CAPITULO V**

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

**5.1.** Conclusiones.....107

**5.2.** Recomendaciones.....111

## **ANEXOS**

### **BIBLIOGRAFÍA.**

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCION**

El presente proyecto de investigación se refiere al ámbito jurisdiccional de los servidores públicos amparados por el código del trabajo, que con la promulgación de la Constitución de la República del 2008, ha tenido enorme evoluciones en cuanto al régimen jurídico para los servidores públicos, por su parte la derogación de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Publico y la vigencia de la Ley Orgánica de Servicio Público, se suma a esto la promulgación de la Ley Orgánica de Empresas Publicas que ha traído como consecuencia dudas sobre la aplicación del régimen jurídico no solo para la solución de conflictos sino también con respecto a las demás normas generales del Código del Trabajo para sus servidores públicos, considerando que nuestra Carta Magna manifiesta que los servidores públicos se regirán por las leyes de la administración pública mientras que los obreros por el código del trabajo, entraría en contradicción al señalar una ley orgánica que sus servidores públicos se someterán a la jurisdicción de los jueces de trabajo.

La característica principal de esta jurisdicción es la aplicación de normas de menor jerarquía que la Constitución de la República del Ecuador, así como la duda por parte de los administradores de justicia al momento de asumir la competencia y solucionar este tipo de conflictos.

Para analizar esta problemática es necesario de mencionar sus causas, una de ellas es el salto cuántico al haber estado siempre sometidos al régimen contencioso administrativo y en la actualidad someterse a otra jurisdicción distinta a la suya, entendiéndose que son normas procesales muy diferentes en todos sus aspectos.

Además de esto las posibles ventajas y desventajas en las que se encuentran los servidores públicos regulados por la LOEP con respecto a los servidores públicos regidos por la LOSEP.

### **1.1. PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El presente trabajo tiene como finalidad hacer un examen exhaustivo de la concepción del servidor público y analizarlo en sus diferentes áreas de trabajo, en definir lo que es una empresa pública y la diferencia que existe entre los gobiernos autónomos descentralizados, en la aplicación del Código del Trabajo, la Ley Orgánica de empresas públicas (LOEP), Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y la Constitución de la República del Ecuador del 2008, con respecto a la constitucionalidad de los Artículos 29 y 31 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, hacer un análisis comparativo de la jurisdicción y competencia en cuanto a su regulación ante los diferentes órganos jurisdiccionales que regulan la función judicial.

Realizar un pronunciamiento concreto y eficaz desde el marco legal ecuatoriano y sus diferentes concepciones teóricas, hacer un breve análisis de la creación y jurisdicción de las empresas públicas legalmente constituidas en nuestro país y su inmediata aplicación con respecto a la evolución del Código Laboral y su problemática en cuanto a su jurisdicción y competencia.

Consideramos que uno de los mayores problemas que han tenido los Jueces Laborales, es la aplicación de la Ley Orgánica de Empresas Publicas en cuanto a su competencia y procedimiento tomaremos como ejemplo sentencias dictadas por la Corte Provincial de Justicia del Guayas y analizaremos las ventajas y desventajas que tienen los servidores públicos de las empresas públicas al estar sujetos a la jurisdicción y competencia de los jueces de trabajo.

El presente trabajo está dividido, en conceptuar al servidor público y sus diferentes acepciones, luego de lo cual de una manera sucinta entraremos analizar lo que es una Empresa Pública, su normativa legal, creación y jurisdicción en nuestro país, así como también establecer la diferencia que existe entre los servidores públicos amparados por la (LOEP) y por la (LOSEP), su naturaleza jurídica con respecto a la relación laboral con el Talento Humano, y sus diferentes Modalidades de Contratación.

La promulgación de la Constitución de la República del Ecuador<sup>1</sup> está generando en nuestro país, una enorme cantidad de casos en varios aspectos y de manera especial en diversos temas de orden legal.

Los Art. 424 y 425 de la invocada norma legal considera la supremacía y prevalencia de la Constitución sobre cualquier otra norma, parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano, debiendo la misma guardar afinidad con el texto constitucional pues de lo contrario carecería de eficacia jurídica.

Debido a los trascendentales cambios constitucionales se han emitido una gran cantidad de normas novísimas o reformando varias de las existentes pudiendo señalar que, es quizás en el aspecto de la confrontación del Sector Público y en los de los Sectores estratégicos, servicios y empresas Publicas y como consecuencia de aquellos, en la regulación de las relaciones laborales de los Servidores Públicos con sus Instituciones, en las áreas en las quizás mayores cambios han existidos.

## 1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS

La evolución es el principio fundamental sobre el que se sustenta la vida social. Hegel admite que <sup>2</sup>"la última realidad del universo es por su evolución y progreso".

<sup>1</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>2</sup>"Introducción a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa Quito, a 10 de Abril de 1978.

La sociedad es un organismo dinámico que marcha, incesantemente, hacia la escalada infinita del progreso. Un cambio continuo la caracteriza, cambio de hábitos y de costumbres, de técnicas y de acciones que, a su vez, obligan la adopción de nuevas formas estructurales.

La superestructura institucional tiene que adaptarse a este anhelo de cambio y de superación que dignifica al hombre. Ningún aspecto de la vida social puede detenerse, y los pueblos paulatinamente y en veces a costa de inmensos sacrificios, van conquistando nuevos niveles de civilización y de cultura, para colocarse a la altura de los tiempos. Lo que básicamente diferencia a las naciones es el ritmo de su respectivo avance, que requiere programación y técnica.

El Ecuador republicano en siglo y medio de historia turbulenta y acerba, a pesar de sus quebrantos internacionales y de los errores de sus gobernantes, ha alcanzado un progreso material y cultural de relativa importancia. Progreso que se refleja, entre otros aspectos, en su legislación social que tomó inusitado vigor durante el gobierno del Presidente Ayora.

Es a partir de 1926 que el Estado ecuatoriano repara que existe el pueblo y que es necesario sentar los cimientos de su seguridad social, que es aún la meta que anhelan alcanzar las mayorías marginadas del país. La creación de la Caja de Pensiones inició una época de reforma social que cada día va en aumento.

El 27 de Septiembre de 1928 se promulga la Ley Orgánica de Hacienda que, en su Título V, trata De los Funcionarios y Empleados Públicos, para regular lo atinente a nombramientos, cauciones, sueldos, viáticos, licencias y responsabilidades. El 30 de Octubre de 1959 se publica la Ley de Carrera Administrativa, expedida por el Congreso Nacional, con la finalidad de mejorar la marcha de la Administración Pública, para lo cual establece: la estabilidad de los empleados públicos idóneos, su capacitación técnica y el sistema de selección por

méritos. Posteriormente, el 6 de Marzo de 1964, se promulga la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, en cuyos considerandos se expresa:

*"Que para impulsar la transformación económica y social del pueblo ecuatoriano y garantizar el más eficiente servicio a la comunidad, es indispensable mejorar la Administración Pública, mediante el establecimiento de un sistema técnico de administración del personal civil de las dependencias del Estado, basado en el mérito;*

*"Que es deber inherente al Estado democrático el otorgar iguales oportunidades de ingreso y progreso en el servicio público a todos los ecuatorianos sin discriminación de raza, sexo, religión o filiación política, sin perjuicio de considerar la especialización y práctica en las labores para efectos del pago de los servicios prestados; "Que es necesario garantizar a los servidores públicos probos y eficientes, estabilidad en sus cargos, las mejores condiciones posibles de trabajo dentro de un mismo sistema de carrera administrativa y la aplicación del principio universal de que, a igual trabajo corresponde igual remuneración".*

En el lapso de catorce años, la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa ha sido reformada sustancialmente, mediante Leyes y Decretos. Su codificación se imponía en forma perentoria para facilitar su aplicación y consulta y, principalmente, como un trabajo propedéutico para emprender -con la meditación que requieren los grandes avances legislativos-, la elaboración de una nueva Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, necesaria para formar una burocracia diligente y capacitada, que sea factor positivo en el progreso del país.

Durante la vigencia de la Constitución Política del Estado (1998) el sector privado se encontraba en mano de personas naturales o jurídicas particulares y el Sector Público, cuyas ejecuciones se hallaban señaladas en el Art. 118 del mentado cuerpo supremo.<sup>3</sup>

**Art. 118.- Son instituciones del Estado:**

1. Los organismos y dependencias de las Funciones Legislativa, Ejecutiva y Judicial.
2. Los organismos electorales.
3. Los organismos de control y regulación.
4. Las entidades que integran el régimen seccional autónomo.
5. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
6. Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos. Estos organismos y entidades integran el sector público.

Dentro de este segmento no se encontraba, por citar, las Empresas Eléctricas, mismas que no eran parte de ninguna de las funciones del Estado, no eran un organismo electoral, no constituían un organismo de control o regulación, no integraban el Régimen Seccional Autónomo, no había sido creadas por la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el estado , no habían sido creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos.

**1.3. CONCEPTO DEL SERVIDOR PÚBLICO.**

Se define como servidor público a cualquier persona que estuviere prestando sus servicios en instituciones de derecho público, así como de entidades semipúblicas o de derecho privado con finalidad social o pública, debiendo la institución en la

---

<sup>3</sup>Constitución Política del Estado R.O.Nº 1 del 11 de Agosto de 1998.



que originalmente hubiere estado laborando declararlo en comisión de servicios, por todo el tiempo que dure el desempeño de la nueva función para que fuere asignado.

<sup>4</sup>El Art. 229 inciso primero y segundo de la Constitución de la República del Ecuador 2008, define como servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabaje, 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.

El Estado desarrolla sus funciones públicas de beneficio colectivo por medio de individuos que forman parte de un sistema especial denominado régimen administrativo o régimen de la Administración Pública. Este sistema está formado por el personal laboral o trabajador del Estado que, dadas las funciones especiales que desarrolla, se encuentra en un régimen laboral privativo el cual obedece a características jurídicas propias con asidero en la Constitución de la República y en normas secundarias especiales.

La jurisprudencia ha establecido que “a diferencia de los trabajadores privados, en el sector público, la relación laboral que se establece entre el servidor y el Estado está unilateralmente determinada por este último, quien de forma general e impersonal establece por mandato constitucional y legal, las condiciones de los servicios públicos y decide, por complejos mecanismos, a quién se nombra para la prestación de los mismos, con lo cual, el nexo que liga a los servidores públicos con el Estado es de derecho público administrativo y en el caso que vamos analizar con el Código del Trabajo.”

---

<sup>44</sup> Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

Sobre los alcances del término, en nuestro medio la jurisprudencia toma por sentado que el término servidores públicos es el género, las especies son los funcionarios públicos y los empleados públicos. Esta dicotomía tiene un origen constitucional y se ha manejado en jurisprudencia de larga data en la cual, como uno de los primeros factores diferenciadores, se hacía referencia a la jerarquía. Posteriormente, y hasta la fecha, se ha sostenido que los funcionarios ostentan grados elevados de jerarquía de la Administración pública basándose en su capacidad de ejercer un derecho de mando, de iniciativa y de decisión. En cambio, los empleados públicos, quienes no están investidos de dichas capacidades, ostentan consecuentes posiciones jerárquicas de menor grado.

En este sentido, se ha señalado como elemento adicional el que el funcionario tiene el carácter representativo de la Administración y el empleado no. Esto así, puesto que el funcionario participa de la formación de la voluntad del Estado por medio del ejercicio de sus facultades, mientras que el empleado únicamente participa como parte ejecutora.

El doctor <sup>5</sup>Orlando Baños Pacheco sostiene que **“podemos incluir bajo un común denominador de "SERVIDORES PUBLICOS", a todas aquellas personas naturales que, en una forma por lo general permanente, prestan sus servicios al Estado, a cambio de una remuneración o salario.**

Debemos recordar que los servidores públicos realizan sus funciones tendientes a un interés general, y el interés que satisfacen, es en última instancia el de los administrados que reciben los servicios públicos.

El Art. 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público<sup>6</sup> dice que: serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier título trabajen, presten

---

<sup>5</sup>**Orlando Bolaños Pacheco** : La estabilidad Laboral del servidor público en El Salvador (Volumen 30 de Publicaciones Especiales de la Corte Suprema de Justicia 1999

<sup>6</sup> Ley Orgánica de Servicio Público, Registro Oficial Suplemento 294 del 6 de Octubre del 2010.

servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

Art. 18 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas<sup>7</sup> señala que: Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título también presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las empresas públicas.”

Un servidor público 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. Las instituciones estatales (como hospitales, escuelas o fuerzas de seguridad) son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad. El servidor público suele administrar recursos que son estatales y, por lo tanto, pertenecen a la sociedad. La malversación de fondos y la corrupción son delitos graves que, cometidos por un servidor público, atentan contra la riqueza de la comunidad.

El hecho de manejar recursos públicos confiere una responsabilidad particular a la labor de los servidores públicos. Su comportamiento debería ser intachable, ya que la sociedad espera su honestidad, lealtad y transparencia.

La actuación de un servidor público está sujeta a diversos reglamentos y normativas. En esta última instancia, la Constitución de la República impone las obligaciones de un servidor público.

En cuanto al régimen laboral del servidor público, estos trabajadores suelen contar

---

<sup>7</sup> Ley Orgánica de Empresas Públicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

con mayores seguridades que los empleados privados, para conferirles independencia frente a las autoridades de turno y para evitar que los mejores hombres se vayan al sector privado. Respecto al primer punto, se impide que las nuevas autoridades despidan a los empleados públicos y contraten a gente de su entorno. En cuanto al segundo aspecto, los servidores públicos tienen la posibilidad de desarrollar carreras profesionales que, en las empresas privadas, resultarían mucho más dificultosas de lograr.

En definitiva podemos decir que **SERVICIO PÚBLICO**, es el conjunto de presentaciones reservadas en cada Estado a la órbita de las administraciones públicas y que tienen como finalidad ayudar a las personas que lo necesiten. Suelen tener un carácter gratuito, que corre a cargo del Estado, son propios de los países con un Estado de bienestar.

<sup>8</sup>**GUILLERMO CABANELLAS.**- Manifiesta que el servicio público ha de satisfacer una necesidad colectiva por medio de una organización administrativa o regida por la administración pública.

La llamada escuela realista -que nace de la escuela francesa, y cuyo fundador es <sup>9</sup>**LEÓN DUGUIT** propone un concepto amplio de servicio público determinando que toda actuación administrativa deviene así en una actuación de servicio público.

Después <sup>10</sup>**GASTÓN JÉZE** continúa la escuela con una visión unilateral, poniendo el acento sobre el procedimiento jurídico especial por el que se rige la gestión de los servicios públicos, es decir, el procedimiento del servicio público y su régimen jurídico-administrativo.

<sup>8</sup> Diccionario Jurídico Guillermo Cabanellas

<sup>9</sup> Leon Duguit, Las Transformaciones del Derecho Público, Buenos Aires, Editorial Heliasta

<sup>10</sup> GASTÓN JÉZE (Principios Generales del Derecho Administrativo, t, 11 vol. 1 Ed. Española, Buenos Aires Argentina.)

Comentario [DFMV2]: Cita bibliográfica

Comentario [DFMV3]: Cita bibliográfica

En consecuencia surge así el servicio público como la justificación teleológica del poder, lo que del lado de su legitimación no deja de tener una importancia fundamental. Ley Orgánica del servicio público (LOSEP) que regula el servicio público, a fin de contar con normas que respondan a las necesidades del recurso humano que labora en las instituciones y organismos del sector público. Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública.

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

#### **1.4. DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS EN EL ECUADOR**

El Estado ecuatoriano cuenta en la actualidad con Empresas Públicas (EP) en sectores como energía, hidrocarburos, medios de comunicación, fármacos, transporte, entre otros. La creación de estas empresas se sustenta en lo que dice la Constitución de la República. El artículo 315 de la Carta Magna establece que el Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. Bajo este contexto, se publicó en el Registro Oficial la Ley de Empresas Públicas, el 16 de octubre del 2009. La Ley mencionada regula la organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las empresas públicas. Dentro de este grupo están, entre otras, Petroecuador, Flopec, Empresa Pública Televisión y Radio del Ecuador, Enfarma, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP, por citar tres. Con base en la publicación de decretos ejecutivos se

contabilizan 23 instituciones bajo la denominación de Empresa Pública pertenecientes al Gobierno Central, regidas por la Ley.

### **1.5. CLASIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN LA LEY ORGANICA DE EMPRESAS PÚBLICAS.**

#### **a) Servidores Públicos de Carrera**

El Art. 18 de la Ley Orgánica de Empresas Publicas<sup>11</sup> manifiesta que son Servidores Públicos de Carrera: personal que ejerce funciones administrativas y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública.

Son empleados de carrera los que están sometidos a procesos de concursos para su ingreso al servicio público. Por regla general todos los empleos públicos son de carrera. Se exceptúan los de libre nombramientos y remoción, los de periodo fijo, los de elección popular y los temporales.

#### **b) Servidores Públicos de libre designación y remoción**

Aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza.

### **1.6. MODALIDADES DE DESIGNACIÓN, CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.**

De conformidad con el Art.19 de la Ley de Empresas Publicas<sup>12</sup>, las modalidades de vinculación de los servidores públicos y obreros de las empresas públicas son las siguientes.

<sup>11</sup> Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009

<sup>12</sup> Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009

1.- Nombramiento para personal de libre designación y remoción, quienes no tendrán relación laboral. Su régimen observara las normas contenidas en el Capítulo II del Título III de la Ley de Empresas Publicas.

2.- Nombramiento para los servidores públicos, expedido al amparo de esta ley y de la normativa interna de la ley de Empresas Publicas.

3.- Contrato Individual de trabajo, para los obreros, suscritos al amparo de las disposiciones y mecanismos establecidos en la Codificación del Código del Trabajo y en el contrato colectivo que se celebre.

#### **1.7. NOMBRAMIENTO, CONTRATACION Y OPTIMIZACION DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.**

La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio.

El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas.

Por lo menos un cuatro por ciento del talento humano de las empresas públicas deberá ser personal con capacidades especiales acreditado por el Consejo Nacional de Discapacidades. La autoridad nominadora previo informe motivado podrá realizar los cambios administrativos del personal dentro de una misma

jurisdicción cantonal, conservando su nivel, remuneración y estabilidad. De tratarse de cambios administrativos a jurisdicciones distintas de la cantonal, se requerirá consentimiento expreso del obrero o servidor.

En las empresas públicas se incorporará preferentemente a personal nacional para su desempeño en las áreas técnicas y administrativas.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de firmas externas especializadas realizará el control posterior (ex post) de la administración del recurso humano y remuneraciones conforme a las normas y principios previstos en esta Ley y las demás normas que regulan la administración pública.

El informe de dicha firma será puesto en conocimiento del Directorio, para que éste disponga las medidas correctivas que sean necesarias, de ser el caso.

### **1.8. CLASES DE NOMBRAMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS REGULADOS POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

El Art. 17 de la ley de Servicio Público<sup>13</sup>, señala las clases de nombramientos, entre los cuales encontramos:

- a) **Permanentes:** Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección prevista en esta Ley;
- b) **Provisionales,** aquellos que se expiden para ocupar:

b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;

---

<sup>13</sup> Ley Orgánica de Servicio Público, Registro Oficial Suplemento 294 de 6 de Octubre del 2010.



b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;

b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;

b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,

b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba.

El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;

**c) De libre nombramiento y remoción; y,**

**d) De período fijo.**

Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos.

### **1.9. ADMINISTRADORES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS**

De conformidad con lo que establece el Capítulo II Art. 10 de la Ley Orgánica de Empresas Publicas<sup>14</sup>, la o el Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa. Deberá dedicarse de forma exclusiva y a tiempo completo a las labores inherentes a su cargo, con la salvedad establecida en la Constitución de la República. Para ser Gerente General se requiere:

- 1) Acreditar título profesional mínimo de tercer nivel;
- 2) Demostrar conocimiento y experiencia vinculados a la actividad de la empresa; y,
- 3) Otros, según la normativa propia de cada empresa.

En caso de ausencia o incapacidad temporal del Gerente General lo subrogará el Gerente General Subrogante. El Gerente General, como responsable de la administración y gestión de la empresa pública, tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

1. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa pública
2. Cumplir y hacer cumplir la ley, reglamentos y demás normativa aplicable, incluida las resoluciones emitidas por el Directorio;
3. Suscribir las alianzas estratégicas aprobadas por el Directorio;
4. Administrar la empresa pública, velar por su eficiencia empresarial e informar al Directorio trimestralmente o cuando sea solicitado por éste, sobre los resultados de la gestión de aplicación de las políticas y de los

<sup>14</sup> Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009

resultados de los planes, proyectos y presupuestos, en ejecución o ya ejecutados;

5. Presentar al Directorio las memorias anuales de la empresa pública y los estados financieros;
6. Preparar para conocimiento y aprobación del Directorio el Plan General de Negocios, Expansión e inversión y el Presupuesto General de la empresa pública;
7. Aprobar el Plan Anual de Contrataciones (PAC) en los plazos y formas previstos en la ley;
8. Aprobar y modificar los reglamentos internos que requiera la empresa, excepto el señalado en el numeral 8 del artículo 9 de esta Ley;
9. Iniciar, continuar, desistir y transigir en procesos judiciales y en los procedimientos alternativos solución de conflictos, de conformidad con la ley y los montos establecidos por el Directorio. El Gerente procurará utilizar dichos procedimientos alternativos antes de iniciar un proceso judicial, en todo lo que sea materia transigible;
10. Designar al Gerente General Subrogante;
11. Resolver sobre la creación de agencias y unidades de negocio;
12. Designar y remover a los administradores de las agencias y unidades de negocios, de conformidad con la normativa aplicable;
13. Nombrar, contratar y sustituir al talento humano no señalado en el numeral que antecede, respetando la normativa aplicable;
14. Otorgar poderes especiales para el cumplimiento de las atribuciones de los administradores de agencias o unidades de negocios, observando para el efecto las disposiciones de la reglamentación interna;
15. Adoptar e implementar las decisiones comerciales que permitan la venta de productos o servicios para atender las necesidades de los usuarios en general y del mercado, para lo cual podrá establecer condiciones comerciales específicas y estrategias de negocio competitivas;
16. Ejercer la jurisdicción coactiva en forma directa o a través de su delegado;
17. Actuar como secretario del Directorio; y,

18. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y las normas internas de cada empresa.

El Gerente General Subrogante reemplazará al Gerente General de la Empresa en caso de ausencia o impedimento temporal de éste último, cumplirá los deberes y atribuciones previstas para el titular mientras dure el reemplazo. En caso de ausencia definitiva del Gerente General, será el Directorio de la Empresa el que designe al Gerente General Subrogante.

#### **1.10. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.**

La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente.

La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio.

El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas. Por lo menos un cuatro por ciento del talento humano de las empresas públicas deberá ser personal con capacidades especiales acreditado por el Consejo Nacional de Discapacidades.

La autoridad nominadora previo informe motivado podrá realizar los cambios administrativos del personal dentro de una misma jurisdicción cantonal, conservando su nivel, remuneración y estabilidad. De tratarse de cambios administrativos a jurisdicciones distintas de la cantonal, se requerirá consentimiento expreso del obrero o servidor.

En las empresas públicas se incorporará preferentemente a personal nacional para su desempeño en las áreas técnicas y administrativas.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de firmas externas especializadas realizará el control posterior (ex post) de la administración del recurso humano y remuneraciones conforme a las normas y principios previstos en esta Ley y las demás normas que regulan la administración pública.

El informe de dicha firma será puesto en conocimiento del Directorio, para que éste disponga las medidas correctivas que sean necesarias, de ser el caso.

#### **1.11. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CON EL TALENTO HUMANO**

La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, en aplicación de la siguiente clasificación:

- a. Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción.-** Aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza;
- b. Servidores Públicos de Carrera.-** Personal que ejerce funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas

especialidades y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública: y,

**c. Obreros.-** Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública.

Las normas relativas a la prestación de servicios contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

#### **1.12. OBJETIVOS GENERALES**

Analizar los efectos jurídicos que presenta la Ley de Empresas Públicas en cuanto a la aplicación con respecto al personal que conforma el Talento Humano y la aplicación del Código del Trabajo con respecto a los servidores públicos.

#### **1.13. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Analizar la aplicación de la jurisdicción contenciosa administrativa en los servidores públicos. El análisis de la aplicación del Código del Trabajo con respecto a los servidores públicos

Analizar los fallos de la Corte Provincial de Justicia del Guayas con respecto a competencia de las Salas Laborales para conocer y resolver las causas que promueven los servidores públicos.

Establecer posibles ventajas y desventajas en cuanto al órgano jurisdiccional para resolver la competencia de los conflictos que promueven los servidores públicos.

Hacer un análisis comparativo de la aplicación de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) con respecto a los servidores públicos.

#### 1.14. HIPOTESIS Y VARIABLES

- **HIPOTESIS**

Debido a la dificultad existente que encierra la aplicación de las diferentes normas jurídicas tendientes a la jurisdicción correspondiente a los servidores públicos, no permite una clara interpretación al radicar la competencia de la autoridad respectiva para cada caso. Con la realización del presente trabajo se busca mejorar la aplicación de las respectivas normas jurídicas para los servidores públicos amparados por el Código de Trabajo.

- **SEÑALAMIENTO DE VARIABLES**

Posteriormente de haber analizado detenidamente el problema y haber formulado la hipótesis, se ha denominado que las variables ejes de la investigación son las siguientes:

**Variable Independiente:** El conflicto sobre la jurisdicción de los jueces laborales respecto a los servidores públicos amparados por el Código de Trabajo.

**Variable Dependiente:** Hace tedioso la designación de la competencia a los Jueces Laborales en cuanto a los servidores públicos, cuya jurisdicción ha sido contenciosa, y el desconocimiento que ocasiona a los jueces laborarles por el antinomia jurídico.

### **1.15. JUSTIFICACION**

Con el presente proyecto de investigación, pretendemos que el Constituyente realice un examen exhaustivo sobre la aplicación del Código del Trabajo a la solución de controversias de los Servidores Públicos de las Empresas Publicas, las posibles ventajas y desventajas que ocasionan a dichos funcionarios, al muchos sentirse restringidos en sus derechos en comparación con los derechos que tiene los servidores públicos regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público.

El interés por el tema de estudio surge del impacto que ha tenido al pasar del régimen Contencioso Administrativo al Código del Trabajo, y la duda sobre la constitucionalidad de la jurisdicción laboral para esta clase de servidores, la posible contradicción que existe con la Carta Magna, al señalar que únicamente los obreros se rigen por el Código del Trabajo, y la repercusión que ha tenido con el derecho al trabajo. Para nuestro país es necesario consolidar y fortalecer el actual sistema Constitucional y Legal.



## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. DEFINICION DE JURISDICCION

<sup>15</sup>Juan Colombo Campbell, señala que Jurisdicción, es el poder de que están revestidas ciertas personas para administrar justicia. Es el poder que tienen los tribunales para conocer y resolver, por medio del proceso y con efecto de cosa juzgada, los conflictos de intereses de relevancia jurídica que se promuevan en el orden temporal, dentro del territorio de la República, y en cuya solución les corresponda intervenir.

Es aquel atributo de la soberanía en virtud del cual el Estado tiene el deber y la facultad de prevenir, conocer y resolver, a través de un debido proceso, los conflictos de relevancia jurídica que se susciten dentro de su territorio. Se entienden por conflictos de relevancia jurídica aquellos que conllevan la imputación de una conducta antinormativa que, real o aparentemente, afecta la paz o la convivencia social o el orden público o vulnera, amenaza o desconocer un derecho particular.

Se ejerce por medio de tribunales de justicia o bien por medio de funcionario u organismos específicos cuando la ley les delega expresamente el conocimiento y resolución de determinados conflictos y que, transitoriamente la ejercen esta facultad, adquieren la calidad de Tribunal.

Se expresa mediante decisiones que se denomina resoluciones judiciales, las que al quedar ejecutoriados producen efectos de cosa juzgada, esto es la calidad de inamovilidad e irrevocabilidad de lo resuelto en el caso particular en que recae la resolución.

---

<sup>15</sup>Juan Colombo Cambell, "La Jurisdicción...", pág. 41.

Se ejerce de oficio cuando la conducta antinormativa incide en el orden público o afecta gravemente la paz y convivencia sociales, o bien a petición de parte, cuando la conducta antinormativa solo afecta al interés particular<sup>16</sup>.

- **Definición de Jurisdicción según nuestro Código Procesal Civil**

El Art. 1 del Código Adjetivo Civil<sup>17</sup>, señala que, La jurisdicción, esto es, el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los magistrados y jueces establecidos por las Leyes.

## 2.2. CLASES DE JURISDICCION

- **Jurisdicción Conservadora**

Es la Facultad que tienen los tribunales de justicia para velar por que todos los poderes públicos actúen dentro de la esfera de sus atribuciones y en especial de velar para que las garantías individuales consagradas en la Constitución Política del Estado sean respetadas.

- **Jurisdicción Contenciosa**

Es aquella en que se promueve contienda real o aparente entre partes.

- **Jurisdicción Contenciosa Administrativa**

Es aquella que poseen los tribunales contenciosa administrativos o, en su defecto, los tribunales ordinario de justicia, para invalidar y dejar sin efecto, a petición de partes, los actos de la autoridad política o administrativa del Estado, en razón de haber sido efectuados en forma legal, abusiva y/o arbitraria.<sup>18</sup>

<sup>16</sup>Miguel Otero Lathtop, "Derecho Procesal Civil, Modificaciones a la legislación 1988-2000. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1º edición, 2000, pág. 26

Diccionario de derecho Procesal Civil pago. 232, Editorial Jurídica la Ley.

<sup>17</sup> Código Procesal Civil, Codificación 11, publicada en el Registro Oficial Suplemento 58 del 12-Jul-2005

<sup>18</sup>Ver Contencioso Administrativo/ Procedimientos Contencioso Administrativos

- **Jurisdicción Disciplinaria**

Es la facultad que tiene los tribunales de justicia para aplicar determinadas sanciones o tomar ciertas medidas, con el objeto de que los debates judiciales se desenvuelvan con la compostura debida y de que los funcionarios judiciales cumplan con las normas legales que regulan su conducta.

- **Jurisdicción Económica**

Es la facultad que tiene los tribunales de justicia para decretar medidas tendientes a obtener una mas pronta y mejor administración de justicia y para optimizar el uso de sus recursos materiales y humanos, y en especial es la facultad que tiene los tribunales superiores para decretar medidas de carácter generales destinadas a ese fin.

- **Jurisdicción Especial**

Es la facultad que tiene los tribunales de justicia para conocer de ciertos y determinados asuntos, según su naturaleza, tales como civiles, laborales, criminales, etc.

- **Jurisdicción Voluntaria**

Es aquella que, por disposición expresa de la ley, se entrega al conocimiento de los tribunales de justicia, y en que no se promueve contienda alguna entre partes<sup>19</sup>

### 2.3. DEFINICION DE COMPETENCIA

Es la facultad que tiene cada Juez o Tribunal para conocer de los negocios que la ley ha colocado dentro de la esfera de sus atribuciones.

---

<sup>19</sup>Arts. 1º C.O.T y 817 C.P.C Ver actos Judiciales no contenciosos / procedimientos no contenciosos.

## 2.4. CLASES DE COMPETENCIA

- **Competencia Absoluta**

Es aquella que tiene una determinada jerarquía, clase o categoría de tribunales, para conocer de un determinado asunto judicial. Los factores que la determinan son el fuero, la materia y la cuantía.

- **Competencia Común**

Es aquella que tiene un tribunal para conocer de toda clase de asuntos, cualquiera que sea su naturaleza, esto es civiles, civiles, criminales, comerciales, etc.

- **Competencia de Primera Instancia**

Es aquella que posee un tribunal para conocer del recurso de apelación que se ha deducido en contra de la sentencia pronunciada en primera instancia.

- **Competencia de Única Instancia**

Es aquella que posee el tribunal para fallar en términos tales que su sentencia no es susceptible del recurso de apelación.

- **Competencia Delegada**

Es aquella que ejerce el tribunal por encargo o delegación que le hace el otro tribunal.

- **Competencia Especial**

Es aquella que corresponde a un tribunal para conocer de ciertos y determinados asuntos, según su naturaleza, tales como civiles, criminales, laborales, etc.

- **Competencia Natural**

Es aquella competencia que la asigna a cada tribunal según la conjugación de los diversos factores que la determinan.

- **Competencia Preventiva**

Es aquella que corresponde a dos o más tribunales a la vez para conocer de un determinado asunto, pero en términos tales que, interviniendo uno de ellos en el conocimiento, hace cesar la competencia de los restantes.

- **Competencia Privativa**

Es aquella que corresponde a un tribunal para conocer de determinados negocios con exclusión de los demás tribunales.

- **Competencia Propia**

Es aquella que corresponde a un tribunal por expresa disposición de la ley, y que no ejerce a través, por intermediario ni como intermediario de otro tribunal.

- **Competencia Prorrogada**

Es aquella que un tribunal naturalmente no tiene en consideración al factor territorio, pero que puede llegar a tener por voluntad expresa o tacita de las partes, en virtud de la prórroga de la competencia.

- **Competencia Relativa**

Es aquella que tiene un tribunal absolutamente competente para conocer de un determinado negocio judicial también en consideración a su territorio.

- **Definición de Competencia según nuestro Código Procesal Civil.**

Nuestro Código procesal Civil en su Art. 1<sup>20</sup>, párrafo segundo señala que, Competencia es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de las cosas, de las personas y de los grados.

---

<sup>20</sup>Código Procesal Civil Codificación 11, publicada en el Registro Oficial Suplemento 58 del 12-Jul-2005

## 2.5. ÁMBITO JURISDICCIONAL Y COMPETENCIA

<sup>21</sup>Enrique Vèscovi, señala que, “la jurisdicción es la función estatal que tiene el cometido de dirimir los conflictos entre los individuos para imponer el derecho”.

Los jueces de Trabajo son aquellos funcionarios encargados de administrar justicia laboral de manera privativa sobre asuntos sometidos a su jurisdicción cuya potestad jurisdiccional consiste en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado obligando a las partes del conflicto jurídico al cumplimiento de sus funciones.

Con respecto a la competencia de los jueces y juezas de trabajo el Código Orgánico de la Función Judicial en su art. 237<sup>22</sup> establece: “En cada distrito habrá el número de juezas y jueces de trabajo que determina el Consejo de la Judicatura, el cual señalará el ámbito de su competencia y el lugar de su sede. De no determinarse el ámbito territorial, tendrá competencia distrital.”

Así también el art. 238<sup>23</sup> del citado cuerpo legal determina: “corresponde a las juezas y jueces de trabajo conocer y resolver, y en primera instancia, los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo que no se encuentren sometidos a las decisiones de otra autoridad.”

## 2.6. COMPETENCIA DE LOS JUECES DE LO LABORAL DE PROCEDIMIENTO ORAL.

El Capítulo Segundo, del Título VI, del nuestro Código del Trabajo, en su Art. 565<sup>24</sup>, señala que para la Administración de Justicia funcionaran juzgados de Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Los jueces serán nombrados y

<sup>21</sup> Enrique Vèscovi, Teoría General del Proceso, pág. 5.

<sup>22</sup> Código Orgánico de la Función Judicial Registro Oficial Suplemento 544, del 9 de Marzo de 2009

<sup>23</sup> Código Orgánico de la Función Judicial Registro Oficial Suplemento 544, del 9 de Marzo de 2009

<sup>24</sup> Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005

ejercerá funciones de conformidad con la Ley Orgánica de la Función Judicial, asimismo el Art. 573<sup>25</sup> Ibídem norma que, las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe, y el Art. 568<sup>26</sup> del mismo cuerpo legal manifiesta que los jueces de trabajo ejercer jurisdicción provincial y tiene competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo que no se encuentran sometidos a la decisión de otra autoridad.

## **2.7. CUESTIONES SOMETIDOS A LA JURISDICCION LABORAL.**

Los conflictos sobre los cuales versa el conocimiento de la jurisdicción laboral pueden emanar, de violación, interpretación equivocada, inaplicación, aplicación deficiente o del desconocimiento de las disposiciones que consagran los derechos de las partes en el desarrollo de la relación laboral llámese trabajador-empleador, las que podemos manifestar:

- Controversias individuales de trabajo
- Impugnación de acta de finiquito
- Reclamaciones por despido intempestivo
- Reclamaciones de remuneraciones y demás beneficios de ley
- Suspensión o disolución de organización de trabajadores.

## **2.8. JURISDICCION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS**

Para cumplir con los objetivos y funciones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, la administración pública cuenta con su organización interna que es Talento Humano, el mismo que desarrolla actividades

<sup>25</sup>Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005

<sup>26</sup> Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005

administrativas y técnicas llamado “Servidor Público” impulsado por el bien común y en aras de precautelar el interés público.

De conformidad con lo prescrito en el numeral dieciséis del Art. 326<sup>27</sup> de la Constitución de la República, reza: “En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”.

Según el Art. 229 inciso segundo de la Constitución de la República<sup>28</sup>, reza: “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”

En el Art. 2 de la anterior Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa<sup>29</sup>, derogada mediante Ley Nro. 17, publicada en el Registro Oficial Número 184 del 6 de octubre del 2003, se definía el término “servidor público”, como toda persona natural legalmente nombrada para prestar servicios remunerados en dependencias fiscales, instituciones de derecho público y privado con finalidad social o pública. Refiriéndose la Ley taxativamente, a aquellos empleados y funcionarios con relación de dependencia.

En estos conceptos se dejaba al margen aquellas personas que, sin tener nombramiento, ejercían actividades y funciones públicas en nombre y

<sup>27</sup> Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>28</sup> Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>29</sup> Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa de Unificación, Homologación y Remuneraciones del Sector público Codificación 8, Registro Oficial 16 de 12 de Mayo del 2005.



representación del Estado, pero de manera eventual, ocasional o para la prestación de servicios específicos o especializados, vinculados contractualmente, ejemplo: los obreros (trabajadores), los consultores, los profesionales, técnicos, que no estaban sometidos, a la derogada Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, cuyos derechos y obligaciones se encontraban regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones formas de contratación se regulan por el Código del trabajo, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, y Código Civil.

En las actuales circunstancias y de conformidad con el Art. 4<sup>30</sup> de la nueva Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el R.O. Nro. 294 del 06 de Octubre del 2010, se podría ensayar una definición de “servidor público” expresando que: “Servidoras y servidores públicos.- 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”.

**La ley de Empresas Públicas en su Art. 18<sup>31</sup> indica**

“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 de las empresas públicas”.

**Con respecto a la Ley Orgánica de Servicio Público, el Capítulo IV, en su Art 41,** indica “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 y el Art. 46, prevee que, “La

<sup>30</sup>Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el R.O. Nro. 294 del 06 de Octubre del 2010,

<sup>31</sup>Ley Orgánica de Empresas Públicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

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

Sin embargo la Ley de Empresas Públicas hace una distinción en cuanto a la jurisdicción de los servidores públicos que en su Art. 29<sup>32</sup> indica COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO.- Para efectos de la competencia y del procedimiento en las relaciones contractuales generadas entre las empresas públicas y servidores públicos de carrera y obreros, se estará a lo dispuesto en esta Ley y en el Art. 568<sup>33</sup> y siguientes de la codificación del Código del Trabajo. Para efectos del desistimiento, del abandono y de la prescripción, se estará a lo dispuesto en el Título VIII de la Codificación del Código de Trabajo, es decir la ley no hace diferencia en cuanto a la definición de concepto público, pero señala dos régimen jurídicos aplicables a distintas jurisdicciones para resolver los conflictos del Talento Humano.

## **2.9. REGIMEN DEL TRABAJO EN LAS SOCIEDADES DE DERECHO PÚBLICO, EN APLICACIÓN A LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR DEL 2008.**

Con la promulgación de la Constitución de la República<sup>34</sup> se establece una categorización especial para un grupo de personas jurídicas, a las cuales se define como Empresas Publicas EP.

Se debe considerar que dentro de la actual conformación del sector publico ecuatoriano desarrollado en el Capítulo Séptimo de la Carta Constitucional, titulado “Administración Pública” particularmente el artículo 225, se hallan

<sup>32</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>33</sup>Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005

<sup>34</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008

comprendidos los organismos y dependencias de las funciones Legislativas, Ejecutivas, Judicial y de Transparencia y Control Social, las entidades que integran el Régimen Autónomo Descentralizado, los organismos y entidades creados por la Constitución o la Ley para el ejercicio de la potestad estatal para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el estado.

En nuestro ordenamiento constitucional y legal, demanda un cambio o cuando menos una apertura de la concepción de que veníamos asumiendo por regímenes laborales en el marco del anterior texto constitucional, dado el novísimo e inédito régimen establecido para las sociedades de derecho público que antes venía desarrollando.

#### **2.10. ASPECTOS GENERALES DE LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO**

Nuestro marco constitucional en su Art. 229 titulado como “Servidoras y Servidores Públicos”, los define como “todas aquellas personas que en cualquier forma presten o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo”<sup>35</sup>.

Así mismo el artículo 326.16 *ibídem* señala que, “en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritario de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas, profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la

---

<sup>35</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008

administración pública. Aquellos que no incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del trabajo<sup>36</sup>

A nuestro criterio lo manifestado establece que la definición del artículo 229 en relación con lo establecido en el artículo 326.16 haría suponer que por igual en las instituciones enumeradas en el artículo 225 el texto Constitucional, para las personas que presten sus servicios, o ejerzan un cargo, función o dignidad y cumplan actividades de representación, directivas, administrativas, profesionales, se sujetaran a las leyes que regulan la administración pública, mientras que las obreras y obreros al Código del Trabajo, es decir las entidades públicas enumeradas en el Art. 225, así como las empresas publicas definidas en el artículo 315, se aplicara de manera idéntica el régimen laboral, no obstante la promulgación de la Ley Orgánica de Empresas Publicas ha generado dudas e incertidumbres y principalmente problemas al régimen aplicarse.

El problema surge respecto de los funcionarios o empleados, es decir aquellos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas, profesionales, se sujetaran a las leyes que regulan la administración pública, surgiendo la duda del criterio suscrito la diferencia de aplicación entre Instituciones Públicas y Empresas Publicas, de manera general pensaríamos que en la Ley Orgánica de Servicio Público que derogo a l Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Publico, pues son las que regulan la administración pública.

A nuestro criterio, la concepción de servidor público alcanza tanto a los funcionarios de Instituciones Públicas como a los funcionarios de las Empresas Publicas, sin embargo el régimen para la solución de controversias es distinto, en las instituciones del sector público (Art.225) se aplicara las disposiciones que regulan la administración pública denominada Ley Orgánica de Servicio Público

---

<sup>36</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008

mientras que en las Empresas Publicas se aplicara las disipaciones que regulan la administración pública denominada Ley Orgánica de Servicio Público.

El artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público señala “Art. 3.- Ámbito.- Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende...” de esta manera coincide con lo señalado en el Art. 225 de la Constitución de la Republica, para posteriormente referirse dentro de este Capítulo a los regímenes de excepción llegando a establecer en el último párrafo de manera textual.

**“En las empresas públicas, sus filiales, subsidiarias o unidades de negocio, se aplicará lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas”**

Es importante señalar que la citada ley de Servicio Público en varios artículos, pero de manera muy excepcional considera su aplicación para el personal de las Empresas Publicas, conforme se señala en la disposición QUINTA que nos permitimos citar para efectos de ilustración: Ley Orgánica de Servicio Público Disposición General Quinta:

**“QUINTA.- A partir de la promulgación de la presente Ley, prohíbase en las instituciones, organismos y entidades previstas en el Artículo 3, en las empresas públicas y en las sociedades mercantiles en las que el Estado o sus Instituciones tengan mayoría accionaria, por cualquier mecanismo, modo o circunstancia, la creación o establecimiento de asignaciones complementarias, compensaciones salariales, beneficios adicionales o bonificaciones especiales, en general cualquier tipo de erogación adicional a lo previsto en este cuerpo legal,**

**sea ésta en dinero o en especie. Exceptúese lo dispuesto en el artículo 5 del Mandato Constituyente No. 2”.**

Conforme se evidencia se establece una prohibición referida a las instituciones públicas, por su parte la LOEP, en su artículo 18 nos indica:

**“...La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo...”**

Lo manifestado llega a concluir que el régimen legal aplicarse en las Empresas Publicas debe regularse por el Código del Trabajo en todo lo relacionado con los obreros, mientras debe regirse a la LOEP y Código del Trabajo , en aspectos puntuales en todo aquellos que ejerzan un cargo, función o dignidad y cumplan actividades de representación, directivas, administrativas, profesionales, lo que nos lleva a considerar la posibilidad de que las Empresas Publicas al constituirse por mandato legal de la Constitución tengan un régimen legal aplicable de carácter mixto es decir que se consideren normas legales de derecho privado y público.

Roberto Dromi en su obra Derecho Administrativo<sup>37</sup> se refiere al régimen jurídico de las Empresas Publicas quien textualmente manifiesta “la particularidad de este tipo de organizaciones radica en que su régimen se somete al derecho privado en todas sus actividades específicas (comerciales o industriales), y al derecho público en todo lo que atañe a sus relaciones con la Administración o al servicio público que estuviere a su cargo” , es decir que prevé duplicidad de régimen jurídico, por su parte Gaspar Ortiz<sup>38</sup> el referirse a las Empresas Publicas manifiesta “ permiten evidenciar con claridad la fisonomía de la empresa pública, cuyo advenimiento se

<sup>37</sup>Dromi Roberto José. 2006 Derecho Administrativo Buenos Aires- Argentina. Editorial Astrea.

<sup>38</sup>Ariño Ortiz, Gaspar, 2004 Principios de Derecho Público-Económico- Modelo de Estado, gestión pública , regulación económica. Granada España- Editorial Comares.

impuso por la apertura de la competencia de sectores reservados con exclusividad del Estado, que exigía la creación de un nuevo marco regulatorio...”,

Conforme se evidencia, existen elementos de suma importancia los que nos permitimos rescatar: La prestación del servicio de los servidores públicos de carrera y la Empresa Pública se sujeta a una relación laboral, figura legal circunscrita al Código del Trabajo. Establece que los conflictos entre las empresas públicas y sus servidores de carrera serán resueltos por las autoridades de trabajo, no pudiendo ser consideradas dentro de esta modalidad a los Tribunales de lo Contencioso Administrativo.

Se establece a la solución de controversias exclusivamente en ese título sin referirse a otras normas de la administración pública contenidas en la Ley Orgánica de Servicio Público en sus artículos 23, literales “h” e “i” y 46.

## **2.11. ANALISIS AL PROYECTO DE LA LEY ORGANICA DE EMPRESAS PÚBLICAS Y SU FINALIDAD.**

Mediante oficio N. T. 3951SGJ-091372 de fecha 26 de mayo del 2009 el Presidente de la República Economista Rafael Correa Delgado envió al Arq. Fernando Cordero Cueva en ese entonces presidente de la Comisión Legislativa y de Fiscalización, haciendo uso de la Facultad que le confiere el Art. 134<sup>39</sup> numeral 2 de la Constitución de la República y Art. 22 y siguientes del Mandato Constituyente numeral 23 presento el PROYECTO DE LEY ORGANICA DE EMPRESA PUBLICA con la respectiva exposición de los motivos es así, que en conformidad con el Art. 18 numeral 1, del Código Civil<sup>40</sup> que dice “Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu. Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu claramente manifestados en ella misma, o

<sup>39</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008

<sup>40</sup>Código Civil. Codificación 10 Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun-2005

en la historia fidedigna de su establecimiento”, estudiaremos la finalidad de la creación de la presente ley, con respecto al Talento Humano.

El Estado Ecuatoriano, con el fin de mejorar la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas, con el fin de convertir en una herramienta de desarrollo social, económico y productivo del estado, y para atender de esta manera a los sectores menos favorecidos se presentó el proyecto de Ley Orgánica de Empresas Publicas, como resultados de un proceso nefasto de fallidas privatización de los recursos y bienes públicos, en la década de los noventas se constituyeron empresas mercantiles con formas societarias de derecho privado, para efectos se establecieron marcos jurídicos, existiendo en la actualidad empresas que han generado dudas si son en realidad de derecho privado o derecho público, constituyendo a nuestro país, “ inseguridad jurídica” en el año de 1993 de promulgo la Ley de Modernización del Estado, privatizaciones y prestación de servicio público por parte de la iniciativa privada como posible solución en desmopolizar y privatizar los servicios públicos, servicios de telecomunicaciones y agua potable, así como la producción, transporte, almacenamiento y comercialización de hidrocarburos y la generación, distribución y comercialización de la fuerza eléctrica.

Con el objetivo de rescatar la importancia y necesidad de manejar los recursos y bienes públicos de propiedad de los ecuatorianos orientados a tener rentabilidad no solo económica sino también social se presentó el proyecto de la ley orgánica de empresa pública buscando en convertir a la empresas públicas en auténticas herramientas de desarrollo social económico y productivo del país bajo los siguientes objetivos, que el Presidente de la República Eco. Rafael Correa Delgado señaló en su proyecto de ley:

1.- Establecer los medios para garantizar el cumplimiento, a través de la empresa pública;



- 2.- Regular la autonomía económica, financiera administrativa y de gestión de las empresas públicas, con sujeción a los principios y normativas nacional;
- 3.- Promover el desarrollo sustentable, integral, descentralizado y desconcentrado del estado, contribuyendo a la satisfacción de las necesidades de los habitantes a la utilización racional de los recursos naturales y a una eficiente utilización de recursos públicos;
- 4.- Proteger el patrimonio, la propiedad pública sobre los recursos naturales renovables y no renovables;
- 5.- Constituir instrumentos para que el estado establezca apoyo, subsidio y otras ventajas en beneficio de los sectores económicos;
- 6.- Prevenir y corregir conductas que distorsionen las condiciones en la prestación y prohibición de bienes y servicios;
- 7.- Establecer mecanismos para que las empresas publicas actúen o no en sectores regulados abiertos o no a la competencia con otros agentes u operadores económicos;
- 8.- Determinar los procedimientos para la constitución de empresas públicas en los sectores estratégicos con alcance nacional e internacional.

## **2.12. LEY ORGANICA DE EMPRESAS PÚBLICAS**

Bajo estos parámetros la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) entro en vigencia en su publicación registro oficial suplemento 48 del 16 de octubre del 2009, la cual está dividida de la siguiente manera:

- **TÍTULO I.**-Se refiere al ámbito y principios de las empresas públicas que regulan constitución, organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las empresas públicas que no pertenezcan al sector financiero.
- **TÍTULO II.**-Se refiere a la definición y constitución de las empresas públicas.

- **TÍTULO III.**-Nos habla de la dirección y administración de las empresas públicas y está dividido en dos capítulos.  
**CAPÍTULO I.**-Tiene como título del directorio de su integración así como las atribuciones del directorio.  
**CAPÍTULO II.**-Se refiere a los administradores; requisitos de gerente general deberes y atribuciones, inhabilidades y prohibiciones así como también el alcance de la responsabilidad del directorio de los administradores en general.
- **TÍTULO IV.**-Que es la parte en la que vamos analizar establece la gestión del talento humano de las empresas públicas las clases de nombramiento, contratación y optimización del talento humano, la naturaleza jurídica de la relación con el talento humano modalidades de designación y contratación, principios que orientan la administración del talento humano de las empresas públicas, y principalmente COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCION DE CONTROVERSAS que se originan entre en las empresas públicas y sus servidores de carrera u obrero.
- **TÍTULO V.**- Está dividido en dos capítulos. El primer capítulo se refiere al proceso de contratación de obras, bienes y servicios, actividades de exploración, explotación, refinación, comercialización, industrialización de los recursos hidrocarburíferos. suscripción de contratos de contratos, así como también de las compras corporativas. Y el capítulo dos se refiere a la capacidad que tienen las empresas públicas para asociarse, realizar alianzas estratégicas en al ámbito nacional o internacional.
- **TÍTULO VI.**- Esta con formado por dos capítulos que nos habla del patrimonio de las empresas públicas sus excedentes y al régimen tributario, mientras que el capítulo dos nos habla de sus financiamientos, la capacidad de endeudamiento de las empresas públicas.
- **TÍTULO VII.**- Nos establece los sistemas de información mensual sobre la ejecución presupuestaria de la empresa; el informe de rendición de cuentas de los administradores, los estudios comparativos de los dos últimos ejercicios fiscales, sus reglamentos internos de conformidad con las

disposiciones que para el efecto contempla la Ley Orgánica de sistemas nacional de contratación pública.

- **TÍTULO VIII.-** Se refiere al control y auditoria a la que están sujetas las empresas públicas.
- **TÍTULO IX.-** Nos habla de la fusión de las empresas públicas.
- **TÍTULO X.-** De la escisión de las empresas públicas.
- **TÍTULO XI.-** Se refiere a la liquidación de las empresas públicas. El Estado ecuatoriano cuenta en la actualidad con Empresas Públicas (EP) en sectores como energía, hidrocarburos, medios de comunicación, fármacos, transporte, entre otros. La creación de estas empresas se sustenta en lo que dice la Constitución de la República.

El artículo 315 de la Carta Magna<sup>41</sup> establece que el Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. Bajo este contexto, se publicó en el Registro Oficial la Ley de Empresas Públicas, el 16 de octubre del 2009. La Ley mencionada regula la organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las empresas públicas.

Dentro de este grupo están, entre otras, Petroecuador, Flopec, Empresa Pública Televisión y Radio del Ecuador, Enfarma, por citar cuatro. Con base en la publicación de decretos ejecutivos se contabilizan 23 instituciones bajo la denominación de Empresa Pública, regidas por la Ley.

### **2.13. FINALIDAD DE LA LEY ORGANICA DE EMPRESAS PÚBLICAS**

La presente ley fue creada con el objetivo de brindar un mejor servicio público, desmopolizar las empresas públicas, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas,

---

<sup>41</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008

principalmente crear un ley que regularice este tipo de empresas, pero en cuanto al personal de talento humano es muy escueta, únicamente el TÍTULO IV, regula a esta clase de servidores, que una vez que entro en vigencia, muchos eran los vacíos legales en cuanto a su competencia y procedimiento, el Art.17<sup>42</sup> segundo párrafo indica que el Directorio, en aplicación de lo dispuesto por la presente ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularan los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas, es decir el régimen disciplinario son los reglamento internos, asimismo el Art. 18<sup>43</sup> en su párrafo segundo señala que la prestación de servicio del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, en este sentido muchas fueron los problemas que tuvieron los jueces laborales para resolver las controversias entre los servidores públicos y las empresas públicas, es así que existen fallos en que se ha declarado la incompetencia en razón de la materia, pero el Art. 29<sup>44</sup> de esta ley es muy clara al señalar que *“Para efectos de la competencia y procedimiento en las relaciones contractuales generadas entre las empresas públicas y servidores públicos de carrera y obrero, se estará en esta ley y en el Art. 568<sup>45</sup> y siguientes del Código del Trabajo...”*, así como también el Art. 32<sup>46</sup> señala *“Las controversias que se originaren de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores de carrera u obreros, serán resultas por la autoridad de trabajo o los jueces de trabajo competentes, quienes para el efecto observaran las disposiciones especiales previstas en este título*, es así que mediante resolución de la Corte Constitucional N° 7, publicada en el Registro Oficial Suplemento 482

---

<sup>42</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>43</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>44</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>45</sup>Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005.

<sup>46</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

del 1 de julio del 2011, se declara su constitucionalidad es decir después de casi dos años después de haber sido puesta en vigencia la presente ley.

#### **2.14. CASO N°. 0086-10 CONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 29 DE LA (LOEP)**

La Corte Constitucional, mediante sentencia No. 007-11-SCN-CC, CASO No. 0086-10-, CN, y providencia del 14 de octubre del 2010, el abogado Samuel González Franco, Juez (e) del Juzgado Segundo de Garantías Penales de Esmeraldas, dispone remitir el proceso en consulta a la Corte Constitucional para que se pronuncie acerca de si los artículos 29 y 31 de la LOEP<sup>47</sup> estarían en contradicción con la prescripción del artículo 229 de la Constitución de la República<sup>48</sup>, en lo concerniente a la competencia de los jueces y al régimen jurídico aplicable para la solución de las controversias de las servidoras y servidores públicos de carrera.

La causa correspondió conocer al doctor Patricio Herrera Betancourt actuar como Juez ponente, quien avoca conocimiento de la consulta de constitucionalidad No. 0086-10-CN<sup>49</sup>,

- **Fundamentación de la duda Constitucional**

Por cuanto para el Juez (e) del Juzgado Segundo de Garantías Penales de Esmeraldas abogado Samuel González Franco, existía duda sobre la aplicación de los Art. 29 y 32 de la LOEP<sup>50</sup>, dispuso suspender la causa de acción de protección y disponer que se remita el proceso a la Corte Constitucional para que resuelva dicha duda.

---

<sup>47</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>48</sup>Constitución de la República del Ecuador R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008

<sup>49</sup>Resolución de la Corte Constitucional N° 7, publicada en el Registro Oficial Suplemento 482 del 1 de julio del 2011

<sup>50</sup> Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

La Ley Orgánica de Empresas Públicas, hace una distinción formal entre servidores públicos de libre designación y remoción; servidores públicos de carrera y obreros, así como determina las modalidades de su vinculación a las empresas públicas; sin embargo, en aparente contradicción con la prescripción del artículo 229 de la Constitución<sup>51</sup> y el principio de reserva de ley, que facultaba al legislador para regular los derechos y garantías de las servidoras y servidores públicos, en la LOEP en el artículo 29<sup>52</sup>, se asigna la competencia de las controversias, indistintamente de servidores públicos y obreros, a las Autoridades Laborales y a los Jueces de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 568 de la Codificación del Código del Trabajo<sup>53</sup>, sin considerar que la disposición del mencionado artículo otorga jurisdicción provincial a los Jueces del Trabajo y competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales, provenientes de las relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra Autoridad, disposición legal que para el caso de los servidores públicos de carrera, entra en conflicto directo con la prevista en el artículo 10, literal d de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativo<sup>54</sup>, que otorga competencia a los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo para conocer y resolver en única instancia, lo concerniente a las violaciones de la Ley que regula la carrera administrativa.

Los artículos 29 y 32 de la LOEP<sup>55</sup> estarían en contradicción con la prescripción del artículo 229 de la Constitución de la República<sup>56</sup>, en lo concerniente a las competencias de los jueces y al régimen jurídico aplicable para la solución de las controversias de las servidoras y servidores públicos de carrera, ley que debió prever un procedimiento específico dentro del régimen disciplinario, para el ejercicio de la potestad sancionadora a los servidores públicos, observando la

<sup>51</sup> Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>52</sup> Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009

<sup>53</sup> Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005

<sup>54</sup> Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa Codificación 8, Registro Oficial 16 de 12 de Mayo del 2005.

<sup>55</sup> Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>56</sup> Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el R.O. Nro. 294 del 06 de Octubre del 2010

garantía básica del debido proceso, consagrada en el artículo 76 de la Constitución de la República<sup>57</sup>, en su numeral tercero, que en la parte pertinente señala: "Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento".

- **Competencia de la Corte Constitucional**

El Dr. Patricio Herrera Betancourt, quien actuó como Juez Ponente de la Consulta Constitucional N° 0086-2010-CC. de conformidad con lo previsto en los artículos 428 y 429 y el artículo 27 del Régimen de Transición, publicado con la Constitución de la República en el Registro Oficial No.449 del 20 de octubre del 2008; artículo 4 inciso segundo parte final del Código Orgánico de la Función Judicial, artículo 142, inciso segundo parte final y artículo 191 numeral 2 literal b de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en concordancia con el artículo 81 inciso tercero del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional, la Corte Constitucional entró a resolver.

- **Causa del Conflicto Constitucional**

Por mandato del artículo 315 de la Constitución de la República<sup>58</sup>, las empresas públicas deben funcionar como sociedades de derecho público y con criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales. De esta manera, el constituyente, en base a los principios mencionados, ha previsto que el Estado constituya <empresas> en el estricto sentido de la palabra, las cuales para poder competir con la empresa privada, deberán ser manejadas con criterios similares a los de estas últimas, precisamente para poder adaptarse a la dinámica y versatilidad del mercado que exige flexibilidad administrativa para adoptar las decisiones necesarias para hacer realidad los objetivos planteados para estas entidades, constituyendo su funcionamiento una de las formas de organización de la producción en la economía, esto es, las empresariales públicas.

---

<sup>57</sup>Constitución de la República. R.O.N° 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>58</sup>Constitución de la República. R.O.N° 449 del 20 de Octubre del 2008.

## 2.15. BASE LEGAL.

- **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

**ART. 76.3<sup>59</sup>.**- Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.

**ART. 178<sup>60</sup>.**- La ley determinará la organización, el ámbito de competencia, el funcionamiento de los órganos judiciales y todo lo necesario para la adecuada administración de justicia.

**ART. 226<sup>61</sup>.**- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

**ART. 229<sup>62</sup>.**- 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. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con

---

<sup>59</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>60</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>61</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>62</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.



relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

**ART. 315<sup>63</sup>.**- El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas.

Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales. Los excedentes podrán destinarse a la inversión y reinversión en las mismas empresas o sus subsidiarias, relacionadas o asociadas, de carácter público, en niveles que garanticen su desarrollo.

Los excedentes que no fueran invertidos o reinvertidos se transferirán al Presupuesto General del Estado.

- **LEY ORGANICA DE EMPRESAS PÚBLICAS**

**Art. 18.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CON EL TALENTO HUMANO<sup>64</sup>.**- 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 de las empresas públicas.

La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que

<sup>63</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>64</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, en aplicación de la siguiente clasificación:

- a. **Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción.-** Aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza;
- b. **Servidores Públicos de Carrera.-** Personal que ejerce funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública; y,
- c. **Obreros.-** Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública.

Las normas relativas a la prestación de servicios contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

**Art. 19.- MODALIDADES DE DESIGNACIÓN Y CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO<sup>65</sup>.**- Las modalidades de vinculación de los servidores públicos y obreros de las empresas públicas son las siguientes:

1. Nombramiento para personal de libre designación y remoción, quienes no tendrán relación laboral. Su régimen observará las normas contenidas en el capítulo II del Título III de esta Ley;
2. Nombramiento para servidores públicos, expedido al amparo de esta Ley y de la normativa interna de la Empresa Pública; y,

---

<sup>65</sup>Ley Orgánica de Empresas Públicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

3. Contrato individual de trabajo, para los obreros, suscritos al amparo de las disposiciones y mecanismos establecidos en la Codificación del Código del Trabajo y en el contrato colectivo que se celebre.

**Art. 29.- COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO<sup>66</sup>.**- Para efectos de la competencia y del procedimiento en las relaciones contractuales generadas entre las empresas públicas y servidores públicos de carrera y obreros, se estará a lo dispuesto en esta Ley y en el Art. 568 y siguientes de la Codificación del Código del Trabajo. Para efectos del desistimiento, del abandono y de la prescripción, se estará a lo dispuesto en el Título VIII de la Codificación del Código de Trabajo.

**Art. 32.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.-** Las controversias que se originaren de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores de carrera u obreros, serán resueltas por la autoridad del trabajo o los jueces de trabajo competentes, quienes para el efecto observarán las disposiciones especiales previstas en este Título.

**Art. 33.- NORMAS SUPLETORIAS<sup>67</sup>.**- En todo lo no previsto expresamente en este Título y siempre que no contraríe los principios rectores de la administración del talento humano de las empresas públicas, se estará a lo que dispone la Codificación del Código de Trabajo en lo relativo a la contratación individual.

- **CODIGO DEL TRABAJO**

**ART. 568.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA DE LOS JUECES DEL TRABAJO<sup>68</sup>.**- Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.

<sup>66</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>67</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>68</sup>Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005.

- **LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO.**

**ART. 3.- ÁMBITO.-** 4<sup>69</sup>. En las empresas públicas, sus filiales, subsidiarias o unidades de negocio, se aplicará lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

**ART. 51. e)** Elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras, servidores, obreras y obreros del sector Público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado y de las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, determinadas en el Artículo 3 de esta Ley;

**ART. 56.- DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO**<sup>70</sup>.-Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados. Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio de Relaciones Laborales, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente. Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo.

---

<sup>69</sup>Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el R.O. Nro. 294 del 06 de Octubre del 2010

<sup>70</sup>Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el R.O. Nro. 294 del 06 de Octubre del 2010,

**ART. 57.- DE LA CREACIÓN DE PUESTOS<sup>71</sup>.**-El Ministerio de Relaciones Laborales aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios. Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

- **LEY DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA Y HOMOLOGACION Y UNIFICACION DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO (DEROGADA)**

**Art. 1.- Objetivo<sup>72</sup>.**- El servicio civil y la carrera administrativa tienen por objetivo propender desarrollo profesional y personal de los servidores públicos, en búsqueda de lograr el Permanente mejoramiento de la eficiencia, eficacia y productividad del Estado y sus instituciones, mediante el establecimiento, funcionamiento y desarrollo de un sistema técnico de administración de recursos humanos.

**Art. 3.- Ámbito<sup>73</sup>.**- Las disposiciones del presente Libro son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado. Además son Aplicables a las corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y en general sociedades en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de

---

<sup>71</sup>Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el R.O. Nro. 294 del 06 de Octubre del 2010,

<sup>72</sup>Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa Codificación 8, Registro Oficial 16 de 12 de Mayo del 2005.

<sup>73</sup>Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa Codificación 8, Registro Oficial 16 de 12 de Mayo del 2005.

acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad al menos en un cincuenta por ciento.

**Art. 101.- Ámbito.**<sup>74</sup> Las disposiciones de este Libro, son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del sector público determinadas en el Art. 118 de la Constitución Política de la República, incluidos todos aquellos organismos y dependencias del gobierno central, los organismos electorales, de control y regulación así como las entidades que integran el régimen seccional autónomo. Se extenderá a las entidades de derecho privado, cuyo capital social, patrimonio, fondo o participación esté integrado en el cincuenta por ciento o más por instituciones del Estado o recursos públicos. Exceptúase únicamente al personal docente e investigadores universitarios, técnico - docente, profesional y directivo que están sujetos a la Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional; y, funcionarios y servidores de las Funciones Legislativa y Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas y funcionarios del servicio exterior que se encuentran en funciones fuera del país, miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, que se rigen por sus propias leyes.

## 2.16. ANALISIS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Conforme se observa, lo que ha procurado el constituyente para que efectivamente las empresas Públicas no compitan en inferioridad de condiciones con el resto de empresas, es que éstas sean manejadas de diferente manera que la administración general, pues las empresas públicas buscan, entre otros objetivos, ser competitivas y con alta rentabilidad social y rendimiento, siendo una forma de gestión de recursos para lograr la consecución de los objetivos para los

---

<sup>74</sup>Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa Codificación 8, Registro Oficial 16 de 12 de Mayo del 2005.

que fue creado el Estado, esto es, la realización de los derechos de sus coasociados. Esta norma constitucional dispone que el Estado constituya empresas de carácter público para el desarrollo de diversas actividades. Al efecto se ha dispuesto que sea la ley-delegación expresa al legislador- la que regule su organización y funcionamiento. Asimismo, el legislador de forma expresa, cuenta con la potestad normativa de configuración de las normas al respecto, con los límites que le imponen los preceptos constitucionales.

Uno de ellos es que al ser la Ley Orgánica de Empresas Públicas una normativa que regula la Organización y funcionamiento de estas entidades -empresas públicas-creadas por la Constitución, ésta debe, como en efecto lo es, tener el carácter de <orgánica>, misma que al regular un ámbito específico -funcionamiento de las empresas públicas- también posee carácter especial en virtud de que la generalidad ha sido desplazada por la particularidad (régimen propio y especial de las Empresas Públicas).

La Corte Constitucional señala que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 425 de la Constitución<sup>75</sup>, la Ley Orgánica de Empresas Públicas es el primer instrumento jurídico de índole infraconstitucional a ser observado y aplicado en esta rama de la administración pública, y en caso de existir una antinomia con alguna otra norma de la administración pública que también posea el carácter de orgánica, dicho conflicto podrá ser solucionado de acuerdo a los criterios establecidos en el artículo 3 (2) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

Los artículos 18 y 19 de la LOEP<sup>76</sup> realizan una distinción formal entre servidores públicos de libre designación y remoción; servidores públicos de carrera y, obreros y, sin embargo, los artículos 29 de la misma Ley, indistintamente asigna competencia a las autoridades laborales y a los jueces de trabajo para resolver las

<sup>75</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>76</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

controversias que se generen entre las Empresas Públicas y los servidores públicos de carrera y obreros de conformidad a lo previsto en el Art. 568 y siguientes del Código del Trabajo<sup>77</sup>, lo cual estaría en contra del Art. 229 de la Constitución de la República<sup>78</sup> que establece que solamente los obreros estarán sometidos al Código del Trabajo, correspondiéndoles a los servidores públicos de carrera, conforme lo previsto en el Art. 10, literal d) de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa<sup>79</sup>, que sus conflictos sean conocidos y resueltos por los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo que sería su juez competente ".

La duda, es que se constitucional el Art.29 de la LOEP<sup>80</sup> que prevee que los servidores públicos de libre designación y remoción, así como los de carrera de empresa públicas en cuanto a la Competencia y Procedimiento deben estar sometidos conforme la remisión de dicha norma al Art. 568 y siguientes del Código del Trabajo<sup>81</sup>, pues indica que conforme el Art.229 de la Constitución<sup>82</sup>, este tipo de servidores públicos debería estar sometidos a la jurisdicción Contenciosa Administrativa, competente para conocer y resolver lo concerniente a las violaciones de la ley que regulan la carrera administrativa( La actual Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, que derogo la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Publico LOSSCA).

En este punto cabe señalar que la Ley Orgánica de Empresas Públicas y la Ley Orgánica del Servicio Público tienen su propio ámbito de aplicación; es más, el literal k del artículo 83 de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que son

---

<sup>77</sup>Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005

<sup>78</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>79</sup>Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa Codificación 8, Registro Oficial 16 de 12 de Mayo del 2005.

<sup>80</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>81</sup>Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005

<sup>82</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.



servidores excluidos de la carrera del servicio público "el personal de las empresas sujetas a la Ley Orgánica de Empresas Públicas". Este presupuesto está en concordancia con los artículos 56, penúltimo inciso, y 57 último inciso, y fundamentalmente con el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, que en el penúltimo y último inciso sobre el ámbito de aplicación de esta ley.

Siendo así, lo que el artículo 229 de la Constitución<sup>83</sup> establece es que la ley" defina 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". Es decir, le concede al legislador potestad normativa para configurar y legislar sobre este aspecto, y en ejercicio de esta atribución constitucional ha establecido la normativa aplicable para regular a los servidores públicos pertenecientes a la administración pública en general en la Ley Orgánica de Servicio Público, así como la normativa aplicable al personal de las empresas públicas en la Ley Orgánica de Empresas Publicas (régimen propio y especial).

En este sentido, la Corte Constitucional encuentra que el artículo 29 de la LOEP<sup>84</sup> no vulnera el artículo 229 de la Constitución<sup>85</sup>, sino que en su lugar ha establecido un régimen propio y especial para el personal de empresas públicas, razón por la cual no cabe distinguir una jurisdicción para los servidores y otra para los obreros, cabiendo una sola jurisdicción (la de los jueces laborales, en virtud del artículo 568 del Código del Trabajo<sup>86</sup>, que guarda concordancia con la remisión específica que el artículo 315 de la Constitución de la República<sup>87</sup> en el inciso segundo confiere a la ley para la regulación de empresas públicas. Además, no existe la aparente antinomia entre la Ley Orgánica de Empresa Pública y la Ley Orgánica de Servicio Público, pues esta última, en los artículos 3 inciso final, 56

<sup>83</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>84</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>85</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>86</sup>Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005

<sup>87</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008

penúltimo inciso, 57 último inciso y 83 literal k ha reconocido el régimen propio y especial del personal de empresas públicas.

En definitiva, el legislador, al haber dispuesto en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, expedida por mandato de la Constitución, que sean las autoridades laborales y los jueces de trabajo los llamados a resolver las controversias que se suscitaren entre las empresas públicas y su personal (servidores públicos y trabajadores), no ha vulnerado el artículo 76 numeral 3 de la Constitución,

Es así que mediante sentencia, se declaró la constitucionalidad de los artículos 29 y 31 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, por no contradecir la Constitución, aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional, para el período de transición, con cinco votos de los doctores: Roberto BhrunisLemarie, Patricio Herrera Betancourt, Diego Pazmiño Holguín, Fabián Sancho Lobato, Edgar Zarate Zarate, sin contar con la presencia de los doctores Luis Jaramillo Gavilanes y Freddy Donoso Páramo y con el voto salvado de los Doctores Alfonso Luz Yunes y Hernando Morales Vinueza, en sesión ordinaria del día martes treinta y uno de mayo del dos mil once.

#### **2.17. VOTO SALVADO DE LOS DOCTORES FERNANDO MORALES VINUEZA Y ALFONSO LUZ YUNES.**

Sin embargo los Dres. Fernando Morales Vinueza y Alfonzo Luz Yunes se apartaron del por las siguientes consideraciones:

**PRIMERA.-** La Corte Constitucional como garante de la Constitución de la República y de la supremacía de sus disposiciones respecto de la normativa jurídica inferior, está facultada para interpretar tanto el contenido de las disposiciones infraconstitucionales con la finalidad de establecer su correspondencia o no con los contenidos constitucionales, como el propio

contenido de la normativa constitucional para garantizar que sus valores, principios y normas, de manera eficaz orienten el ordenamiento jurídico nacional.

Es necesario recordar que para la interpretación constitucional no son suficientes las reglas de la interpretación normativa, esta requiere distinto método en razón de que las normas constitucionales tienen diferente estructura, contienen principios y valores, señalan directrices, ideología, sentido y finalidad del ordenamiento jurídico. Los principios que guían la interpretación de la Constitución son los siguientes:

3. Unidad de la Constitución, permite preservar la unidad de su contenido como un todo armónico y sistémico, punto de partida de todo el ordenamiento jurídico;
4. Concordancia práctica, pretende optimizar la interpretación de las normas constitucionales, si en la práctica se presenta tensión entre disposiciones constitucionales la que se resolverá sin sacrificar valores, principios y derechos. La Constitución debe interpretarse sin que se produzca "e/ sacrificio de una norma o valor constitucional en aras de otra norma o valor, la tarea de ponderación de valores o bienes constitucionalmente protegidos es importantísima en la interpretación constitucional".
5. Función integradora, considerar a la constitución como un instrumento de agregación y no desagregación de la comunidad, el resultado de la interpretación será válido si aporta a integrar, pacificar y ordenar las relaciones de los poderes públicos entre sí y las de éstos con la sociedad;
6. Corrección funcional, permite no desvirtuar las funciones y el equilibrio entre funciones del Estado;
7. Fuerza normativa de la Constitución, la interpretación debe asegurar el carácter normativo de la Constitución, asegurar que la Constitución sea el límite para toda la actividad estatal y de particulares.

La aplicación de estos principios permite maximizar la eficacia de los mandatos constitucionales sin distorsionar sus contenidos; además, todo el ordenamiento

jurídico debe estar sujeto a interpretación desde los contenidos de la Constitución la que da unidad al ordenamiento y con la que éste debe guardar absoluta coherencia. Interpretar la Constitución desconociendo sus mandatos, es "desconstitucionalizar la Constitución", hecho que resulta desde todo punto de vista injustificable si tal proceder es atribuible al máximo organismo de interpretación de la Constitución cuya función es la de garantizarla.

**SEGUNDA.-** La fuerza normativa de la Constitución, como queda sintetizado, debe garantizar que la misma sea el marco en el que se desenvuelva la actividad estatal, de manera que toda actuación de las autoridades públicas se desarrolle en acatamiento de sus mandatos, de ahí que la función legislativa esté obligada a emitir leyes que se sujeten a las previsiones constitucionales, entendidas estas como un todo armónico, es decir considerando una determinada disposición no de manera aislada para fundamentar, en el peor de los casos, una norma legal que no compatibilice con todo el ordenamiento constitucional, sino que de manera inequívoca armonice con los principios, valores y normas constitucionales.

**TERCERA.-** La consulta presentada por el Abogado Samuel González Franco, Juez Segundo de Garantías Penales de Esmeraldas (e), demanda que la Corte realice un examen de constitucionalidad del artículos 29 la LOEP<sup>88</sup>, pues, el mencionado funcionario judicial considera que tales disposiciones legales estarían en contradicción con el artículo 229 de la Constitución de la República<sup>89</sup>.

**CUARTA.-** El contenido del artículo 29 de la LOEP, tiene relación con el régimen de competencia y procedimiento de solución de controversias que se suscitaren entre el personal que labora en las empresas públicas y éstas, así como con las prohibiciones a las que se encuentra sujeto tal personal.

---

<sup>88</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>89</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

Así reseñados los artículos cuya constitucionalidad se cuestiona, parecería no existir problema constitucional alguno, pues se trata de personal que labora en determinadas unidades productivas, caracterizadas por su naturaleza jurídica, cual es la de pertenecer al sector público o estar constituidas por un determinado porcentaje de participación de financiamiento público. Mas, esta unicidad, pierde sentido, si se considera que la Constitución de la República ha previsto dos regímenes jurídicos claramente diferenciados aplicables a trabajadores del sector público que desempeñan labores administrativas y profesionales, de una parte; y, de otra, el restante personal – obreros.

**QUINTA.-** La Constitución de la República, al garantizar el trabajo como derecho y deber social, y concebirlo como un "derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía" reconoce que esta actividad humana constituye un pilar fundamental en el desarrollo y subsistencia individual y social, pues es a través de ella que las personas y la sociedad, durante todos su existencia, han procurado y procuran todos aquellos bienes y servicios indispensables para la vida.

El trabajo, en cualquiera de sus formas, concebido como derechos humanos, por lo tanto, encuentra protección por parte del Estado por disposición constitucional. La Carta Fundamental, no contiene como simple enunciado retórico la garantía del derecho al trabajo en su artículo 33<sup>90</sup>, por el contrario, en el artículo 326, prevé varios principios que sustentan tal derecho, principios que deben ser aplicados en todo ámbito en el que se establezca una situación de trabajo.

El artículo constitucional 326, número 16<sup>91</sup>, establece un principio rector de las relaciones de trabajo en cuanto al régimen jurídico que debe aplicarse se refiere. En efecto, la mencionada norma establece: "En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de

---

<sup>90</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>91</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyan en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo".

Resulta absolutamente claro que la Norma Fundamental ha previsto dos regímenes jurídicos distintos bajo cuyas disposiciones deben sujetarse las relaciones de trabajo en el sector público: de una parte, las leyes de la administración pública que rigen para las instituciones del Estado y las entidades privadas con participación mayoritaria de recursos públicos, para quienes realicen labores administrativas, profesionales y de dirección o representación; y, de otra, el Código Laboral para quienes laboren en actividades que quedan fuera de estas previsiones, actividades que son desarrolladas por personal que ha recibido la denominación de obreros. Debe aclararse que entre las instituciones del Estado, evidentemente, se encuentran las empresas públicas, así se establece del contenido del artículo 225<sup>92</sup> constitucional referido a las instituciones que conforman el sector público, en cuyo número 3, señala: "Los organismos y entidades creados por la Constitución o la Ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado", estas últimas, en definitiva, unidades productivas o de prestación de servicios, constituidas como empresas, son instituciones estatales, de ahí que lo relativo a la categorización de los trabajadores en relación al régimen legal que les ampara contenido en el artículo 225, número 3<sup>93</sup>, de la Constitución es aplicable a quienes laboran en estas instituciones.

El artículo 229 de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 225. 3<sup>94</sup>, de manera meridiana señala: Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo". Al respecto, debemos destacar que los

<sup>92</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>93</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>94</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

términos obreros y obreras, hacen referencia a trabajadores y trabajadoras que realizan actividades ajenas a la representación, dirección, administración o que requieren conocimientos profesionales en las instituciones del Estado, en armonía con lo previsto en el mencionado artículo 225, número 3<sup>95</sup>. En definitiva, puede señalarse que, la Constitución prevé dos regímenes legales que rigen las relaciones de trabajo. El régimen administrativo (Ley Orgánica de Servicio Público) para los servidores públicos, excepto los obreros en los términos del artículos 229 y 225, punto 3<sup>96</sup>; y el régimen laboral (Código del Trabajo) para los trabajadores del sector privado.

**SEXTA.-** Es preciso señalar que la Ley Orgánica de Empresas Públicas, en los artículos 18 y 19<sup>97</sup>, recepta de manera fiel el mandato de la Constitución en cuanto a los regímenes legales aplicables a las diversas categorías de trabajadores en las instituciones públicas. En efecto, al referirse el artículo 18 a la naturaleza jurídica de las relaciones con el talento humano, realiza la siguiente clasificación del personal, para la aplicación de las normas jurídicas contenidas tanto en esa Ley como en las leyes de la Administración Pública y el Código del Trabajo.

- a. **Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción.-** Aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza; 2 Artículo 33 de la Constitución de la República.<sup>98</sup>
- b. **Servidores Públicos de Carrera.-** Personal que ejerce funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública: y,
- c. **Obreros.-** Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa

<sup>95</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>96</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>97</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

<sup>98</sup>Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.

formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública.

De otra parte, el artículo 19<sup>99</sup>, hace referencia clara a la diferenciación en la modalidad de vinculación de trabajadores a las empresas públicas, atribuyendo distinta modalidad al personal de libre designación, servidores públicos y obreros, de la siguiente manera, en aplicación de los distintos regímenes previstos por la Constitución:

1. Nombramiento para personal de libre designación y remoción, quienes no tendrán relación laboral. Su régimen observará las normas contenidas en el capítulo II del Título III de esta Ley:
2. Nombramiento para servidores públicos, expedido al amparo de esta Ley y de la normativa interna de la Empresa Pública; y,
3. Contrato individual de trabajo, para los obreros, suscritos al amparo de las disposiciones y mecanismos establecidos en la Codificación del Código del Trabajo y en el contrato colectivo que se celebre.

La Ley dejó claramente establecida y diferenciada la forma de vinculación de los servidores y obreros a las empresas públicas. Pero a su vez, se determina la existencia de evidentes antinomias en dicho cuerpo normativo

**SEPTIMA.-** No obstante que la Ley recepta las disposiciones constitucionales en relación a los regímenes legales a servidores y obreros, los artículos 29 y 31 de la LOEP<sup>100</sup> hace referencia a la competencia y el procedimiento que deberá observarse en las relaciones contractuales generadas en las empresas públicas, se entiende que para efectos de resolver controversias surgidas en este ámbito, para lo cual, señala "se estará a lo dispuesto en esta Ley y en el artículo 568 y siguientes de la Codificación del Código del Trabajo<sup>101</sup>" añadiendo además "Para efectos del desistimiento y abandono y de la prescripción se estará a lo dispuesto

<sup>99</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>100</sup>Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

<sup>101</sup>Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005



en el Título VIII de la Codificación del Código del Trabajo". Sin embargo, esta disposición referida a las relaciones contractuales (que se establecen con los obreros) no solo hace referencia a estos trabajadores, sino también a los servidores de carrera, inclusión de estos últimos que no guarda coherencia con el mandato constitucional que prevé la sujeción de tales servidores al régimen administrativo, vale decir a la Ley Orgánica de Servicio Público, pues al señalar que en su caso también se aplican las normas relativas a competencia, procedimiento, desistimiento, abandono y prescripción previstas en el Código del Trabajo, se los distrae del régimen jurídico previsto constitucionalmente y del juez competente que es el Tribunal Contencioso Administrativo, al sujetarles al régimen laboral.

En consecuencia, el artículo 31 de la LOEP<sup>102</sup> es inconstitucional. La aplicación de disposiciones contenidas en el Código del Trabajo a servidores públicos que por mandato constitucional se sujetan a las leyes de la Administración Pública, como la Ley Orgánica del Servicio Público, por lo que se debe se debe declarar la inconstitucionalidad de dichos artículos.

---

<sup>102</sup>Ley Orgánica de Empresas Públicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.

## CAPITULO III

### 3. MARCO METODOLOGICO

La investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos o fenómenos, relaciones o leyes de un determinado ámbito de la realidad.<sup>103</sup>

Como es de estilo, revisaremos otras definiciones con el propósito de elucidar el concepto. “Consideramos la investigación como el proceso más formal, sistemático e intensivo de llevar a cabo el método científico del análisis. Comprende una estructura de investigación más sistemática, que desemboca generalmente en una especie de reseña formal de los procedimientos y en un informe de los resultados o conclusiones.”<sup>104</sup>(BEST:1970, 7).

El autor Arias Galicia,(1976, 28)<sup>105</sup> precisa a la investigación como “una serie de métodos para resolver problemas cuyas soluciones necesitan ser obtenidas a través de una serie de operaciones lógicas, tomando como punto de partida datos objetivos.”

#### 3.1. MODALIDADES DE INVESTIGACION

Las modalidades de investigación que utilizaremos en el presente trabajo son las siguientes:

- **Investigación de Campo.-** Porque se estudiaran los acontecimientos que se suscitan respecto a la aplicación de las normas legales bajo las cuales están amparados los servidores públicos.
- **Investigación Documental.-** Esta modalidad se la utiliza con el propósito de conocer, comparar, profundizar, ampliar y deducir diferentes enfoques y criterios

---

<sup>103</sup> Tiempo de Investigar, Investigación Científica 1 (Ivan Pazmiño Cruzati)

<sup>104</sup> Ibídem

<sup>105</sup> Ibídem.

que se asemejan al tema, basados en documentos, libros, sentencias, internet y otras publicaciones.

### 3.2. TIPO DE INVESTIGACION

El presente trabajo de investigación jurídica, están dentro de las denominadas investigaciones jurídicas formales, es decir tendiente a analizar aspectos teóricos doctrinales y normativos inherentes de la institución jurídica de la responsabilidad laboral en el Ecuador, las que aplicaremos:

- **Investigación Descriptiva.-** Porque se ocupa de estudiar los hechos en tiempos presentes, es decir aquellos que ocurren en la actualidad. Para cumplir su finalidad suele valerse de estadísticas, que coadyuva al análisis cuanti-cualitativo de los sucesos, esto implica la mediación exhaustiva de sus componentes<sup>106</sup>.

Selltiz, (citado por HERNÁNDEZ: 1991,62) manifiesta al respecto: “en esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir qué se va a medir y cómo se va a lograr la precisión en esa medición. Así mismo debe ser capaz de especificar quién o quiénes tienen que incluirse en la medición.”

- **Investigación Básica.-** Investigación básica, conocida también como pura o fundamental, tiene como finalidad desarrollar sistemas teóricos a través del descubrimiento de principios y leyes. El muestreo es el instrumento predilecto de esta forma de investigación con pretensión de generalizar los resultados a la totalidad de unidades de análisis.

La investigación básica, no se preocupa de la aplicación de los conocimientos científicos que genera, pues presupone que esto corresponde a otro investigador. Sin embargo, es de suponer que la calidad de los sistemas teóricos precisados por la investigación básica dependerá

---

<sup>106</sup> Tiempo de Investigar, Investigación Científica 1 (Ivan Pazmiño Cruzati)

la ulterior formulación de problemas e hipótesis de investigación para la resolución de cuestiones prácticas relacionados con la naturaleza o la sociedad. Conceptos tales como muestreo, problema, hipótesis y otros serán analizados con detenimiento en unidades posteriores.

- **Investigación Aplicada.-** La investigación aplicada se encarga de solucionar problemas específicos, lo que supone la equiparación de la teoría con la realidad. Para llevar adelante un proceso investigativo aplicado, orientado finalmente a satisfacer las necesidades humanas se requiere escoger un tipo de investigación apropiado para la resolución del problema en estudio, por ello, el requisito de conocer los rasgos esenciales de los diferentes tipos de investigación
- **Investigación Cuantitativa.-** Es aquella que utiliza predominante información de tipo cuantitativo directo, dentro de la investigación cuantitativa se encuentran los diseños experimentales; la encuesta y estudios cuantitativos con datos secundarios que abordan análisis con utilización de datos reunidos por otros investigadores.

### 3.3. POBLACION Y MUESTRA

#### A) POBLACION

Se denomina a todo grupo de personas u objetos que poseen alguna característica común igual denominación se da al conjunto de datos que se han obtenido en una investigación.

Una vez determinado el universo y antes de empezar el trabajo de campo y la recolección de datos, se hace preciso determinar si las unidades objetos de investigación observación y estudio van hacer todas las que forman en universo, únicamente se va a extender la indagación a una parte o muestra de aquellas, por ello se utilizo en método denominado muestreo. El cual, es un procedimiento auxiliar del método descriptivo y que nos ayudo a tomar una parte del universo o

población que se estudio, a fin de facilitarnos la investigación, es obvio que en muchos casos es imposible estudiar a la totalidad de elementos de este universo o población, y se lo escogió precisamente porque tiene como principio básico que las partes representan al todo, por lo tanto, una muestra, o sea una parte del todo puede ser tomada para realizar la investigación y los resultados se aplican luego al todo, como si hubiere sido investigado en toda su extensión.

El universo o población de la presente investigación se circunscribe al Distrito de Guayaquil, cuya población de justiciables, abogados, magistrados, empleados del sector público.

## B) MUESTRA

### TAMAÑO DE LA MUESTRA

En la ejecución de la presente investigación, siendo el ámbito de investigación del universo o población muy amplio, elegimos una cantidad considerable para calcular la muestra mediante la aplicación de la siguiente formula, razón por la cual es necesario calcular la muestra para poder trabajar con un numero más reducido de la población a investigar

$$n = \frac{PQN}{(N - 1) \frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

### Simbología

n = Tamaño de la muestra

PQ= Constante de la varianza población (0.25)

N = Tamaño de la Población

E = Margen de error para nuestra muestra es 4% (0.04)

K = Coeficiente de corrección del error (2)

**Reemplazando:**

$$n = \frac{0.25 * 26}{(25 - 1) \frac{0.04^2}{2^2} + 0.25} = n = 25$$

**Según lo anterior y el sistema muestral quedaron definidos de la siguiente manera:**

- Encuestas a los Jueces Laborales y Magistrados de la Primera y Segunda Sala de Lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas. (En Guayaquil contamos con 3 Jueces Laborales de la Primera Sala de lo Laboral Niñez y Adolescencia de la Corte provincial del Guayas, 3 Jueces Laborales de la Segunda Sala de lo Laboral Niñez y Adolescencia de la Corte provincial del Guayas y con 7 Jueces Laborales principales y 7 Jueces Laborales Adjuntos) encuestando 11 Jueces Laborales.
- Servidores públicos de las Empresas Publicas, cogimos como ejemplo a la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT- Guayaquil

encuestando al personal de Talento Humano 3 abogados servidores públicos).

- Abogados en el libre ejercicio ( un total de 11)

Teniendo como resultado la cantidad de 25 encuestados.

### **C) TECNICAS E INSTRUMENTOS**

Las técnicas utilizadas para la recopilación y el análisis de la investigación efectuada fueron:

- Las encuestas a Jueces en materia laboral.
- Las encuestas a los Servidores Públicos amparados por la LOEP.
- Las encuestas realizadas a los Abogados en el libre ejercicio.
- Internet.
- Libros relacionados con el tema.

Las preguntas que se les han realizado a los Jueces, empleados del sector público y abogados en libre ejercicio se las preparo ajustándose a la problemática del tema escogido.

#### **3.4. PRESENTACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE MEDICIÓN.**

Como se señalo en esta investigación se utilizo como método principal para recoger la información a la encuesta definida como un conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesal y analizar informaciones que se dan en unidades o en personas de un colectivo determinado.

Es importante señalar que las encuestas que se aplicaron en esta investigación fueron construidas especialmente para este estudio,

Las encuestas estaban compuestas por cuestionarios que son el instrumentos que son básico de la observación mediante encuesta y no son otra cosa que un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, preparadas cuidadosamente para su contestación por la población o la muestra de un estudio.

Buenos días, tardes

Somos Verónica R. Guarderas Reyes y Juliana R. Crespo Acosta, egresadas de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, y nuestro proyecto de investigación tiene por objetivo determinar si existe conflicto legal en la aplicación de la solución de controversias de los servidores públicos de las Empresas Publicas con respecto a la jurisdicción y competencia que tienen los Jueces de Trabajo para conocerlas, y la carga laboral que esta ha generado en los Jueces.

Necesitamos su colaboración para que contesten las siguientes preguntas de la encuesta.

Su opinión es muy importante para llevar a cabo esta investigación, puesto que ha sido elegido como parte de la muestra y por tal motivo, les pedimos muy encarecidamente que responda con la mayor sinceridad posible cada una de las preguntas que les presentamos a continuación.

Gracias por su colaboración.



**ENCUESTAS A LOS JUECES LABORALES Y MAGISTRADOS DE LA PRIMERA Y SEGUNDA SALA DE LO LABORAL, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DEL GUAYAS.**

**Pregunta # 1**

1. ¿Según su criterio, cree usted que son Constitucionales los arts. 29 y 32 de la LOEP que señala que, para la solución de controversias de las relaciones laborales entre las empresas publicas y sus servidores de carrera serán resueltas por los Jueces de trabajo?

Si

No

**Pregunta # 2**

2. ¿Cree usted que, el resolver las controversias de los servidores Públicos regulados por la LOEP ha incrementado la carga de trabajo en sus dependencias?

Si

No

**Pregunta # 3**

3. ¿Según sus estadísticas, en que porcentaje ha aumentado la carga laboral, asumiendo la competencia de los juicios en contra de las Empresas Publicas?

30%

50%

75%

100%

**Pregunta # 4**

4. ¿Cree usted que debería hacerse una reforma a los Arts. 29 y 32 de la LOEP, a fin de que la competencia y jurisdicción la tengan los jueces de lo Contencioso Administrativo para resolver las controversias o conflictos laborales que se generen entre los servidores públicos y las Empresas Publicas?

Si

No

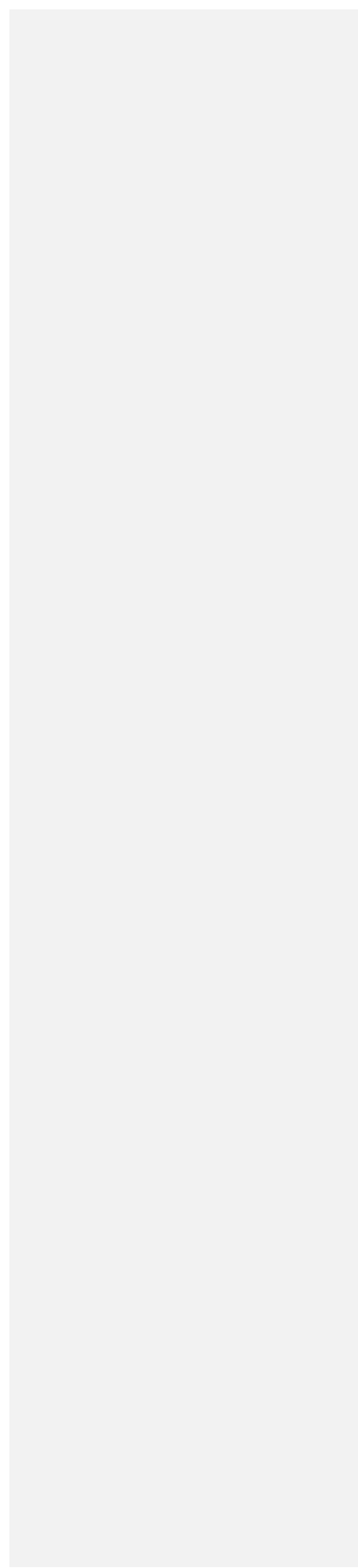
**Pregunta # 5**

5. ¿Dentro de su despacho, cuál de las siguientes Empresas Públicas, es la que cuenta con mayor número de causas a ser resueltas?

CNT

**PETROCOMERCIAL**

**ASTINAVE**



**ENCUESTAS A LOS 3 ABOGADOS DE LA CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT EP (TALENTO HUMANO)**

**Pregunta # 1**

**1.- ¿Usted está de acuerdo que los Servidores Públicos de las Empresas Publicas estén bajo la jurisdicción de los Jueces de Trabajo?**

**Si**

**No**

**Pregunta # 2**

**2. ¿Usted considera que las normas legales aplicables a la solución de controversias de los Servidores Públicos de las Empresas Publicas, debe ser conforme a lo normado en la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP?**

**Si**

**No**

**Pregunta # 3**

**3. ¿Cree usted que la Constitución de la República asigna un régimen propio en cuanto a la jurisdicción y competencia de solución de conflictos entre los Servidores Públicos y las Empresas Publicas?**

**SI**

**NO**

**Pregunta # 4**

4.- ¿Usted considera que al regirse por el Código de Trabajo se encuentra en desventajas en cuanto a derechos y beneficios con respecto a los servidores Públicos regidos por la LOSEP?

Si

No

**Pregunta # 5**

5. ¿Cree usted que debería hacerse una reforma a los Arts. 29 y 32 de la LOEP, a fin de que la competencia y jurisdicción la tengan los jueces de lo Contencioso Administrativo para resolver las controversias o conflictos laborales que se generen entre los servidores públicos y las Empresas Publicas?

Si

No

**Pregunta # 6**

6. ¿Conoce usted, si en los juicios promovidos por los servidores públicos contra la Empres Publica CNT, al resolver, los jueces se han declarado incompetentes en razón de la materia?

Si

No

**ENCUESTAS A LOS 10 ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO****Pregunta # 1**

1. ¿Conoce usted, que los jueces laborales son componentes para conocer y resolver los conflictos que se suscitan entre los servidores públicos y las Empresas Publicas?

Si

No

**Pregunta # 2**

2. ¿Conoce usted, si en los juicios promovidos por los servidores públicos contra la Empresa Publica, al resolver, los jueces se han declarado incompetentes en razón de la materia?

Si

No

**Pregunta # 3**

3. ¿Según su criterio, cree usted que son Constitucionales los arts. 29 y 32 de la LOEP que señala que, para la solución de controversias de las

**relaciones laborales entre las empresas publicas y sus servidores de carrera serán resueltas por los Jueces de trabajo?**

**Si**

**No**

**Pregunta # 4**

**4. ¿Cree usted, que la Ley Orgánica de Empresas Publicas es el primer instrumento jurídico infraconstitucional en nuestro país?**

**Si**

**No**

**Pregunta # 5**

**5. ¿Cree usted, que como abogado en el libre ejercicio, es más ventajoso que se aplique las normas contenidas en el Código del Trabajo que la de la LOSEP, para la solución de controversias de los servidores públicos contra las Empresas Públicas?**

**Si**

**No**

## CAPÍTULO IV

### 4. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

#### 4.1. INVESTIGACION DE CAMPOS

Con la finalidad de demostrar la existencia del problema y conocer los criterios relevantes de las autoridades encargadas de impartir Justicia, de los Servidores Públicos, y de los abogados en el libre ejercicio, quienes son los que se encuentran afectados por la falta de claridad en cuanto a la aplicación de las normas legales respecto a la competencia de los jueces para conocer y resolver sobre sus conflictos legales, realizamos la aplicación de encuestas, las que nos permitió probar nuestra presunción.

#### 4.2 ANALISIS DE RESULTADOS

La información recaudada se presenta que se ha utilizado es de forma gráfica los cuales reflejan el resultado de la encuesta aplicada a los jueces en materia laboral, a los servidores públicos y a los abogados en libre ejercicio. El tipo de análisis que se utilizara para confrontar los resultados obtenidos a cada variable es interpretativo.

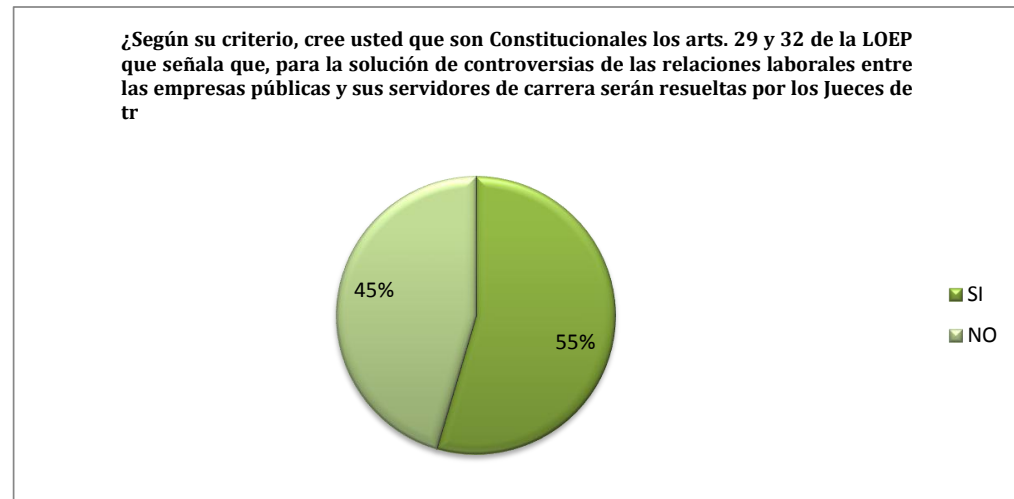
El análisis es inferencial simple porcentual, explicativo e interpretativo porque tiene un basamento estadístico que permite formular juicios valorativos apoyados en el resultado de la investigación. Además responde en forma ordenada y secuencial, es decir, que se dan respuestas a las interrogantes planteadas en el propósito de estudio, para su mejor comprensión nos permitiremos detallarlas de la siguiente manera:



**ENCUESTAS A LOS JUECES LABORALES Y MAGISTRADOS DE LA PRIMERA Y SEGUNDA SALA DE LO LABORAL, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DEL GUAYAS.**

2. ¿Según su criterio, cree usted que son Constitucionales los arts. 29 y 32 de la LOEP que señala que, para la solución de controversias de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores de carrera serán resueltas por los Jueces de trabajo?

TABULACION		
		%
<b>SI</b>	6	54,55%
<b>NO</b>	5	45,45%
<b>TOTAL</b>	11	100,00%

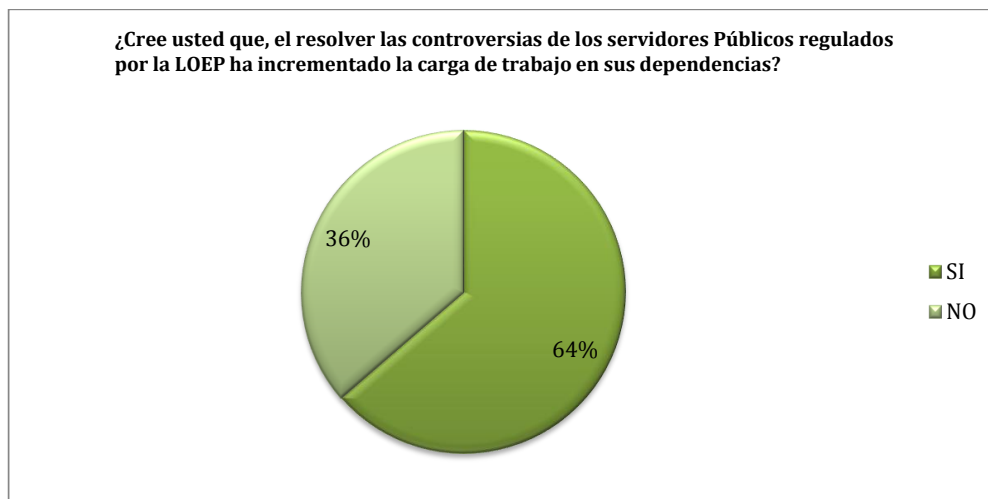


**INTERPRETACION.-** Según el 55% del total de los encuestados respondieron positivamente en relación a esta pregunta, la mayoría de los ejecutores de justicia, de acuerdo a su criterio consideran que no son constitucionales los Art. 29 y 32 de la Ley Orgánica de Empresas Publicas.

**Pregunta # 2**

**2. ¿Cree usted que, el resolver las controversias de los servidores Públicos regulados por la LOEP ha incrementado la carga de trabajo en sus dependencias?**

TABULACION			
			%
<b>SI</b>		7	63,64%
<b>NO</b>		4	36,36%
<b>TOTAL</b>		11	100,00%



**INTERPRETACION.-** Un 64% de los encuestados respondieron afirmativamente cuando se les formulo la respectiva pregunta, porque manifestaron que al pasar del Régimen Contencioso Administrativo a los Juzgados de Trabajo ha incrementado causas laborales por resolver, debido que ya no solo tienen que

resolver conflictos laborales entre obreros y empleadores sino del sector privado, sino que también tiene que dar solución a las controversias que suscitan de los servidores Públicos de las Empresas Publicas.

**Pregunta # 3**

**3 ¿Según sus estadísticas, en qué porcentaje ha aumentado la carga laboral, asumiendo la competencia de los juicios en contra de las Empresas Publicas?**

TABULACION		
		%
30%	0	0,00%
50%	2	18,18%
75%	5	45,45%
100%	4	36,36%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>



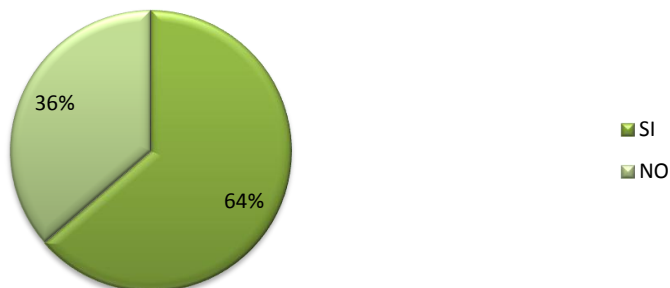
**INTERPRETACION.-** En esta pregunta podemos observar que el 46% de los encuestados respondieron que la carga laboral ha incrementado en un 75% por ciento, porque además de tener la competencia para dar solución a los controversias laborales entre obreros con empleadores, ahora tienen que asumir la competencia para resolver los conflictos de los servidores públicos de las Empresas Publicas (LOEP).

**Pregunta # 4**

**4. ¿Cree usted que debería hacerse una reforma a los Arts. 29 y 32 de la LOEP, a fin de que la competencia y jurisdicción la tengan los jueces de lo Contencioso Administrativo para resolver las controversias o conflictos laborales que se generen entre los servidores públicos y las Empresas Publicas?**

TABULACION		
		%
<b>SI</b>	7	63,64%
<b>NO</b>	4	36,36%
<b>TOTAL</b>	11	100,00%

¿Cree usted que debería hacerse una reforma a los Arts. 29 y 32 de la LOEP, a fin de que la competencia y jurisdicción la tengan los jueces de lo Contencioso Administrativo para resolver las controversias o conflictos laborales que se generen entre los se



**INTERPRETACION.-** El 64% de los encuestados respondieron de forma positiva a esta pregunta, manifestando que sería una buena solución al incremento de la carga laboral que han tenido desde que se derogo la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y que al realizarse dicha reforma se debería tomar en consideración el principio de igualdad respecto a los beneficios que tienen los Servidores Públicos de las Empresas Publicas con los Servidores Públicos de la Ley Orgánica de Servicio Público ya que existe una gran desigualdad entre ellos.

**Pregunta # 5**

7. ¿Dentro de su despacho, cuál de las siguientes Empresas Públicas, es la que cuenta con mayor número de causas a ser resueltas?

TABULACION		
		%
CNT	7	64%
PETROCOMERCIAL	3	27%
ASTINAVE	1	9%
TOTAL	11	100%



**INTERPRETACION.-** En esta pregunta observamos que el 64% de los Jueces a los que se les realizó la respectiva pregunta manifestaron que, de las Empresas Públicas que más causas tienen por resolver en sus respectivos despachos es de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP, esto es por las impugnaciones a las Actas de Finiquito y beneficios colectivos.

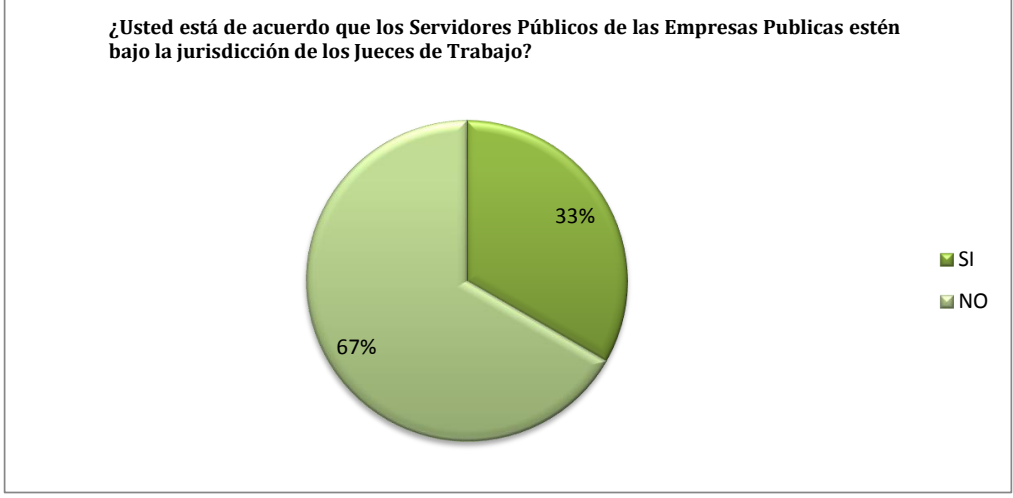
**ENCUESTAS A LOS 3 ABOGADOS DE LA CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT EP (TALENTO HUMANO)**

**Pregunta # 1**

**1.- ¿Usted está de acuerdo que los Servidores Públicos de las Empresas Públicas estén bajo la jurisdicción de los Jueces de Trabajo?**

TABULACION		
		%
<b>SI</b>	1	66,67%
<b>NO</b>	2	33,33%

<b>TOTAL</b>	3	100,00%
--------------	---	---------



**INTERPRETACION.-** El 67% de los Servidores Públicos a los que se les practico la encuesta respondieron negativamente, ya que ellos consideran que deberían tener un régimen propio, siendo así regulados por un solo cuerpo legal, y de esta manera existiría igualdad entre todos los servidores Públicos de las Empresas Publicas, ya que de esta forma no existiría un Reglamento por cada Empresa sino, sino una sola norma legal que velaría por sus derechos sin existir diferencias entre ellos.

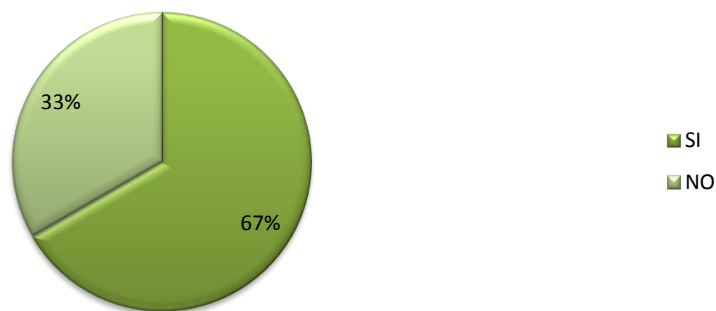
**Pregunta # 2**

**3. ¿Usted considera que las normas legales aplicables a la solución de controversias de los Servidores Públicos de las Empresas Publicas, debe ser conforme a lo normado en la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP?**

<b>TABULACION</b>		
		<b>%</b>
<b>SI</b>	2	66,67%

NO	1	33,33%
TOTAL	3	100,00%

¿Usted considera que las normas legales aplicables a la solución de controversias de los Servidores Públicos de las Empresas Públicas, debe ser conforme a lo normado en la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP?



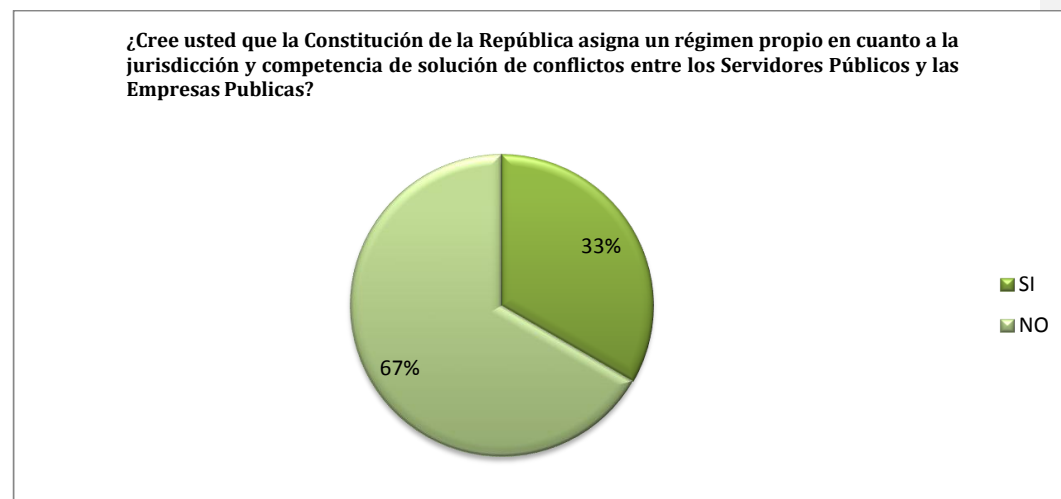
**INTERPRETACION.**-Un 67% de los encuestados respondieron afirmativamente a esta pregunta manifestando, que ellos tienen una gran desventaja al ser regulados por la Ley Empresas Públicas y por el Código de trabajo, por eso consideran que deberían estar bajo el régimen de lo Contencioso Administrativo para conocer y resolver lo pertinente a las violaciones de la norma legal de dicha Ley.

### Pregunta # 3

4. ¿Cree usted que la Constitución de la República asigna un régimen propio en cuanto a la jurisdicción y competencia de solución de conflictos entre los Servidores Públicos y las Empresas Públicas?



TABULACION		
		%
SI	1	33,33%
NO	2	66,67%
TOTAL	3	100,00%



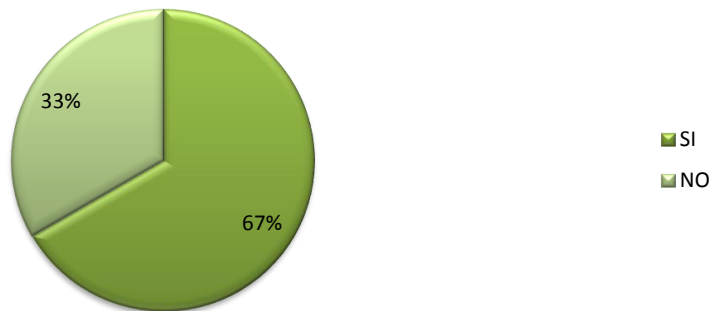
**INTERPRETACION.**-Según el 67% de los encuestados contestaron de forma negativa esta pregunta, porque ellos consideran que al ser regulados por más de un cuerpo legal como lo es la LOEP y el Código Laboral no están adquiriendo un régimen propio.

#### Pregunta # 4

4.- ¿Usted considera que al regirse por el Código de Trabajo se encuentra en desventajas en cuanto a derechos y beneficios con respecto a los servidores Públicos regidos por la LOSEP?

TABULACION		
		%
SI	2	66,67%
NO	1	33,33%
TOTAL	3	100,00%

¿Usted considera que al registrarse por el Código de Trabajo se encuentra en desventajas en cuanto a derechos y beneficios con respecto a los servidores Públicos regidos por la LOSEP?



**INTERPRETACION.-** El 67% de los Servidores Públicos encuestados contestaron afirmativamente, porque dicen que los Servidores Públicos amparados por la LOSEP tienen más beneficios que los Servidores Públicos de la Ley Orgánica de Empresas Publicas, por ejemplo en lo que se refiere a vacaciones los servidores de la LOSEP tienen un periodo más largo que los Servidores de la LOEP.

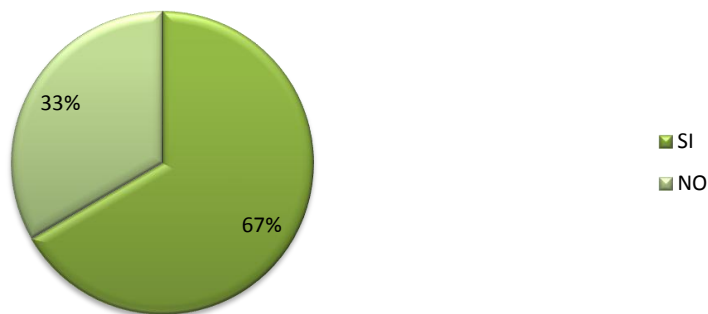
**Pregunta # 5**

5. ¿Cree usted que debería hacerse una reforma a los Arts. 29 y 32 de la LOEP, a fin de que la competencia y jurisdicción la tengan los jueces de lo

**Contencioso Administrativo para resolver las controversias o conflictos laborales que se generen entre los servidores públicos y las Empresas Publicas?**

TABULACION		
		%
<b>SI</b>	2	66,67%
<b>NO</b>	1	33,33%
<b>TOTAL</b>	3	100,00%

¿Cree usted que debería hacerse una reforma a los Arts. 29 y 32 de la LOEP, a fin de que la competencia y jurisdicción la tengan los jueces de lo Contencioso Administrativo para resolver las controversias o conflictos laborales que se generen entre los se

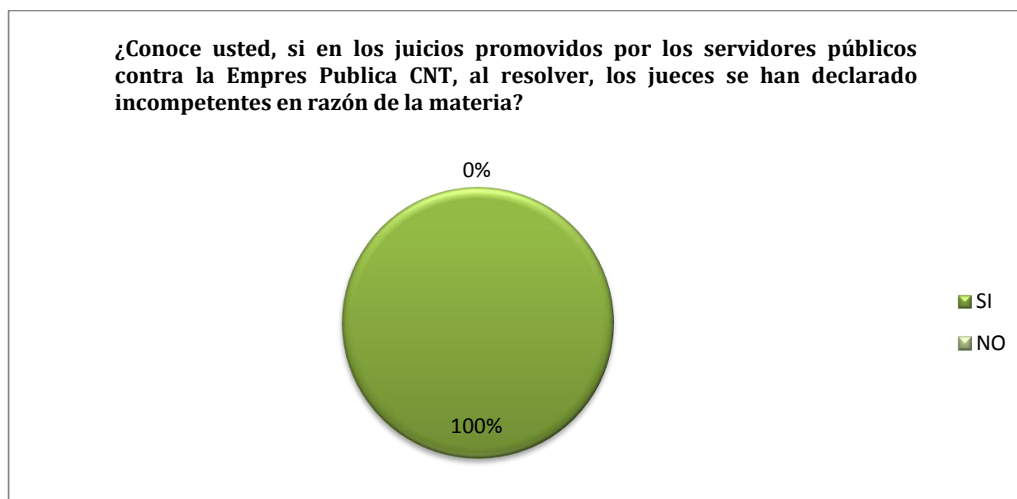


**INTERPRETACION.-** Como podemos observar el 67% de los encuestados hacen una referencia afirmativa, porque al pasar del ámbito laboral al régimen contencioso administrativo sería más ventajoso para ellos como servidores Públicos de la Ley Orgánica de Empresas de Empresas.

**Pregunta # 6**

**8. ¿Conoce usted, si en los juicios promovidos por los servidores públicos contra la Empresa Pública CNT, al resolver, los jueces se han declarado incompetentes en razón de la materia?**

TABULACION			
			%
<b>SI</b>		3	100,00%
<b>NO</b>		0	0,00%
<b>TOTAL</b>		3	100,00%



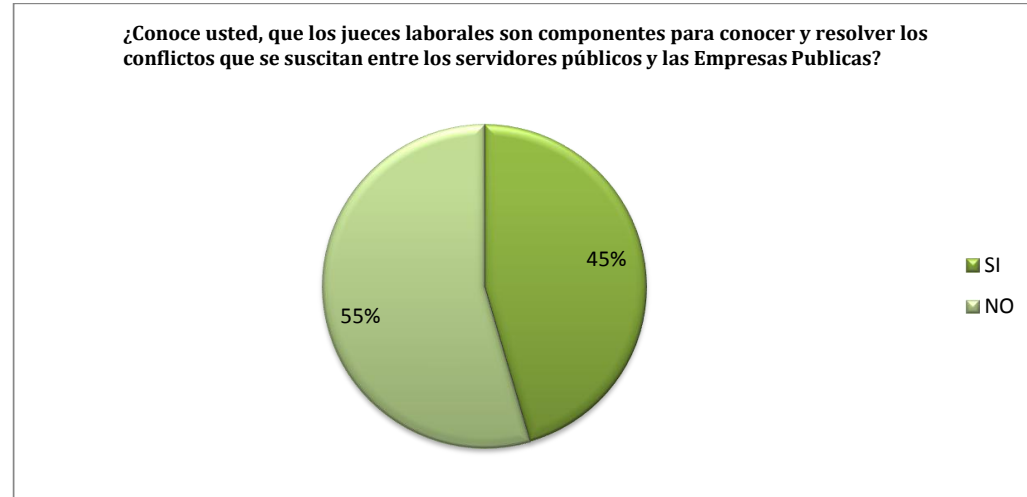
**INTERPRETACION.-**El 100% del total de los encuestados contestaron positivamente a esta pregunta, porque manifestaron que la falta de conocimiento o la confusión que se ha producido desde que se derogo la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, por la cual la competencia y jurisdicción para conocer y resolver las controversias que suscitan entre los Servidores Públicos de la LOEP como las Empresas Públicas, pasaron a los jueces de trabajo cuando antes era por la vía Contencioso Administrativo.

**ENCUESTAS A LOS 10 ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO**

**Pregunta # 1**

**6. ¿Conoce usted, que los jueces laborales son componentes para conocer y resolver los conflictos que se suscitan entre los servidores públicos y las Empresas Publicas?**

TABULACION		
		%
<b>SI</b>	5	45,45%
<b>NO</b>	6	54,55%
<b>TOTAL</b>	11	100,00%

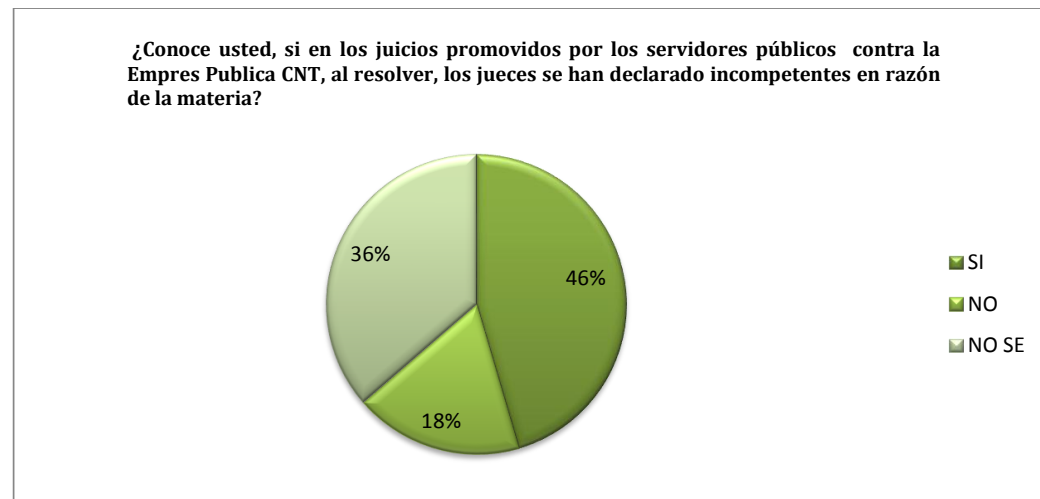


**INTERPRETACION.-** Un 55% de los encuestados respondieron negativamente a la respectiva pregunta formulada, manifestando que siempre las soluciones de los conflictos laborales que se han suscitado entre los servidores Públicos y empresas públicas han sido regulados por lo Contencioso Administrativo.

**Pregunta # 2**

**7. ¿Conoce usted, si en los juicios promovidos por los servidores públicos contra la Empresa Pública CNT, al resolver, los jueces se han declarado incompetentes en razón de la materia?**

TABULACION		
		%
<b>SI</b>	5	45,45%
<b>NO</b>	2	18,18%
<b>NO SE</b>	4	36,36%
<b>TOTAL</b>	11	100,00%



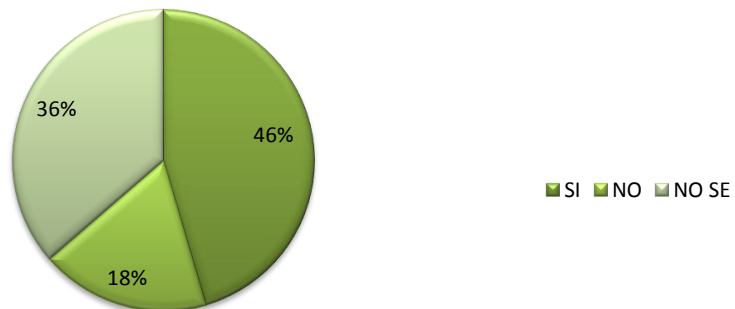
**INTERPRETACION.-** Según el 46% de los encuestados contestaron afirmativamente, porque dicen que hay jueces que aún no tienen conocimiento de que las soluciones de controversias entre servidores públicos y empresas públicas son de competencia de los jueces de trabajo desde que se derogó la Ley Orgánica de lo Contencioso Administrativo.

**Pregunta # 3**

8. ¿Según su criterio, cree usted que son Constitucionales los arts. 29 y 32 de la LOEP que señala que, para la solución de controversias de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores de carrera serán resueltas por los Jueces de trabajo?

TABULACION		
		%
SI	5	45,45%
NO	2	18,18%
NO SE	4	36,36%
TOTAL	11	100,00%

¿Según su criterio, cree usted que son Constitucionales los arts. 29 y 32 de la LOEP que señala que, para la solución de controversias de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores de carrera serán resueltas por los Jueces de tr

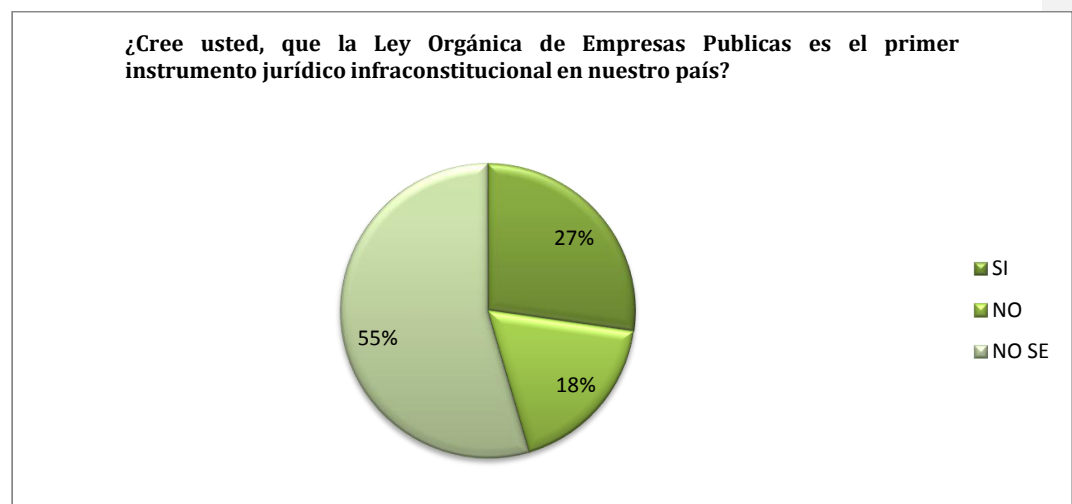


**INTERPRETACION.-** Un 46% de los encuestados contestaron positivamente a la pregunta que se le formula, manifestando, mientras que el 36% manifestó que existe inconstitucionalidad en la norma antes citada, pues está en contradicción con la Constitución de la República,

**Pregunta # 4**

**9. ¿Cree usted, que la Ley Orgánica de Empresas Publicas es el primer instrumento jurídico infraconstitucional en nuestro país?**

TABULACION		
		%
<b>SI</b>	3	27,27%
<b>NO</b>	2	18,18%
<b>NO SE</b>	6	54,55%
<b>TOTAL</b>	11	100,00%



**INTERPRETACION.-** Según los resultados observados en el grafico vemos que el 55% de los encuestados contestaron que no tenían conocimiento si la Ley Orgánica de Empresas es el primer instrumento infraconstitucional en el País.

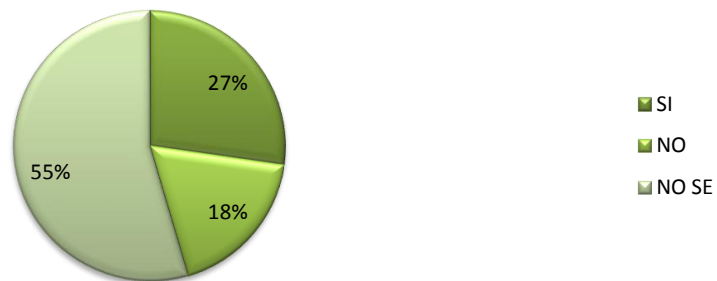


**Pregunta # 5**

10. ¿Cree usted, que como abogado en el libre ejercicio, es más ventajoso que se aplique las normas contenidas en el Código del Trabajo que la de la LOSEP, para la solución de controversias de los servidores públicos contra las Empresas Públicas?

TABULACION		
		%
<b>SI</b>	3	27,27%
<b>NO</b>	2	18,18%
<b>NO SE</b>	6	54,55%
<b>TOTAL</b>	11	100,00%

¿Cree usted, que como abogado en el libre ejercicio, es más ventajoso que se aplique las normas contenidas en el Código del Trabajo que la de la LOSEP, para la solución de controversias de los servidores públicos contra las Empresas Públicas?



**INTERPRETACION.-** El 55% de los encuestados respecto a la pregunta que se les formulo manifestaron, que no sabían si existía alguna ventaja al aplicarse las normas legales del Código de Trabajo en lugar de la LOSEP para resolver las controversias de los servidores públicos con las empresas públicas, pero el 27%

manifestó que los términos y plazos que señala el Código del Trabajo son más extensos.

## CAPITULO V

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 CONCLUSIONES

- La Constitución de la República en sus artículos 424, 425, 427 establece la Supremacía de la Constitución, y en su parte medular señala que la misma es norma suprema, y que los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario carecerán de eficacia jurídica, en caso de duda se aplicaran en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor se respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo a los principios generales de la interpretación constitucional.
- El artículo 11, numerales 2, 8 de la Carta Magna señala que los derechos se regirán por los principios de que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. Así mismo el artículo 229, señala 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. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo, es así que el artículo 225 define cuales son los organismos del sector público entre las que encontramos 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social. 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado. 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado. 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la

prestación de servicios públicos. Es aquel donde podemos ubicar a las Empresas Publicas como parte del sector público( numeral 4), lo que guarda concordancia con el artículo 315 que dispone que el Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros.

- .La Ley de Empresas Publicas promulgada en el Registro Oficial Suplemento 48 de 16-oct-2009, en sus articulo 18 conceptualiza al servidor público como toda persona todas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las empresas públicas y señala que la prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las levas que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, lo que también indica en sus articulo 29 y 32 de la mismo ley al ser mas especifico y señalar que las controversias entre los servidores públicos de carrera y obreros con respecto a las empresas publicas serán resueltas por los jueces de trabajo, dicha ley es muy escueta al tema de los servidores públicos, pues en ella encontrarnos definición, constitución, fusión , liquidaciones de las Empresas Publicas, etc, y con respecto al personal de Talento Humano se regirán por las normas internas propias de cada administración (Reglamento interno) distinto en cada empresa pública, y el procedimiento a seguir y las autoridades que resuelven dichos conflictos sería las autoridades de trabajo y en el área administrativa el Inspector del Trabajo.
- Casi un año después mediante Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010, entro en vigencia la Ley Orgánica de Servicio Público que derogo a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y

Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, norma que define al servidor público en su artículo 4, como 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. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo, nótese que cuando se refiere a las trabajadoras y trabajadores del sector público no hace diferencia si se trata de servidores públicos u obreros, y en el mismo artículo en su parte final excluye al personal de las Empresas Públicas. Ley que contiene normas de carácter específica en cuanto al personal, al establecer su propio régimen jurídico (Contencioso Administrativo- Sumario Administrativo), normas de carácter disciplinario, a diferencia de la Ley de Empresas Públicas.

- La Corte Constitucional, máximo Organismo de interpretación y administración de justicia emite sentencia Constitucional N° 0086-2010-CC sobre la constitucionalidad de los artículos 29 y 32 de la LOEP declarándolos constitucional, y manifestando que tiene un régimen propio, al respecto en nuestro pensar, según la ley serían funcionario híbridos, pero en cuanto al régimen propio lo sería por su reglamento interno, propio de cada Empresa Pública pues las controversias serían resueltas por las autoridades de trabajo en aplicación a los normados en el Art. 568 y siguientes del Código del Trabajo, pero esta norma parte adjetiva aun y con vacíos legales, por ejemplo en cuanto a la ejecución de las sentencias, que como norma supletoria tendría el Código Procesal Civil. Dicho fallo señala que la Ley de Empresas Públicas es el primer instrumento jurídico infraconstitucional en nuestro país, al respecto Rettberg, Angélica señala “toda autoridad pública, en el ejercicio ordinario de sus funciones, está obligada a aplicar la denominada excepción de inconstitucionalidad, de conformidad con la cual “[e]n todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales” Así, si un funcionario público considera que la aplicación

de una cierta norma infraconstitucional a alguna actuación o decisión que deba adoptar en ejercicio de sus competencias entraña una violación de los derechos a la verdad, la justicia y la reparación, debe inaplicar la norma de que se trate para, de este modo, dar efectividad a los derechos de las víctimas que, como se vio, forman parte de la Constitución Política. Así por ejemplo, en países como Argentina varios jueces y tribunales ordinarios decidieron iniciar procesos penales inaplicando o declarando nulas leyes de amnistía, por considerarlas contrarias a convenios internacionales de derechos humanos suscritos por el respectivo Estado.

- Uno de los problemas que ha tenido la administración de justicia es la carga de trabajo, al conocer y resolver estas controversias, pues el 64% de los Magistrados de la Corte Provincial de Justicia señalaron que desde que resuelven los conflictos de los servidores públicos de carreras con las Empresas Publicas ha incrementado la carga de trabajo 75% más el trabajo, consideramos.
- Por otra parte en la actualidad aun existe confusión sobre la competencia de los jueces laborales como lo observamos en el anexo (Nº1) en que un juez laboral se declara incompetente para conocer y resolver el juicio N 158-2012 seguido por García Cedeño Carlos Vicente contra la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP., este hecho se corrobora con las encuestas realizadas a los abogados en el libre ejercicio, el 55% señalaron que los jueces de trabajo no son competentes para resolver estos conflictos.
- El Art 18 de la LOEP, señala que la prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, lo que a nuestro criterio significa que no solo para la solución de controversias estaría a lo dispuesto en la Codificación del Código del Trabajo sino también como normas generales que regularía al personal de talento

humano, a falta de disposiciones contenidas en el Reglamento interno propio de cada Empresa Pública conforme lo determina el artículo 31, numeral 7 ibídem.

## 5.2. RECOMENDACIONES

Básicamente nuestras recomendaciones en nuestro proyecto de investigación se basan en dos puntos, los que detallaremos a continuación:

- En aplicación a lo que establece el Art. 441 de la Constitución de la República la Asamblea Nacional podrá reformarla ya sea mediante referéndum solicitado por el Presidente o Presidenta de la República o por la ciudadanía con el respaldo de al menos con el 8% de las personas inscritas en el Registro Electoral o ya sea por iniciativa de un número no inferior a la tercera parte de los miembros de la Asamblea General en virtud, de esta normativa deberá realizar las normas legales que rigen la relación laboral, pues aún existe contradicciones entre la Carta Magna y las Leyes que regulan a los servidores públicos de carrera.
- Con la Promulgación de la Constitución de la República del 2008, las normas orgánicas y ordinarias deben guardar concordancias con las mismas y principalmente deben ajustarse a la realidad social en el cual las Instituciones y las empresas públicas con respecto a los servidores públicos de ambas tengan igualdad de condiciones en cuanto a sus derechos y aplicaciones.

**BIBLIOGRAFÍA.**

- Constitución de la República. R.O.Nº 449 del 20 de Octubre del 2008.
- “Introducción a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa Quito, a 10 de Abril de 1978.
- Constitución Política del Estado R.O.Nº 1 del 11 de Agosto de 1998.
- Orlando Bolaños Pacheco : La estabilidad Laboral del servidor público en El Salvador (Volumen 30 de Publicaciones Especiales de la Corte Suprema de Justicia 1999
- Ley Orgánica de Servicio Público, Registro Oficial Suplemento 294 de 6 de Octubre del 2010.
- Ley Orgánica de Empresas Publicas, Registro Oficial Suplemento 48 de 16 de Octubre del 2009.
- Diccionario Jurídico Guillermo Cabanellas
- Leon Duguit, Las Transformaciones del Derecho Público, Buenos Aires, Editorial Heliasta
- GASTÓN JÉZE (Principios Generales del Derecho Administrativo, t, 11 vol. 1 Ed. Española, Buenos Aires Argentina.)
- Juan Colombo Cambell, “La Jurisdicción...”, pág. 41
- Miguel Otero Lathtop, “Derecho Procesal Civil, Modificaciones a la legislación 1988-2000.
- Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1º edición, 2000, pág. 26
- Diccionario de derecho Procesal Civil pago. 232, Editorial Jurídica la Ley.
- Código Procesal Civil, Codificación 11, publicada en el Registro Oficial Suplemento 58 del 12-Jul-2005
- Ver Contencioso Administrativo/ Procedimientos Contencioso Administrativos
- Arts. 1º C.O.T y 817 C.P.C Ver actos Judiciales no contenciosos / procedimientos no contenciosos.
- Enrique Vèscovi, Teoría General del Proceso, pág. 5.



- Código Orgánico de la Función Judicial Registro Oficial Suplemento 544, del 9 de Marzo de 2009
- Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005.
- Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa de Unificación, Homologación y remuneraciones del sector público, codificación 8 Registro Oficial 16 del 12 de Mayo del 2005.
- Dromi Roberto José. 2006 Derecho Administrativo Buenos Aires- Argentina. Editorial Astrea.
- Ariño Ortiz, Gaspar, 2004 Principios de Derecho Público-Económico-Modelo de Estado, gestión pública, regulación económica. Granada España- Editorial Comares.
- Código Civil. Codificación 10 Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun-2005.
- Resolución de la Corte Constitucional N° 7, publicada en el Registro Oficial Suplemento 482 del 1 de julio del 2011.
- Tiempo de Investigar, Investigación Científica 1 (Ivan Pazmiño Cruzati)

A

N

E

X

O

S



# REGLAMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CORPORACION NACIONAL DE  
TELECOMUNICACIONES

CNT EP

**RESOLUCION No.****EL DIRECTORIO DE LA****CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES****CNT EP****CONSIDERANDOS**

Que, el artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos y la prestación de servicios públicos, las mismas que funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión;

Que, en el Suplemento del Registro Oficial No. 48, de 16 de octubre de 2009, se publicó la Ley Orgánica de Empresas Públicas, cuyo ámbito de aplicación es regular la constitución, organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las empresas públicas que no pertenezcan al sector financiero y que actúen en el ámbito internacional, nacional, regional, provincial o local; y, establecer los mecanismos de control económico, administrativo, financiero y de gestión que se ejercerán sobre ellas, de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución de la República;

Que, el inciso final del artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que en las empresas públicas, sus filiales, subsidiarias o unidades de negocio se aplicará lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas;

Que, el inciso segundo del artículo 17, de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, establece que el Directorio de la empresa expedirá las normas de administración del recurso humano y establecerá los mecanismos que regulen el ingreso, ascenso, promoción, capacitación, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones del talento humano de la empresa;

Que, el artículo 19 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, clasifica las modalidades de vinculación de personal, sujetas a las normas establecidas en dicha ley y en forma supletoria a las normas que regulan la contratación individual establecida en el Código de Trabajo y en las demás normas internas que emita el Directorio de la Empresa;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 218, se crea la empresa pública "CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT EP", con autonomía de gestión económica, financiera, administrativa y de gestión, con sujeción a los principios y normativa previstos en la Constitución de la República;

Que, es necesario establecer normas internas que permitan una administración eficaz y eficiente del Talento Humano encaminada a medirse con resultados de gestión empresarial e índices de calidad;

En uso de las atribuciones que le confiere el inciso segundo del artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, resuelve expedir el presente:

## **REGLAMENTO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT EP**

### **TÍTULO I GENERALIDADES**

#### **CAPÍTULO I**

##### **GENERALIDADES**

**Art. 1. OBJETO.-** Establecer las normas internas para la gestión del talento humano, en aplicación a las disposiciones de la Constitución de la República; Mandatos Constituyentes; Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP); Código del Trabajo; y, demás normas aplicables a la Empresa Pública CNT EP, siempre y cuando no se contrapongan a los principios rectores establecidos en la LOEP.

Como consecuencia de lo antes mencionado, las normas establecidas en este instrumento se considerarán incorporadas a toda relación jurídica de naturaleza laboral existente, así como también a cada modalidad individual de designación y contratación que se efectúen con fecha posterior a la aprobación de este Reglamento.

**Art. 2. ÁMBITO.-** Las disposiciones contenidas en este reglamento son de aplicación obligatoria para todas las personas que presten sus servicios y laboren en la CNT EP bajo las modalidades previstas en el LOEP

(servidores públicos de libre designación y remoción, servidores públicos de carrera y obreros permanentes y no permanentes), en lo que fuere aplicable, a cada uno de ellos.

**Art. 3. AUTORIDAD NOMINADORA O REPRESENTANTE LEGAL.-** El Gerente General, como representante legal; o, a quien éste delegue constituye la autoridad nominadora de la CNT EP.

**Art. 4. DEL RÉGIMEN INTERNO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.-** La administración interna del Talento Humano será responsabilidad de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional (GNDEO), a través de sus gerencias de área y de las áreas de Talento Humano de las distintas regiones y provincias, de acuerdo a su jurisdicción, quienes observarán las disposiciones establecidas en la Constitución de la República, Mandatos Constituyentes, LOEP, en el Código del Trabajo, Contrato Colectivo y demás normas internas, según corresponda. La GNDEO vigilará su cumplimiento y en este ámbito asesorará en los aspectos que se le requiera.

**Art. 5. CLASIFICACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS.-** De conformidad con el artículo 18 de la LOEP, en la CNT EP, la clasificación de servidores públicos, se sujetará a las siguientes directrices:

- a) Los Servidores Públicos de Libre Designación o Remoción, son aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza y se regirán estrictamente a lo señalado en la LOEP y a lo establecido en el presente Reglamento y corresponden a los ocupantes de los puestos de Gerente General, Gerentes Nacionales, Administradores Regionales y Provinciales, Gerentes de Staff de la Gerencia General, Gerentes de Área, Auditor Interno, Secretario General, Coordinadores, Gerente de Programa y Asesores o cualquiera otra denominación bajo estos parámetros, que haya definido el Directorio.
- b) Los Servidores Públicos de Carrera, son aquellos que ejercen funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades, que no son de libre designación y remoción, el puesto que ocupan integran los niveles estructurales de la CNT EP y se regirán por lo señalado en la LOEP, en el presente reglamento y en forma supletoria a lo establecido en el Código del Trabajo, mismos que no han sido clasificados por parte del Ministerio de Relaciones Laborales como obreros o cuyo ingreso se sujete al proceso establecido en este Reglamento y por lo tanto no están amparados por el Contrato Colectivo.
- c) Los obreros, se regirán por lo establecido en la LOEP, el presente reglamento, el Código del Trabajo y el Contrato Colectivo, en lo que les sea aplicable, y corresponden a los ocupantes de los puestos de que han sido clasificados por parte del Ministerio de Relaciones Laborales bajo esta categoría.

## TÍTULO II

### DEL SUBSISTEMA DE ADMINISTRACIÓN TÉCNICA DEL TALENTO HUMANO

**Art. 6. OBJETIVO DEL SUBSISTEMA DE ADMINISTRACIÓN TÉCNICA DEL TALENTO HUMANO.-** Este subsistema tendrá como objetivo establecer normas, mecanismos, técnicas y procedimientos que permitan potencializar y garantizar la administración del talento humano bajo preceptos de eficacia y eficiencia buscando la mayor productividad.

**Art. 7. COMPONENTES.-** El Subsistema de Administración Técnica del Talento Humano, estará compuesto por los procesos de: Planificación de Talento Humano, Clasificación de Puestos, Remuneraciones, Selección de Personal, Desarrollo y Formación Profesional, Evaluación de Desempeño; y, Protección Laboral y Bienestar Social.

## CAPÍTULO I

### PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Art. 8. DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO.-** Es el conjunto de políticas, normas, mecanismos, técnicas y procedimientos orientados a determinar los requerimientos del talento humano de manera programada y sistemática, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la planificación estratégica, plan operativo anual (POA), desarrollo organizacional y carga de trabajo de las áreas de la empresa.

**Art. 9. SUBPROCESOS DE LA PLANIFICACIÓN.-** Los subprocesos que forman parte de este proceso son:

- a) Desarrollo Organizacional
- b) Dimensionamiento
- c) Traslados, traspasos y cambios administrativos

**Art. 10. APROBACIÓN.-** En base a la estructura organizacional aprobada, el Gerente General tendrá la atribución de aprobar la Planificación Anual de Talento Humano, que permita cumplir con los objetivos empresariales.

**Art. 11. RESPONSABILIDADES DE LA GERENCIA NACIONAL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO.-** La GNDEO serán responsable de:

- a) Generar el procedimiento y metodología de análisis de dimensionamientos, que serán aprobados por la Gerencia General
- b) Actualizar, crear y eliminar puestos y posiciones constantes en el Manual de Clasificación de Puestos por efecto de la Planificación Anual de Talento Humano aprobada por el Gerente General y basada en la planificación estratégica, los planes operativos, el desarrollo organizacional y las cargas de trabajo que presenten las áreas de la Corporación.
- c) Formular el presupuesto necesario para atender la planificación anual del talento humano;
- d) Administrar operativamente la planificación anual de talento humano aprobada;
- e) Planificar las necesidades de contratación ocasional; ya sea por nuevos proyectos o por causas de fuerza mayor.

**Art. 12. POLÍTICAS PARA LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO.-** Para la planificación de talento humano se observarán las siguientes políticas generales:

- a) Que la planificación se sustente en el análisis de los requerimientos de talento humano a corto, mediano y largo plazo, con sujeción a la planificación estratégica y operativa de la empresa;
- b) Que la distribución orgánica de los puestos se determine con fundamento en la funcionalidad de las diferentes áreas o procesos de la empresa a fin de garantizar la idoneidad y calidad del talento humano;

- c) La creación de puestos será realizada única y exclusivamente en base al Plan anual de Talento Humano aprobado por el Gerente General. La remuneración para los puestos a crearse, será fijada sobre la base de las escalas salariales vigente en la empresa;
- d) Las denominaciones de puestos responderán a la estructura ocupacional que corresponda;
- e) Los traspasos de puestos y traslados de servidores serán por efecto de la planificación estratégica, plan anual operativo, estructura organizacional y carga de trabajo; y,
- f) La Gerencia General presentará anualmente al Directorio, en forma conjunta con el presupuesto general de la empresa, la planificación del Talento Humano a ejecutarse en el próximo año, incluyendo las pasantías y prácticas estudiantiles.

## CAPÍTULO II

### DE LA CREACIÓN, MOVILIDAD Y SUPRESIÓN DE PUESTOS

**Art. 13. CREACIÓN DE PUESTOS.-** La GNDEO para la creación de puestos, deberá sustentar que:

- a) La empresa no dispone de personal para ejecutar actividades específicas permanentes y siempre que exista la disponibilidad económica suficiente en la partida presupuestaria correspondiente;
- b) La creación de puestos y/o posiciones, será autorizada específicamente para cumplir actividades permanentes y fijas que se deriven de la estructura organizacional, funcionalidad de las áreas o procesos organizacionales;
- c) Se prohíbe la creación de puestos y/o posiciones permanentes para cumplir actividades ocasionales que por su naturaleza requieran el empleo de personal ocasional.

**Art. 14. MOVILIDAD.-** De acuerdo con la planificación anual del talento humano, cambios en la estructura organizacional o procesos y necesidades de la empresa o del servidor, se podrá realizar traspasos, traslados y cambios administrativos de acuerdo a los grupos ocupacionales y funcionales de las personas que los ocupan, a través de las Áreas de Talento Humano, de su jurisdicción.

**Art. 15. DEL TRASPASO DE UN PUESTO A OTRA ÁREA ADMINISTRATIVA.-** Los traspasos administrativos de un puesto de un área administrativa a otra, se podrán realizar en procesos de fortalecimiento organizacional con sustento en análisis de planificación, racionalización y optimización del talento humano, derivados de cambios de estructura o procesos y de la planificación anual de talento humano, sin que se afecte la estabilidad, funciones y remuneración del servidor.

También se podrá realizar traspaso de un puesto a otra unidad administrativa bajo los siguientes criterios técnico administrativos:

- a) Reorganización interna de la empresa o sus áreas, derivada de procesos de mejoramiento, modernización o por afectación de ámbito legal de la empresa;
- b) Por la asignación de nuevas atribuciones, responsabilidades y competencias emitidos por el nivel directivo, derivadas de los objetivos de la empresa;



- c) Desconcentración de funciones y delegación de competencias legalmente establecidas;
- d) Evitar la duplicación de funciones, atribuciones y responsabilidades; y,
- e) Modificación o creación de productos o servicios de la empresa.

**Art. 16. DE LOS TRASLADOS ADMINISTRATIVOS.-** Cuando exista una vacante temporal o definitiva se podrá cubrir la misma con talento humano interno, bajo la modalidad de traslados temporales o definitivos.

El traslado temporal se llevará a cabo cuando el titular de un puesto por requerimientos de la empresa o por situaciones personales tenga que ausentarse por más de 90 días hasta por 2 años por efecto de permisos, comisiones de servicio, eventos de capacitación u otros, debiendo contar con la autorización de su jefe y gerente inmediato e informe favorable de las Áreas de Talento Humano, de acuerdo a su jurisdicción.

El traslado definitivo se llevará a cabo cuando el titular de un puesto bajo cualquier modalidad haya dejado de ejercer la posición y se haya realizado el concurso interno para cubrir la misma.

**Art. 17. CAMBIOS ADMINISTRATIVOS.-** Los cambios administrativos son aquellos traspasos o traslados que por necesidad de la empresa o del servidor, éste deba cambiar su lugar de trabajo a otro cantón distinto de su domicilio habitual, debiendo contar con informe favorable de la GNDEO y la aceptación escrita del servidor. Los cambios administrativos se darán en los siguientes casos:

- a) Por procesos de reestructura;
- b) Por aplicación o implementación de programas de racionalización de talento humano; y,
- c) Por solicitud del servidor u obrero, siempre y cuando exista la vacante.

**Art. 18. SUPRESIÓN DE PUESTOS.-** Por las siguientes razones técnicas, económicas y funcionales se podrán suprimir puestos:

- a) Razones técnicas, son las que se deriven de: reestructuración de la empresa, procesos o áreas; necesidad de evitar la duplicación de funciones; de redistribuir las cargas de trabajo; o, de posibilitar la optimización de procesos, la descentralización de competencias y la desconcentración de funciones;
- b) Razones económicas, son las que se deriven de: necesidad de ajustar la cantidad del personal, en relación con la disponibilidad presupuestaria, el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa.
- c) Razones funcionales, son las que se deriven de: necesidad de mantener un racional equilibrio entre los diversos tipos de áreas y procesos, en relación con la misión, visión y objetivos, de conformidad con la planificación estratégica de la empresa y buscando adecuados índices de eficiencia administrativa.

**Art. 19. INDEMNIZACIÓN.-** Para los casos de supresión del puesto del servidor u obrero, CNT EP aplicará la indemnización prevista de acuerdo a su régimen, la misma que no sobrepasará del límite establecido en la normatividad vigente en el país.

### CAPÍTULO III

#### CONTRATACIÓN OCASIONAL O TEMPORAL

**Art. 20. DE LA CONTRATACIÓN OCASIONAL O TEMPORAL.-** La contratación de personal bajo esta modalidad se efectuará por razones eminentemente temporales y de excepción, que justifiquen que las labores que van a desarrollarse no pueden ser ejecutadas por personal de la empresa, debiendo aplicarse el tipo de contratación de acuerdo al régimen de las funciones y perfil del puesto a desempeñar por la persona contratada. Así como por efecto de creación de puestos o posiciones durante el ejercicio fiscal hasta que sean consideradas permanentes de acuerdo a la planificación anual de talento humano.

Sólo el Gerente General podrá autorizar este tipo de contratación.

**Art. 21. DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN OCASIONAL O TEMPORAL.-** La GNDEO, a fin de emitir el informe previo favorable para la contratación ocasional o temporal, se sujetará a las siguientes directrices:

- a) Con fundamento en la planificación anual de talento humano para la realización de proyectos con tiempo de duración específico;
- b) Por la generación de proyectos no programados, que en su estudio de factibilidad se incluya entre sus costos, el de talento humano que se encuentre vinculado al proyecto;
- c) Serán determinados sobre la base de los requerimientos existentes en la planificación anual de talento humano o por proyectos aprobados por el Gerente General;
- d) Se prohíbe la contratación de servicios de asesoría para cumplir actividades permanentes que se deriven de la estructura organizacional, de la funcionalidad de las áreas o procesos organizacionales, o para la ejecución de actividades en calidad de personal de libre designación y remoción o titulares de áreas o procesos que orgánica y presupuestariamente deben disponer de puestos fijos; y,
- e) Serán autorizados por el Gerente General, sobre la base del informe presentado por la GNDEO, en el que se sustente que la empresa no dispone de personal para ejecutar actividades específicas. Este tipo de contratos tendrán plazos determinados, de acuerdo a su régimen y sus remuneraciones no podrán ser superiores al puesto correspondiente en la escala salarial de la empresa.

**Art. 22. CONTINUIDAD DE CONTRATACIÓN OCASIONAL O TEMPORAL.-** Si por necesidades de la empresa se debe continuar con la relación contractual, el Gerente General podrá autorizar y suscribir un nuevo contrato ocasional, de acuerdo a las modalidades contractuales del régimen que le sean aplicables; y, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestaria.

Para el caso de los obreros se aplicará las modalidades de contratación establecidas en el Código de Trabajo y para los puestos de servidores públicos de carrera se emitirán contratos ocasionales los mismos que tendrán una duración por cada ejercicio fiscal, pudiéndose renovarse hasta por 3 ocasiones este tipo de contratos, los mismos que serán emitidos previa evaluación de desempeño.

Es responsabilidad de las áreas de Talento Humano, de cada jurisdicción, impedir que este tipo de contrataciones se conviertan en indefinidas por falta de seguimiento. Caso contrario el servidor que haya omitido este seguimiento será responsable de las acciones administrativas, legales y pecuniarias que se generen por no haber dado por terminada la relación. Se considerará como falta grave y como antecedente para iniciar las acciones previstas en el inciso final del artículo 30 de la LOEP.

**Art. 23. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL CONTRATO OCASIONAL O TEMPORAL.-** Corresponde a los responsables de las áreas o procesos organizacionales, realizar el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados por el personal contratado, debiendo remitir al área de Talento Humano de su jurisdicción, sobre la base de la descripción de actividades y productos programados en el formulario y procedimiento que se genere para el efecto por parte de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional, que servirá para determinar la planificación anual del talento humano.

**Art. 24. PASANTÍAS.-** Al interior de la CNT EP se establecerá el sistema de pasantías que tendrá como objetivo fomentar el desarrollo de futuros profesionales mediante prácticas estudiantiles que se pagarán de acuerdo al marco legal vigentes, a la disponibilidad presupuestaria y en base al instructivo que emita el Gerente General, sin que se genere relación de dependencia.

**Art. 25. PRÁCTICAS ESTUDIANTILES.-** Las prácticas estudiantiles, a nivel intermedio y superior, se realizarán en base a un convenio con entidades educativas reconocidas por el Ministerio de Educación y Consejo de Educación Superior (CES), respectivamente, en el que se estipule claramente que no existe relación de dependencia y que los practicantes se encuentren cubiertos por un seguro contra accidentes personales.

Los convenios para prácticas estudiantiles serán suscritos por el responsable del Área de Talento Humano de la jurisdicción donde el estudiante realice la misma.

#### CAPÍTULO IV

##### CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

**Art. 26. DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.-** Es el conjunto de políticas, normas, mecanismos, métodos y procedimientos técnicos para describir y valorar un puesto, a fin de ubicarlo dentro de un grupo ocupacional y en la escala salarial que le corresponda.

La aplicación de este proceso se lo efectuará considerando los factores del puesto establecidos en la metodología de Gestión del Talento Humano por Competencias y la ubicación geográfica.

**Art. 27. SUBPROCESOS DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.-** Los subprocesos que forman parte de este proceso son:

- a) Análisis o descripción de puestos
- b) Grupos ocupacionales
- c) Valoración de puestos
- d) Cambio de régimen laboral
- e) Cambio de denominación

Los mismos que se sujetarán a lo establecido en la LOEP y demás normas que le sean aplicables.

**Art. 28. ANÁLISIS O DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.-** Es el subproceso que identifica, recolecta, analiza y registra la información relativa al rol de un puesto en la empresa, a través de la determinación de requisitos, actividades, atribuciones, responsabilidades e interrelación en función de la misión del puesto.

**Art. 29. GRUPOS OCUPACIONALES.-** Es la agrupación de puestos de trabajo que de acuerdo a rangos de valoración, permite agrupar puestos de características semejantes en una forma sistemática, generando niveles funcionales dentro de la empresa.

Para el efecto se considerarán ocho (8) grupos ocupacionales de servidores:

- 1. Gerente General
- 2. Gerentes Nacionales
- 3. Gerentes de Área
- 4. Jefes
- 5. Analistas Senior
- 6. Analistas Junior
- 7. Asistentes
- 8. Auxiliares

Todo puesto que fuere creado será clasificado y se sujetará a los grupos ocupacionales vigentes en la empresa.

Los puestos que conforman cada grupo ocupacional se establecerán en el Manual de Clasificación de Puestos aprobado por el Gerente General.

Para el personal de libre designación y remoción, incluidos los asesores se aplicarán las resoluciones emitidas por el Directorio.

**Art. 30. VALORACIÓN DE PUESTOS.-** Es el subproceso mediante el cual, se cuantificarán los diferentes factores por cada puesto, con la finalidad de determinar su clasificación y ubicación dentro de los grupos ocupacionales y en la Escala Salarial de la empresa, a través de la metodología aprobada por el Gerente General.

**Art. 31. DIRECTRICES PARA LA DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS.-** El Gerente General aprobará el manual de clasificación de puestos, sobre la base de la propuesta realizada por la GNDEO, considerando las siguientes directrices:

- a) El manual de clasificación de puestos, será el resultado de describir, valorar y clasificar los puestos en base a la metodología establecida;
- b) Los puestos que se ubiquen dentro de los grupos ocupacionales de analistas senior y jefes, considerando el tipo de provincia donde se encuentra el puesto y la carga de trabajo, serán ubicados en escalas salariales diferenciadas, independiente de su valoración;
- c) Para los grupos ocupacionales de Gerente General, Gerentes Nacionales y Gerentes de Área una vez realizada la valoración del puesto se aplicará la escala salarial correspondiente, que no podrá exceder de veinticinco (25) Salarios Básico Unificados, salvo que el Presidente de la República lo autorice; y,
- d) Una vez levantados y valorados los puestos de trabajo se procederá a ubicar al personal dentro de los mismos.

**Art. 32. CAMBIO DE DENOMINACIÓN.-** Cuando la denominación de un puesto sea modificada por efecto del análisis y descripción del puesto se aplicará la nueva denominación sin que ello implique cambio de actividades de los ocupantes del mismo ni afectación en la remuneración.

## CAPÍTULO V

### DE LAS REMUNERACIONES E INGRESOS COMPLEMENTARIOS

**Art. 33. ADMINISTRACIÓN SALARIAL.-** Es el conjunto de normas, mecanismos y procedimientos tendientes a establecer o mantener una estructura de salarios que permita una equidad interna y competitividad externa.

**Art. 34. OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN SALARIAL.-** La implementación de una administración salarial al interior de la CNT EP, busca alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Remunerar a cada servidor de acuerdo con el grupo ocupacional, responsabilidades y puesto que ocupa;
- b) Retribuir a los servidores por cumplimiento de metas y objetivos;
- c) Atraer y retener a los mejores talentos para los puestos, de acuerdo con las competencias exigidas para el mismo;
- d) Establecer mecanismos remunerativos para lograr la eficiencia empresarial; y,

- e) Contribuir al equilibrio entre los intereses financieros de la empresa y su política de administración del talento humano.

**Art. 35. DIRECTRICES PARA LA ADMINISTRACIÓN SALARIAL.-** La administración salarial se basará en las siguientes directrices:

- a) El presupuesto de remuneraciones anual será aprobado por el Directorio de la empresa y se encontrará relacionado a un porcentaje que establezca el mismo respecto los ingresos operativos de la empresa;
- b) Las escalas salariales serán aprobadas por el Directorio en forma anual conjuntamente con el presupuesto de remuneraciones y el presupuesto general de la empresa;
- c) Los servidores cuyas remuneraciones actuales, superen el valor de la escala salarial que le corresponda, por ningún motivo, serán sujetos de incremento salarial hasta que el valor de la escala sea superior a su remuneración percibida;
- d) Dar a conocer a los servidores el sistema de remuneración adoptados por la empresa;
- e) Los incrementos salariales, para los obreros, que se generen por contratación colectiva serán máximo en el porcentaje fijado por el Ministerio de Relaciones Laborales;
- f) Ningún servidor percibirá una remuneración mensual unificada superior a 25 SBU, salvo que un Decreto Ejecutivo disponga lo contrario; y,
- g) La suma de los componentes de remuneración variable no serán superiores a 15 SBU.

**Art. 36. REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA.-** La remuneración mensual unificada de cada servidor se establecerá sobre la base de las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas; Código del Trabajo y/o, Contrato Colectivo, de acuerdo a su régimen, así como también en las normas y disposiciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Se excluye del concepto de remuneración mensual unificada los siguientes componentes:

- a) Décima Tercera Remuneración
- b) Décima Cuarta Remuneración
- c) Encargos o subrogaciones
- d) Aporte Patronal por parte del empleador
- e) Aporte de Fondos de Reserva
- f) Horas suplementarias y extraordinarias
- g) Viáticos, movilizaciones, subsistencias y alimentación
- h) Viáticos al exterior
- i) Compensación por residencia
- j) Remuneración variable
- k) Alimentación
- l) Transporte
- m) Reconocimiento económico para los servidores que participen como organizadores, profesores, instructores o facilitadores en eventos de capacitación.

Para efectos de aportación al IESS no se considerarán los componentes establecidos en los literales g), h), i), k), l); y, m).

Por la naturaleza jurídica de la CNT EP los servidores públicos de la empresa aportarán al IESS en el porcentaje establecido en la Ley de Seguridad Social, de acuerdo a su régimen.

Para el pago de indemnizaciones, se considerará para efectos de la misma la última remuneración aportable al IESS.

Las remuneraciones y los beneficios económicos que le correspondan a los servidores se cancelarán en forma mensual, pudiendo realizarse anticipos quincenales, de acuerdo a la política que establezca el Gerente General de la CNT EP.

**Art. 37. DESCUENTOS.-** De los haberes del servidor se efectuarán los descuentos que fueren de ley; los autorizados por éste; los que estuvieren amparados en la Contratación Colectiva, cuando corresponda; y/o, por disposición judicial.

**Art. 38. ENCARGO.-** Se aplicará cuando se encargue un puesto vacante en los grupos ocupacionales de jefes, gerentes de área y gerentes nacionales a un servidor de menor nivel debiendo pagarse la diferencia entre el sueldo del servidor y el puesto encargado.

**Art. 39. SUBROGACIÓN.-** Se aplicará cuando el titular de un puesto en los grupos ocupacionales de jefes, gerentes de área, gerentes nacionales y gerente general se ausente en forma temporal por motivos tales como vacaciones, permisos, licencias y comisiones de servicio y le subrogue un servidor de menor nivel debiendo pagarse la diferencia entre el sueldo del servidor que subroga y el sueldo del titular del puesto.

**Art. 40. SUELDO FIJO.-** Se entenderá como tal al Sueldo o Salario Mensual Unificado de cada servidor que conste en su contrato de trabajo o nombramiento, según corresponda; o, el último sueldo percibido.

**Art. 41. INCREMENTOS SALARIALES.-** En base al estudio de mercado, a las escalas salariales y límites establecidas para el sector público y el cumplimiento de metas y objetivos, se analizarán posibles ajustes a las escalas salariales de acuerdo a la metodología establecida por el Directorio, en la cual se debe considerar la evaluación de desempeño, realizado con el apoyo de firmas externas especializadas y en base de la capacidad económica de la empresa. De realizarse un incremento, éste será imputable a cualquier otra disposición que surja por ley, contratación colectiva u otro, según el régimen del servidor.

**Art. 42. ESCALAS SALARIALES.-** Es el valor remunerativo que tiene un puesto de trabajo por efecto del perfil y valoración del mismo, que se encuentra ligado a un grupo ocupacional.

Las escalas salariales se fijarán anualmente sobre la base del siguiente mecanismo:

- a) La GNDEO desarrollará la metodología o procedimiento para establecer las escalas salariales tomando en cuenta los siguientes aspectos:
  - 1. Límites salariales establecidos por ley.
  - 2. Mercado salarial sectorial.
  - 3. Proyección de Ingresos de la empresa
  - 4. Planificación Anual de Talento Humano
  - 5. Presupuesto de la empresa
  
- b) El Directorio aprobará las Escalas Salariales, las mismas que se aplicarán desde la fecha de aprobación de dicho organismo.

**Art. 43. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN VARIABLE.-** De conformidad con el Art. 20, numeral 4 de la LOEP, CNT EP establece su sistema de remuneración variable, orientada a bonificar económicamente al cumplimiento individual, grupal y colectivo de índices de eficiencia y eficacia. La remuneración variable se reconocerá proporcionalmente al cumplimiento de tales índices, mientras éstos se conserven o mejoren, mantendrán su variabilidad de acuerdo al cumplimiento de las metas empresariales. El componente variable de la remuneración no podrá considerarse como inequidad remunerativa ni derecho adquirido y que no podrá superar los 15 SBU.

El sistema de remuneración variable será de dos tipos:

- a) Por Resultados
- b) Por Objetivos

**Art. 44. REMUNERACIÓN VARIABLE POR RESULTADOS.-** Es el componente monetario que tiene por objetivo reconocer el cumplimiento individual, grupal y colectivo que cumpla con los índices de eficacia fijados para los procesos que el Directorio de la empresa determine.

**Art. 45. DIRECTRICES PARA LOS MECANISMOS PARA REMUNERACIÓN VARIABLE POR RESULTADOS.-** El Directorio de la empresa aprobará en forma anual la metodología, procedimiento, indicadores y metas a aplicarse, bajo las siguientes directrices:

- a) El pago de remuneración variable por resultados se hará siempre y cuando se haya presupuestado;
- b) El pago de la remuneración variable por resultados se aplicará única y exclusivamente al personal que tenga relación directa con los procesos que determine el Directorio de la empresa;



- c) Se deberá considerar la realidad de las provincias grandes, pequeñas y medianas, por lo que deberá existir aspectos diferenciadores de gestión y de escala de retribución de remuneración variable por resultados;
- d) El pago de remuneración variable por resultados podrá ser de hasta 10 SBU mensuales; y,
- e) El pago de remuneración variable por resultados se realizará a partir de que el porcentaje de cumplimiento de metas sea superior al establecido.

**Art. 46. REMUNERACIÓN VARIABLE POR OBJETIVOS.-** Se entenderá como el componente que se orienta a bonificar económicamente el cumplimiento individual, grupal y colectivo de índices de eficiencia fijados, cuyo incentivo económico se reconocerá proporcionalmente al cumplimiento de tales índices, mientras éstos se conserven o mejoren, mantendrán su variabilidad de acuerdo al cumplimiento de las metas empresariales.

**Art. 47. DIRECTRICES PARA LOS MECANISMOS DE REMUNERACIÓN VARIABLE POR OBJETIVOS.-** El Directorio de la empresa aprobará en forma anual la metodología, mecanismos, procedimiento, indicadores y metas a aplicarse, bajo las siguientes directrices:

- a) El pago de la remuneración variable se hará siempre y cuando se haya presupuestado;
- b) Se establecerá una diferenciación entre las áreas que sean parte del giro del negocio y las áreas de soporte;
- c) Se establecerá una diferenciación entre los diferentes grupos ocupacionales definidos por la empresa;
- d) El pago de remuneración variable en todo caso guardará relación con el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Estratégico y Plan Operativo Anual aprobado por el Directorio; y,
- e) El pago por este concepto tendrá un límite de 15 SBU mensuales, pudiendo pagarse en la periodicidad que se establezca en la metodología.

## CAPÍTULO VI

### SELECCIÓN DE PERSONAL

**Art. 48. DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL.-** Es el conjunto de normas, mecanismos, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, a través de procesos de selección, que se realizarán de conformidad con el procedimiento establecido para el efecto. La selección de personal es de responsabilidad de las Áreas de Talento Humano, de acuerdo a su jurisdicción.

**Art. 49. SUBPROCESOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL.-** Los subprocesos que forman parte de este proceso son:

- a) Reclutamiento (Convocatoria)
- b) Selección
- c) Incorporación
- d) Ascensos
- e) Promociones

Los mismos que se sujetarán a las normas que rigen a cada régimen de los servidores de la empresa.

**Art. 50. DEL RECLUTAMIENTO.-** Es el subproceso que permite incentivar la participación del mayor número de aspirantes potencialmente calificados con las competencias necesarias para ocupar puestos en la CNT EP.

Todo proceso de reclutamiento se realizará a través de concursos públicos los cuales serán publicados en medios de comunicación masiva interna y/o externa.

**Art. 51. DE LAS VACANTES.-** Dentro de la CNT EP se considerará como una vacante a ser cubierta cuando se cumpla las siguientes condiciones:

- a) **VACANTE TEMPORAL.-** Cuando por necesidades del giro del negocio, generado por proyectos y campañas específicas; o, por ausencia temporal de un servidor se necesite cubrir la posición por eventos como: maternidad, enfermedad, licencia con y sin sueldo, vacaciones u otro tipo de ausentismos mayor a sesenta (60) días y no superior a dos (2) años se establecerá una contratación ocasional o de plazo fijo, de acuerdo al régimen que corresponda a la posición.
- b) **VACANTE DEFINITIVA.-** Cuando se genere una vacante de manera definitiva, por desvinculación del servidor, creación de puestos y/o posiciones, cuando el titular del puesto haya sido promovido o ascendido, se generará el proceso de reclutamiento y selección.

Para ser cubierta la vacante el área requirente deberá realizar el requerimiento en un plazo máximo de ciento ochenta (180) días caso contrario se eliminará la posición vacante y de ser necesario se deberá requerir un nuevo dimensionamiento del área.

**Art. 52. PROCESO DE SELECCIÓN.-** Para llenar las vacantes generadas en la empresa se realizarán los procesos de reclutamiento y selección, bajo las siguientes consideraciones:

- a) **RECURSO INTERNO.-** Los servidores que deseen participar en los procesos de selección y por ende ser promocionados o ascendidos deberán:
  - 1. Cumplir con los requisitos exigidos para el puesto.
  - 2. Permanencia mínima de un año en la empresa desde su incorporación.
  - 3. No poseer sanciones al menos un año antes de la fecha de publicación del concurso.
  - 4. No haber sido ascendido o promovido, por efecto de concurso interno dentro del último año, previo a la convocatoria.
- b) **RECURSO EXTERNO.-** Los candidatos deberán cumplir con los requisitos exigidos para la selección, conforme al Manual de Clasificación de Puestos.

Los puestos de relación directa con clientes ubicados en Contact center, centros integrados de servicios, recaudación, cabinas, instalación y mantenimiento, son considerados como “Puestos de Formación”, para éstos se procederá únicamente con reclutamiento externo.

Para cubrir vacantes temporales, y una vez que se cuente con la requisición del personal, las Áreas de Talento Humano de acuerdo a su jurisdicción, procederán a presentar al área requirente una terna de candidatos, que cumplan con los requisitos del puesto, sin que sea necesario la conformación del Comité de Selección, siendo responsabilidad del área requirente realizar una entrevista técnica para escoger el candidato idóneo.

La GNDEO generará el procedimiento para la ejecución de los concursos.

**Art. 53. DE LA SELECCIÓN.-** Es el subproceso mediante el cual se define al aspirante idóneo que reúna los requerimientos establecidos, para ocupar una posición.

El subproceso de selección deberá ejecutarse estrictamente a lo señalado en el procedimiento, los aspirantes y candidato seleccionado deberán cumplir los requisitos del puesto constantes en el Manual de Clasificación de Puestos de la CNT EP.

**Art. 54. COMITÉ DE SELECCIÓN.-** Es el grupo que realizará la entrevista final y validará la correcta ejecución del proceso de selección, el mismo que estará integrado por:

1. Presidirán los comités: El Gerente Nacional del área respectiva, cuando se trate de llenar puestos asignados a la Matriz; el Administrador Regional, cuando se trate de llenar puestos asignados a la provincia en donde tenga su sede; y, el Administrador Provincial, cuando se trate de llenar puestos asignados a su provincia. Los presidentes podrán nombrar a sus delegados, quienes tendrán las mismas atribuciones del titular.
2. El Jefe inmediato del área donde exista la vacante, o su delegado que será el responsable del proceso al que se incorporará o promocionará el servidor que gane el concurso.
3. El delegado de las Áreas de Talento Humano responsable del proceso de selección, quien a más de ser miembro será quien actúe como secretario y elabore el informe de selección.

**Art. 55. DE LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN.-** Son atribuciones y responsabilidades del Comité de Selección las siguientes:

- a) Efectuar el proceso de selección de acuerdo al procedimiento establecido por la CNT EP;
- b) Velar que el candidato seleccionado cumpla con las características del perfil del puesto; y,

- c) En caso de divergencia entre los miembros del comité, el presidente del comité tendrá dirimencia en la selección del candidato.

**Art. 56. DEL CANDIDATO SELECCIONADO.-** El candidato seleccionado previa su incorporación a la empresa deberá sujetarse y cumplir los requisitos establecidos en el Art. 61 del presente Reglamento.

**Art. 57. DE LA APELACIÓN.-** El candidato de un proceso de selección que considere que el mismo no se ha realizado de conformidad a lo establecido en el procedimiento, podrá apelar el informe realizado por el comité de selección ante la GNDEO, en el término de tres (3) días. GNDEO solicitará el informe y soportes del proceso al comité, quien deberá remitir la información en el término de dos (2) días.

**Art. 58. DE LA ATRIBUCIÓN DE LA GNDEO.-** Recibido el proceso apelado la GNDEO dispondrá a la Gerencia de Administración de Talento Humano sobre la validez del proceso y cumplimiento de formalidades en el término de tres (3) días. De encontrarse inconformidades en el mismo será declarado nulo y se iniciará un nuevo proceso. De no ser así emitirá informe favorable para que continúe el proceso.

Lo resuelto por la GNDEO será definitivo y no será objeto de otro tipo de reclamo administrativo.

**Art. 59. INHABILIDADES Y PROHIBICIONES.-** Se estará a lo dispuesto en el Art. 14 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, las mismas que serán extensivas a los puestos de carrera y obreros.

Al pie del contrato o nombramiento, el aspirante presentará una declaración juramentada de no tener impedimento por parentesco, en la Gerencia de Área en la que prestará sus servicios. Si la declaración resultare falsa, constituirá causal para la terminación de las relaciones de trabajo, cualquiera que sea la fecha en que se descubra la falsedad sin perjuicio de las acciones judiciales a que haya lugar.

En el caso de personas que siendo compañeros de trabajo de una misma gerencia o área, decidieren contraer matrimonio, deberán allanarse a que, uno de ellos, sea cambiado a otra área donde no se mantenga la incompatibilidad funcional; o, salir de la empresa si no cabe dicha solución. En cuyo caso no se considerará destitución o despido intempestivo.

**Art. 60. DE LA INCORPORACIÓN.-** Solo el Gerente General, Representante Legal de la empresa o a quien éste delegue, autorizará los nombramientos o contratos de los servidores bajo las diferentes modalidades existentes, de acuerdo al régimen al que se sujeta el servidor.

La fecha de inicio de la relación laboral será la que conste en el Nombramiento o Contrato de Trabajo, según corresponda, registrado ante autoridad competente; es decir, en el primer caso ante el Área de Talento Humano donde vaya a prestar sus servicios; y, en el segundo caso ante la Inspectoría del Trabajo.

**Art. 61. REQUISITOS PARA EL INGRESO.-** Para ser servidor de la CNT EP se deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano ecuatoriano, mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República para el desempeño de un puesto dentro de la CNT EP.
2. Declaración Juramentada ante Notario Público que establezca que no se encuentra prohibido de ejercer cargo público por las siguientes causas:
  - a. Interdicción civil o en concurso de acreedores o en insolvencia declarada judicialmente;
  - b. Encontrarse en mora de pagar créditos de cualquier naturaleza, definitivamente establecidos a favor de entidades u organismos del sector público;
  - c. Tener en su contra auto de llamamiento a juicio debidamente ejecutoriado;
  - d. Ejercer otro cargo público (pluriempleo), a excepción de la docencia a nivel superior; y,
  - e. Encontrarse dentro de las inhabilidades y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento.
3. Cumplir con los requerimientos de preparación académica, experiencia y demás competencias exigibles y previstas en el Manual de Clasificación de Puestos.
4. Dos copias de la cédula de identidad o ciudadanía.
5. Dos copias de la papeleta de votación del último proceso electoral previo a su incorporación a la empresa.
6. Declaración patrimonial juramentada conforme lo previsto en la Constitución de la República y la ley y haber autorizado el levantamiento del sigilo de sus cuentas bancarias.
7. Certificado extendido por el Ministerio de Relaciones Laborales de no tener impedimento para el desempeño de funciones públicas.
8. Haberse sometido al examen médico pre-ocupacional ante los facultativos que designe la CNT EP.
9. Rendir la caución que corresponda a su puesto, cuando lo solicite la Jefatura de la Administración de la Gestión del Talento Humano conforme a las funciones que desempeñe.
10. Carné del CONADIS, en caso de ser persona discapacitada.

En el caso de extranjeros se exceptúan los requisitos establecidos en los numerales 1 y 7, en su reemplazo deberá presentar Visa de Trabajo e Inscripción de Registro de Extranjero, otorgado por el Ministerio de Relaciones Laborales, una vez que sea incorporado a la empresa en el plazo de 30 días. Este requisito no aplica para los extranjeros con Visa de Residente.

Si después de haber adquirido la calidad de servidor se descubriere falsedad o alteración en los datos o documentos presentados, el que incurriere en tal evento será separado inmediatamente de la CNT EP, al tenor de lo dispuesto en el presente reglamento y en las normas que le sean aplicables por su régimen.

**Art. 62. DOCUMENTO DE VINCULACIÓN.-** Para el caso de los servidores públicos de carrera su vínculo laboral será mediante nombramiento bajo sus diferentes modalidades o contratos ocasionales. Para los obreros se efectuará mediante Contrato de Trabajo en sus diferentes modalidades.

El nombramiento de los servidores de CNT EP se registrará en las Áreas de Talento Humano de su jurisdicción, dentro del plazo de quince días, los mismos que deberán tener un orden secuencial y numérico.

Los contratos de trabajo, de los obreros se legalizarán en la Inspección del Trabajo de su jurisdicción, una vez cumplido este requisito y dentro del plazo de treinta (30) días se realizará el registro en las Áreas de Talento Humano de su jurisdicción.

Si después de haber adquirido la calidad de servidor se descubriere falsedad o alteración en los datos o documentos presentados, el que incurriere en tal evento será separado inmediatamente de la CNT EP, al tenor de lo dispuesto en el presente reglamento y en las normas que le sean aplicables por su régimen, independiente de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

**Art. 63. EXPEDIENTES.-** Las Áreas de Talento Humano de acuerdo a su jurisdicción serán las responsables del manejo del expediente personal de cada servidor de la empresa, siendo de responsabilidad de las mismas la administración y custodia de su contenido.

**Art. 64. DE LA DISPONIBILIDAD.-** Para ingresar a prestar sus servicios en la CNT EP, necesariamente debe existir la correspondiente vacante, salvo las contrataciones temporales; y, el presupuesto para solventar los egresos que ocasione la incorporación. Queda prohibido mantener personal ad honórem dentro de las instalaciones de la empresa, siendo de responsabilidad administrativa y civil del servidor del área respectiva, el mantener este tipo de personas, lo cual será considerado como falta grave a efectos de iniciar el proceso de cesación de funciones de éste.

Para la creación de puestos, se deberá realizar, en forma previa, el estudio de dimensionamiento a través de la GNDEO, con sujeción al procedimiento generado para el efecto.

**Art. 65. DOMICILIO DEL SERVIDOR.-** El servidor deberá señalar domicilio para recibir notificaciones relativas al ejercicio de sus funciones, en el Área de Talento Humano de su jurisdicción, entendiéndose que dicho domicilio corresponderá al lugar de residencia habitual del servidor en el Ecuador. Los cambios de domicilio serán notificados por escrito a dicha área.

Cualquier cambio de domicilio deberá ser notificado por el servidor a las áreas de Talento Humano de su jurisdicción donde esté cumpliendo sus funciones, comunicación que deberá efectuar en un término no mayor de cinco días contados a partir del momento en que ocurrió dicho cambio.

De no cumplirse con esta obligación, la CNT EP considerará, para efectos administrativos y legales, como domicilio del servidor, la dirección que consta en los registros que para el caso lleva la empresa. Información que es proporcionada por el servidor al momento de llenar el formulario de datos personales para laborar en la Empresa. Entendiéndose como tal la dirección electrónica que fije el servidor.

**Art. 66. PERÍODO DE PRUEBA.-** Los servidores públicos de carrera que ingresen a la empresa se sujetarán a un periodo de prueba de 180 días, después de lo cual y previa evaluación de desempeño se emitirá el nombramiento definitivo.

Para los obreros se celebrará contratos de trabajo a plazo fijo, con un período de prueba de 90 días, debiendo realizarse la evaluación de desempeño para su continuidad.

En caso de que no se haya efectuado la evaluación dentro del plazo que corresponda y se haya producido la permanencia de un servidor de bajo desempeño, los pagos que se incurra por indemnización o liquidación serán asumidos por el jefe inmediato si siendo notificado por el Área de Talento Humano correspondiente, no procedió a la misma. En caso de que las Áreas de Talento Humano no hubiesen notificado oportunamente la responsabilidad recaerá en el servidor responsable de esta actividad. En estos casos se aplicará lo previsto en el inciso final del artículo 30 de la LOEP.

## CAPÍTULO VII

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

**Art. 67. DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.-** Es el conjunto de normas, mecanismos, técnicas, métodos y procedimientos que sistemáticamente se orientan a evaluar y medir la gestión sus servidores.

De conformidad con lo señalado en el numeral 5 del Art. 20 y el numeral 1 del Art. 30 de la LOEP, la GNDEO, efectuará la evaluación periódica a todos los servidores de la empresa.

**Art. 68. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.-** Son objetivos de la evaluación periódica del desempeño del personal:

- a) Conocer el desempeño laboral del personal.
- b) Identificar los factores que obstaculizan el desempeño eficiente del personal.
- c) Determinar las medidas correctivas para mejorar el desempeño.
- d) Motivar al personal a través de la remuneración variable por superar las metas y objetivos empresariales.
- e) Mejorar el desempeño empresarial.
- f) Generar el Plan de Capacitación que permita mejorar el desempeño de los servidores.

**Art. 69. SUBPROCESOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.-** Los subprocesos que forman parte de este proceso son:

- a) Diseño
- b) Ejecución
- c) Seguimiento y Control

**Art. 70. DISEÑO.-** Es el subproceso técnico mediante el cual se definirán los tipos de evaluación a implantarse orientados a medir el potencial del personal, el cumplimiento de objetivos y metas, y el nivel de competencias.

**Art. 71. EJECUCIÓN.-** Al interior de la CNT EP se aplicarán los siguientes tipos de evaluación, que serán aprobados por el Gerente General:

- a) **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA CONTINUIDAD.-** Todos los servidores que sean vinculados a la CNT EP y se encuentren en período de prueba o previa a la renovación indefinida de la relación laboral, independiente de su régimen, deberán sujetarse a la evaluación respectiva de acuerdo al procedimiento y formato propuesto por la GNDEO.
- b) **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR RESULTADOS.-** Los servidores se sujetarán a evaluaciones por resultados en base a la metodología y al plan de que proponga la GNDEO y será considerada para efecto de aplicación de los sistemas de remuneración variable y permanencia en la empresa.
- c) **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS.-** Los servidores se sujetarán a evaluaciones de desempeño por competencias en base a la metodología y al plan de aplicación que proponga la GNDEO, y será considerada para efecto de promociones, ascensos y eventos de capacitación.

Sin embargo la Gerencia General podrá aprobar otro tipo de sistemas de evaluación que conlleve a conocer la situación y potencialidad del personal para generar planes de carrera, planes de retención u otros que garanticen la profesionalización y experticia del personal.

**Art. 72. SEGUIMIENTO Y CONTROL.-** En el caso de evaluaciones, constantes en el artículo precedente, el personal que no se sujete a la misma será considerada como causal para no renovar o dar por terminada la relación laboral, de acuerdo a la normativa que aplique a su régimen.



Los servidores que ingresen a prestar sus servicios durante el primer año se sujetarán a evaluaciones de medición de potencial, competencias y resultados en base a la metodología que proponga la GNDEO y de no cumplir con el mínimo requerido será considerado para la terminación de la relación mediante la figura que se establezca de acuerdo a su régimen.

Los servidores permanentes se sujetarán a evaluaciones de medición de competencias y resultados, por lo menos una vez al año, de las que se podrán derivar ajustes salariales, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria; eventos de capacitación; permanencia en la empresa según la metodología, aprobada por la Gerencia General.

**Art. 73. COMPETENCIA PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO.-** La Gerencia General será la única área competente para generar, administrar y difundir modelos, metodologías, procedimientos, herramientas y demás normas técnicas para la aplicación y sus efectos de las evaluaciones descritas en el presente reglamento. La aplicación de esta herramienta es de cumplimiento obligatorio para todo servidor y obrero.

**Art. 74. DE LA APELACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.-** Los servidores que como resultado de la evaluación aplicada hayan obtenido un puntaje menor al mínimo requerido y se sientan indebidamente evaluados podrán presentar su apelación ante la GNDEO, cuyo resultado podrá ser apelada en última instancia al Gerente General.

**Art. 75. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.-** La GNDEO establecerá mediante procedimiento los efectos de la evaluación de desempeño bajo las siguientes directrices:

- a) El nivel de calificación será de excelente, muy bueno, satisfactorio, regular y deficiente;
- b) Los servidores que obtengan una calificación de deficiente serán cesados en funciones, previo el procedimiento legal correspondiente;
- c) Los servidores que hayan obtenido una calificación equivalente a regular deberán ser evaluados nuevamente en el plazo de tres (3) meses. De mantenerse dicha calificación se procederá a la desvinculación de acuerdo a su régimen;
- d) Los servidores que hayan obtenido una calificación equivalente a excelente serán considerados para el plan de carrera; y,
- e) La evaluación de desempeño será considerada como parte integrante para el pago de remuneración variable por objetivos.

## CAPÍTULO VIII

### CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

**Art. 76. DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO.-** Es el proceso sistemático y permanente orientado al desarrollo integral del talento humano a través de la adquisición o actualización de conocimientos, al desarrollo de técnicas y habilidades y al cambio de actitudes y comportamientos, tendiente a mejorar los niveles de eficiencia y eficacia de los servidores en el desempeño de sus funciones, que se realizará de conformidad con el Plan Anual de Capacitación y Formación (PACYF).

**Art. 77. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.-** Con el objetivo de cumplir con los objetivos empresariales, la planificación estratégica y contar con el recurso humano con las competencias adecuadas se generarán programas de capacitación y formación.

- a) Programas de Capacitación: son aquellos eventos cuyo objetivo es la reducción de brechas o actualización de conocimientos, que serán ejecutados por las áreas de Talento Humano rigiéndose al Plan Anual de Capacitación y Formación aprobado, por intermedio de proveedores calificados o instructores internos.
- b) Programas de Formación: son aquellos eventos cuyo objetivo es el perfeccionamiento del ocupante del puesto que requiera este nivel de desarrollo de conocimientos, a través de estudios de cuarto nivel, auspiciados por la empresa o por otro tipo de entidades estatales con las que se mantenga convenio.

**Art. 78. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PACYF).-** Anualmente la GNDEO, aprobará el Plan Anual de Capacitación generado por la Gerencia de Desarrollo del Talento Humano, cuyo objetivo será el apalancar la consecución de los objetivos empresariales y planes de negocio, así como la reducción de brechas de competencias identificadas en los procesos de evaluación de desempeño.

Los montos referenciales para los diferentes programas estandarizados de capacitación y formación se fijarán anualmente por la Gerencia de Desarrollo del Talento Humano.

La GNDEO establecerá los programas de capacitación transversal siendo responsabilidad exclusiva de la Gerencia de Desarrollo de Talento Humano, a través de la Jefatura de Desarrollo y Formación, la contratación y ejecución de dichos programas.

Las Áreas de Talento Humano ejecutarán el Plan Anual de Capacitación y Formación en coordinación con la GNDEO. La contratación de los servicios de capacitación se regirá al Reglamento de Contrataciones de Obras, Bienes y Servicios incluidos los de Consultoría de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones EP, para lo cual la GNDEO se constituirá en la unidad solicitante y por ende será la única área autorizada a realizar modificaciones del Plan Anual de Capacitación y Formación.

**Art. 79. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN EL EXTERIOR.-** Los programas de capacitación y formación en el exterior se realizan únicamente cuando no existe oferta académica en el país y se cuente con la autorización del Gerente General o a quien éste delegue.

Se concederá licencia con sueldo y el respectivo valor de viático por el tiempo que dure el evento al servidor beneficiario de programas de capacitación y formación.

**Art. 80. PARTICIPANTES A PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.-** Podrán participar en los eventos de desarrollo, formación y especialización, todos aquellos servidores que mantengan una relación laboral permanente con la CNT EP, de acuerdo a las necesidades de la empresa y siempre que cumplan los requisitos exigidos para cada evento.

**Art. 81. FOCALIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES A PROGRAMAS DE FORMACIÓN.-** Participarán en programas de formación aquellos servidores cuyos requisitos y actividades del puesto lo exijan, para lo cual la GNDEO generará el Instructivo de Desarrollo y Formación en el cual se establezcan los requisitos de los postulantes.

**Art. 82. DIRECTRICES PARA LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.-** Los programas de capacitación y formación, estarán a lo dispuesto en el Instructivo de Desarrollo y Formación aprobado por la Gerencia General en el mismo que se considerarán las siguiente directrices:

a) Programas de Capacitación

1. El programa al cual sea inscrito debe tener relación con el puesto de trabajo del servidor.
2. El postulante no debe registrar participación en un evento similar, salvo que sea sobre nuevos aspectos.
3. El postulante no debe acreditar sanción alguna en el último año
4. El postulante debe cumplir los requisitos solicitados por el proveedor del evento.
5. El postulante debe asistir y aprobar los cursos programados como parte del Plan Anual de Capacitación y Formación.

b) Programas de Formación

1. El programa al cual sea inscrito debe tener relación con el puesto de trabajo del colaborador.
2. El postulante debe ser servidor permanente de la empresa
3. El postulante debe tener título de tercer nivel
4. El postulante debe acreditar una evaluación de desempeño superior al 80%
5. El postulante no debe acreditar sanción alguna en el último año
6. En el caso de que el postulante haya sido beneficiario de otros programas de formación o becas en el país o en el exterior, auspiciado por la empresa en los dos (2) últimos años, se solicitará la respectiva aprobación a la GNDEO
7. El postulante debe cumplir con las condiciones que exijan los otorgantes del evento, incluyendo las evaluaciones que se requiera para el efecto.
8. Para los servidores que sean parte de los grupos ocupacionales de: Gerentes Nacionales y Gerente de Área los programas de formación serán hasta el nivel de especialización.
9. El servidor beneficiario de un programa de formación deberá suscribir el respectivo convenio de devengación en el que se estipule que tendrá la obligación de transmitir y de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación.
10. El postulante debe asistir y aprobar los cursos programados como parte del Plan Anual de Capacitación y Formación.
11. Aquellos servidores que habiendo sido seleccionados para beneficiarse de un programa de formación, desistieran de su postulación, no podrán ser consideradas para un evento posterior, durante los dos años siguientes, salvo casos debidamente justificados y comprobados por las áreas de Talento Humano de acuerdo a su jurisdicción.

**Art. 83. REGULACIONES PARA LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.-** El Gerente General mediante instructivo, procedimiento y metodología regulará sobre los siguientes aspectos, relacionados con los programas de capacitación:

- a) Obligaciones de los servidores beneficiarios de los diferentes tipos de eventos;
- b) Obligaciones de los proveedores;
- c) Selección de instructores internos, así como del pago a los mismos; y,
- d) Medición de eficacia, eficiencia y resultados de la capacitación.

**Art. 84. PAGO DE HONORARIOS A INSTRUCTORES INTERNOS.-** Los colaboradores que por sus conocimientos y experiencia, sean requeridos para colaborar en calidad de organizadores, profesores, facilitadores o instructores en programas de capacitación internos, tendrán derecho a percibir honorarios por este concepto de acuerdo a la tabla que anualmente expida el Gerente General, que no podrá ser superior al 10% del Salario Básico Unificado por cada hora, siempre que el programa sea desarrollado fuera del horario de trabajo o cuando el tiempo destinado sea compensado con horas de trabajo en sus actividades.

Este pago se efectuará cuando el evento de formación realizado se encuentre contemplado dentro del Plan Anual de Capacitación y Formación aprobado.

Los valores que se paguen a los instructores, no se considerarán para el cálculo de remuneraciones mensuales ni adicionales pagadas a través de la nómina, sino que constituirán incentivos ocasionales que no constituyen parte integrante de la remuneración, pero serán sujetos a generación de Impuesto a la Renta.

Los parámetros de calificación serán evaluados por las Áreas de Desarrollo y Formación, de acuerdo a su jurisdicción.

**Art. 85. PATROCINIO DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN .-** Todo programa de capacitación y formación deberá constar en el Plan Anual de Capacitación y Formación, el mismo que se sujetará al siguiente patrocinio:

- a) Los programas de capacitación serán cubiertos por la empresa, cuando el evento no sobrepase los 25 SBU, de sobrepasar dicho valor la diferencia será cubierta directamente por el servidor;
- b) Los programas de formación serán cubiertos por la empresa o por instituciones públicas con las que se celebre convenios de cooperación. En el caso de patrocinio de la empresa los programas de formación, se fijarán los límites de acuerdo a lo establecido por la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología a la fecha de inicio del programa.

- c) Cualquier programa de formación, realizado en el país o fuera del mismo, incluyendo maestrías y doctorados, propiciados por el servidor y que cuenten con informe favorable de la GNDEO, se concederá licencia con sueldo de hasta seis (6) meses, por el resto del tiempo del evento se concederá licencia sin sueldo. Ningún programa de formación será concedido por un tiempo mayor de dos (2) años.

**Art. 86. EVENTOS POR CONTINGENCIA.-** Son los eventos de programas de capacitación y formación que se tengan que proporcionar a los servidores de la CNT EP por efecto de cambios sustanciales en su estructura, procesos, marco filosófico, marco jurídico entre otros, previa aprobación por el GNDEO, siempre y cuando exista el presupuesto.

## CAPÍTULO IX

### PLAN DE CARRERA

**Art. 87. DEL PLAN DE CARRERA.-** Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de los puestos que conforman un grupo ocupacional así como en puestos de diferente grupo ocupacional, basado en los méritos individuales y el logro de los objetivos empresariales, con el propósito de garantizar la estabilidad y el desarrollo profesional de todo el personal, debiendo la GNDEO presentar para la aprobación del Gerente General el Sistema a Implementarse.

**Art. 88. EXCLUSIÓN DEL PLAN DE CARRERA.-** No serán considerados para el Plan de Carrera el personal de libre designación y remoción, así como el personal que no tenga la calidad de permanente.

## CAPÍTULO X

### DEL ASCENSO Y PROMOCIÓN

**Art. 89. DEL ASCENSO.-** Es el desarrollo de carrera vertical de un servidor dentro de la empresa, que por efecto de un proceso de selección, pase de un puesto inferior a uno superior, sin que necesariamente implique incremento salarial.

**Art. 90. CALIFICACIÓN PARA ASCENSOS.-** Para los ascensos se tomarán en cuenta obligatoriamente el resultado del proceso de selección y la eficiencia de los servidores medida a través de la evaluación del desempeño.

**Art. 91. DE LA PROMOCIÓN.-** Es el desarrollo de carrera horizontal de un servidor dentro de empresa que por efecto de un proceso de selección cambie de funciones y denominación de cargo dentro de un mismo grupo ocupacional. Así como por efecto de permanencia en un puesto de trabajo de un grupo ocupacional diferente

y el mismo cumpla con los requisitos del puesto se le promueva de acuerdo a la metodología generada por la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional.

## CAPÍTULO XI

### DE LA PROTECCIÓN LABORAL Y BIENESTAR SOCIAL

**Art. 92. DE LA PROTECCIÓN LABORAL.-** La CNT EP a fin de fortalecer el desarrollo profesional y personal, incrementar los niveles de eficiencia y productividad; y, fomentar un clima organizacional favorable en la empresa, buscando proteger la integridad física, mental y psico - social de sus servidores, brindará y entregará:

- a) Ropa de trabajo o uniformes;
- b) Servicios de dispensarios médicos;
- c) Implementos de seguridad industrial;
- d) Programas de medicina preventiva; y,
- e) Indemnización por muerte accidental o incapacidad total o permanente.

La normativa de estos servicios o beneficios se establecerá en los respectivos instructivos aprobados por el Gerente General.

**Art. 93. ROPA DE TRABAJO O UNIFORMES.-** Se considerará a la dotación de las prendas de ropa de trabajo o uniformes que debe proporcionar la empresa en forma anual a todos sus servidores de acuerdo a las funciones que se desempeñan.

**Art. 94. IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.-** Corresponde a la entrega de equipos, implementos y accesorios que proporciona la empresa a sus servidores de acuerdo a las funciones que desempeñen, a fin de garantizar su integridad física durante el desarrollo de sus actividades.

La política de Seguridad Industrial estará sustentada en el Reglamento de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.

**Art. 95. PROGRAMAS DE MEDICINA PREVENTIVA.-** La empresa a través de la GNDEO, establecerá programas de medicina preventiva que permitan garantizar la salud física y mental de sus servidores.

**Art. 96. GUARDERÍA.-** Los servidores que tengan hijos de hasta 4 años de edad y se encuentren inscritos y asistiendo a centros infantiles legalmente reconocidos, percibirán una subvención económica de hasta el 20% del SBU por cada hijo. Esta subvención no aplica para los servidores cuyos hijos se encuentren utilizando los centros infantiles provistos por la CNT EP o que reciban una subvención similar en otra institución.

La GNDEO establecerá el mecanismo para regular esta subvención.

**Art. 97. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE ACCIDENTAL O INCAPACIDAD TOTAL O PERMANENTE.-** En caso de fallecimiento o incapacidad total o permanente de un servidor de la empresa por efecto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa indemnizará de acuerdo con los límites y cálculos establecidos para la supresión de puestos, pudiendo contratar anualmente una póliza de vida y accidentes personales. En el caso de los obreros el valor de prima mensual será el establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales y que será parte integrante del Contrato Colectivo.

**Art. 98. BENEFICIO POR JUBILACIÓN.-** Para el caso de los servidores públicos de carrera que se acojan a la jubilación definitiva por haber cumplido los requisitos estipulados en las leyes de seguridad social recibirán por una sola vez el equivalente a 5 SBU por cada año posterior al quinto año de servicio continuos o interrumpidos, sin que pueda ser superior a 150 SBU.

Para los servidores públicos de carrera que a la fecha de calificación efectuada por el Ministerio de Relaciones Laborales tengan más de 13 años de servicio se aplicará lo dispuesto en el Art. 216 y siguientes del Código de Trabajo, pudiendo realizarse un pago global y acumulado en el límite establecido en el inciso anterior, el mismo concepto se aplicará para los obreros de la empresa

### TÍTULO III

#### DEL RÉGIMEN INTERNO

#### CAPÍTULO I

##### BENEFICIOS LEGALES O INGRESOS ADICIONALES

**Art. 99. BENEFICIOS MONETARIOS.-** Son los componentes de carácter monetario que entrega la CNT EP a sus servidores y que son parte de sus ingresos mensuales y que no forman parte de su remuneración, siendo éstos:

- a) Servicio de alimentación
- b) Compensación por Residencia
- c) Viáticos
- d) Servicio de transporte

Los servicios o beneficios legales constantes en los literales a) y d) podrán ser entregados y proporcionados en forma directa o en su defecto podrán ser proporcionados en la forma que establezca el Ministerio de Relaciones Laborales.

**Art. 100. SERVICIO DE ALIMENTACIÓN.-** En el caso que la empresa no pueda ofrecer el servicio de alimentación, se podrá compensar con dinero a cada servidor, en forma mensual, mediante el pago a mes vencido, del valor máximo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales, por cada día efectivo de trabajo, excluyéndose los días en que el servidor se encuentre en uso de sus vacaciones, permisos remunerados o no remunerados, comisión de servicio u otros que establezca la empresa.

**Art. 101. COMPENSACIÓN POR RESIDENCIA.-** Es el valor monetario de carácter mensual que los servidores, reciben por concepto del traslado de su residencia o lugar de domicilio habitual, a otra ciudad en la cual debe prestar sus servicios en proyectos o funciones cuya temporalidad sea mayor a (60) días, a fin de cubrir los gastos de vivienda. En caso de que se requiera un tiempo superior al indicado, se considerará como traslado administrativo temporal, sin reconocimiento económico alguno.

Esta compensación no aplica para los servidores que sean contratados a fin de que realicen sus funciones en un lugar diferente a su residencia o domicilio habitual.

Adicionalmente, reconocerá los valores de pasajes aéreos y/o terrestres, en forma quincenal, en que incurra el servidor a fin de retornar al lugar de su residencia familiar habitual, durante los fines de semana o feriados.

**Art. 102. MONTO Y FORMA DE CÁLCULO DE LA COMPENSACIÓN POR RESIDENCIA.-** El Gerente General establecerá el monto y forma de cálculo a pagar en forma mensual por este concepto, que no será superior a 3 SBU, dependiendo del grupo ocupacional al cual pertenezca el servidor o vaya a desempeñar sus funciones, considerando lo más favorable para éste.

**Art. 103. VIÁTICOS.-** Es el estipendio monetario o valor diario que los servidores de la CNT EP, reciben por el cumplimiento de comisiones de servicios cuando tienen que pernoctar fuera de su domicilio y lugar habitual de trabajo, destinado a sufragar los gastos de alojamiento y alimentación en el lugar donde cumple la comisión, en el país o en el exterior.

**Art. 104. DIRECTRICES PARA EL RECONOCIMIENTO DE VIÁTICOS.-** La reglamentación para el reconocimiento y pago de viáticos, movilizaciones y subsistencias será expedido por el Ministerio de Relaciones Laborales. El Gerente General expedirá el instructivo que regule el reconocimiento de viáticos bajo las directrices que consten en esa reglamentación.

**Art. 105. SERVICIO DE TRANSPORTE.-** El servicio de transporte se podrá compensar en dinero a cada servidor en forma mensual para que cubra sus gastos de traslado a su sitio de trabajo desde su lugar de residencia y viceversa, en forma diaria, siempre y cuando la CNT EP no pueda proporcionar este servicio.



Este pago se realizará a mes vencido, excluyéndose los días en que el servidor se encuentre en uso de sus vacaciones anuales, permisos remunerados o no remunerados, comisión de servicio u otros que establezca la empresa.

Se excluye de este beneficio al Personal de Libre Designación y Remoción y al personal que tenga asignado un vehículo de la empresa o que se le proporcione el servicio a través de terceros, lo cual deberá establecerlo la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional.

**Art. 106. OTROS BENEFICIOS.-** Adicionalmente la CNT EP proporcionará otros beneficios que se encuentran regulados por normas internas sin que los mismos sean considerados parte de la remuneración o derechos adquiridos, siendo estos:

- a) Anticipo de Sueldos
- b) Servicio de comisariato.

**Art. 107. ANTICIPO DE SUELDOS.-** Es la cantidad de dinero que se entregue al servidor cuando lo haya solicitado, de sus remuneraciones mensuales, cumpliendo los requisitos y procedimiento establecidos por el Gerente General hasta un límite de 3 remuneraciones del servidor y cuyo descuento no supere los 18 meses.

**Art. 108. SERVICIO DE COMISARIATO.-** La empresa compensará el servicio de comisariato mediante la entrega de tarjeta, cuyo costo no podrá exceder los veinte 20 dólares anuales.

## CAPÍTULO II

### JORNADAS, HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO

**Art. 109. JORNADA DE TRABAJO.-** Para los servidores que laboran en funciones administrativas, la jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias efectivas, con treinta minutos para alimentación, el tiempo adicional que se tome será compensada en el mismo día.

Para los servidores cuyas funciones principales se encuentren relacionadas con atención al cliente del área de Negocios y Operaciones, se establece la misma jornada de trabajo y el tiempo destinado para alimentación será cumplido irrestrictamente y por turnos previamente establecidos y acordados con el Jefe inmediato.

Los servidores que realicen funciones de operadores de Contact Center su jornada de trabajo será la que se establezca por parte del Ministerio de Relaciones Laborales.

**Art. 110. HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO.-** Los horarios y turnos de trabajo serán dispuestos por la GNDEO, en función de las necesidades empresariales, pudiendo ser éstos cambiados en cualquier momento con los reconocimientos legales del caso.

Por la naturaleza del negocio de las telecomunicaciones, la empresa podrá establecer dentro de la jornada de 40 horas semanales, turnos de trabajo que incluyan días del fin de semana, debiendo siempre laborarse bajo el concepto de cinco (5) días consecutivos de labores y dos (2) días de descanso obligatorio, respetando los recargos de ley.

**Art. 111. PERSONAL DE TURNOS DE TRABAJO.-** Los servidores que laboren en turnos, no podrán abandonar su puesto de trabajo mientras no llegue su relevo. Si se produjere atraso o inasistencia, le corresponderá al jefe inmediato superior tomar las acciones que sean del caso a fin de evitar que no se suspenda el servicio o la atención al cliente.

**Art. 112. SISTEMA DE REGISTRO.-** La CNT EP establecerá el sistema de registro que considere conveniente para controlar la asistencia y puntualidad del personal. Los servidores están obligados a registrar personalmente su asistencia al trabajo, sin perjuicio de la obligación de los responsables inmediatos del servidor y del responsable del proceso de controlar la puntualidad y permanencia del personal a su cargo en los lugares de trabajo, así como de reportar las novedades diarias a las Áreas de Talento Humano, de acuerdo a su jurisdicción.

**Art. 113. ATRASOS.-** La tolerancia en los atrasos será de hasta diez minutos, por dos ocasiones en el mes. Luego de este tiempo se aplicará la sanción respectiva, así como la pérdida de la remuneración por el tiempo no laborado. Para el personal de Atención al Cliente y Contact Center, cuyo ingreso será de diez (10) minutos de anticipación, no existirá tolerancia en los atrasos.

**Art. 114. PERDIDA DE REMUNERACIÓN.-** El servidor que faltare injustificadamente, se atrasare o dejare de trabajar sin justificación, perderá la parte proporcional de su remuneración por el tiempo no laborado, sin perjuicio de la sanción respectiva.

**Art. 115. AUSENCIAS PARA ATENCION MÉDICA.-** Las ausencias por el tiempo indispensable para atención médica están permitidas, siempre y cuando el servidor presente el correspondiente certificado médico, dentro del término de dos días laborables de iniciada la ausencia.

Las ausencias derivadas por este motivo de más de tres días, tendrán que ser justificadas con certificado médico emitido por el IESS o avalado por éste, sin perjuicio de que la empresa en cualquier momento pueda investigar sobre la procedencia del mismo y realizar una valoración médica a través de los médicos ocupacionales.

### CAPÍTULO III

#### JORNADAS DE TRABAJO SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS PLANIFICADAS Y EMERGENTES

**Art. 116. HORAS SUPLEMENTARIAS.-** Se considerarán como jornadas suplementarias el tiempo que se labore después de la jornada laboral hasta las 24 horas, las mismas que no podrán exceder de 4 horas diarias, 12 horas a la semana y 48 horas al mes, las mismas que serán reconocidas con un 50% de recargo.

**Art. 117. HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Se considerarán como jornadas extraordinarias el tiempo que se labore después de la jornada laboral entre las 24 horas y las 6 horas del día siguiente, así como los trabajos que se ejecuten los sábados, domingos y días de descanso obligatorio, las mismas que no podrán exceder a una jornada normal de trabajo diaria por cada día laborado. El pago por este concepto será con el 100% de recargo.

**Art. 118. HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS PLANIFICADAS.-** Las jornadas suplementarias y extraordinarias deberán estar especificadas en el "PLAN DE ACTIVIDADES MENSUAL", de cada Unidad de la CNT EP, cuando se den las siguientes circunstancias:

- a) Generación de nuevos proyectos.
- b) Ampliación de jornadas producto de vacaciones programadas del personal.
- c) Cumplimiento de indicadores de servicio al cliente.
- d) Campañas de mantenimiento y reparación.
- e) Campañas masivas de comercialización.

**Art. 119. RESPONSABILIDAD DE LOS JEFES INMEDIATOS.-** Se entenderá como jefes inmediatos las denominaciones que se encuentren en los grupos ocupacionales de jefes, gerentes de área y gerentes nacionales reconocidos en la estructura organizacional de la empresa, quienes serán los responsables de generar el plan de actividades mensual para laborar en jornadas de trabajo suplementarias y extraordinarias, de acuerdo a las necesidades reales de la empresa, procurando maximizar el recurso humano, para evitar el pago por este concepto. Serán responsables administrativa y pecuniariamente por el pago indebido por concepto de horas suplementarias y extraordinarias.

Los jefes inmediatos tendrán como responsabilidad precautelar que el personal a su cargo que deba laborar en jornadas suplementarias y/o extraordinarias, no excedan los límites establecidos en el presente Reglamento.

**Art. 120. HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS EMERGENTES.-** Las jornadas suplementarias y extraordinarias emergentes, se suscitarán cuando surjan uno o más de los siguientes acontecimientos:

- a) Caso fortuito o de fuerza mayor, entiéndase como tal a eventos de la naturaleza (inundación, terremoto, maremoto, incendio, etc.), así como generados por el hombre (motín o huelga, guerra civil, incendios provocados, etc.), que puedan afectar la entrega normal del servicio;
- b) Daños masivos;
- c) Cuando una persona deba cubrir la posición de otra que se haya ausentado o no se presente a laborar en forma intempestiva; y,
- d) Actividades que sean solicitados por el nivel ejecutivo a ser entregados en forma inmediata.

**Art. 121. RESPONSABILIDAD DE LAS ÁREAS DE TALENTO HUMANO.-** Serán las encargadas de validar y proceder al pago de lo efectivamente laborado por concepto de horas suplementarias y extraordinarias a los servidores, al mes siguiente de realizadas las mismas, sin perjuicio de realizar análisis posteriores.

Consolidar y controlar el presupuesto anual para el pago por este concepto, en base a los requerimientos de las áreas solicitantes. En caso de agotarse el presupuesto asignado, las áreas requirentes realizarán el trámite correspondiente ante la Gerencia Nacional de Finanzas y Administración, para la asignación de recursos adicionales, los mismos que serán controlados por las Áreas de Talento Humano, de acuerdo a su jurisdicción.

Realizarán en forma esporádica y aleatoria, auditorias de trabajos realizados en jornadas suplementarias y extraordinarias, para lo cual tendrán la facultad de requerir a las áreas solicitantes la documentación y registros del caso, y de detectarse anomalías serán responsabilidad del jefe inmediato y personal involucrado, a quienes se les aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 30 de la LOEP.

**Art. 122. PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN.-** Los servidores que sean considerados personal de libre designación y remoción, no será susceptible de reconocimiento de pago de horas suplementarias y extraordinarias.

**Art. 123. COMPENSACIÓN.-** Por mutuo acuerdo, entre el jefe inmediato y el servidor, se podrá compensar el tiempo laborado en horas suplementarias y extraordinarias con horas o días de descanso remunerado, según corresponda hasta un 50% del total del tiempo laborado bajo este concepto, compensación que será utilizado en los 30 días posteriores al acuerdo, caso contrario el pago que se efectúe por este concepto será responsabilidad del jefe inmediato.

**Art. 124. DE LAS PROHIBICIONES O LIMITACIONES PARA EL PAGO DE HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS.-** No se efectuará el pago por concepto de horas suplementarias y extraordinarias de trabajo en los siguientes casos:

- a) Cuando los Jefes Inmediatos no hayan autorizado en forma previa que se labore en horas suplementarias y/o extraordinarias;
- b) Cuando se refieran a labores rutinarias de factible realización, dentro de la jornada diaria de labores y no sea considerada emergente;
- c) Cuando el servidor se encuentre en eventos de desarrollo y formación;
- d) Cuando el servidor se encuentre ausente de la empresa por permisos remunerados y no remunerados;
- e) Cuando el servidor no haya registrado su entrada y salida en los controles establecidos por la CNT EP.
- f) Cuando habiendo laborado horas emergentes no se justifique dentro del término de tres (3) días hábiles, siendo de responsabilidad del jefe inmediato, el no pago.

**Art. 125. PROCEDIMIENTO.-** La GNDEO será la responsable de generar el procedimiento para el pago de horas suplementarias y extraordinarias.

#### CAPÍTULO IV

#### VACACIONES

**Art. 126. DERECHO A VACACIONES.-** Los servidores de libre designación y remoción y de carrera de la CNT EP tendrán derecho a un período de vacaciones anuales remuneradas de quince (15) días calendario y un día adicional por cada año posterior al quinto de labores en forma continua. En el caso de los obreros se estará a lo dispuesto en el Código de Trabajo y Contrato Colectivo.

**Art. 127. CALENDARIO DE VACACIONES.-** El periodo de vacaciones estará fijado según el calendario anual elaborado por el Jefe inmediato del servidor, con el visto bueno del Gerente de Área, y remitido hasta el 15 de diciembre de cada año al Área de Talento Humano de su jurisdicción. En caso de que varios servidores soliciten hacer uso de sus vacaciones anuales en un mismo período, lo que conlleve a afectar el normal desenvolvimiento del área, el jefe inmediato procederá a definir el calendario.

**Art. 128. ACUMULACIÓN DE VACACIONES.-** Las vacaciones anuales corresponderán al año anterior, debiendo el servidor hacer uso de las mismas de acuerdo al calendario establecido. Cuando por necesidades de la empresa y con aprobación de la Gerencia Nacional, Gerencia Regional o Provincial a la que pertenezca el servidor no pueda hacer uso de las mismas, éstas podrán acumularse hasta por tres períodos consecutivos, debiendo tomarlas en forma obligatoria en el tercer período.

Cuando las vacaciones se tomen por partes, una de éstas comprenderá por lo menos el 50% del tiempo que le corresponda, en forma consecutiva.

Bajo ningún concepto se cancelará períodos de vacaciones acumuladas, salvo el caso en que se concluya la relación laboral.

**Art. 129. DE LA SUSPENSIÓN Y NEGATIVA DE VACACIONES.-** Sólo los Gerentes Nacionales, Gerentes Regionales o Provinciales, por un imprevisto debidamente comprobado que afecte el servicio o actividades de la empresa y que se requiera la presencia específica del servidor, podrá suspender o negar el uso de vacaciones, previo conocimiento de las áreas de Talento Humano, las mismas que deberán ser tomadas en el mismo periodo y que no sea inferior al 50% del tiempo que le corresponde.

## CAPÍTULO V

### PERMISOS Y/O LICENCIAS

**Art. 130. PERMISOS Y/O LICENCIAS REMUNERADAS.-** Los obreros estarán a los permisos y/o licencias remuneradas establecidas en el Código de Trabajo y Contrato Colectivo; en el caso de los servidores de libre designación y remoción y de carrera se estará a lo siguiente:

1. Hasta dos días de licencia, por enfermedad o accidente grave del cónyuge o conviviente, hijos, padres o hermanos.
2. Hasta tres días de licencia, por fallecimiento del cónyuge o conviviente o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
3. Por paternidad, por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más; en los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública.  
  
En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre.  
  
La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado.
4. Hasta cinco días de licencia por calamidad doméstica grave, debidamente comprobada como: inundación, incendio o derrumbe de la vivienda, que afecten a la economía del trabajador.
5. Las horas que sean necesarias para realizar práctica de diligencias judiciales, conforme a la boleta de citación o escrito respectivo y para los trámites administrativos en los cuales el trabajador tenga la obligación de presentarse personalmente.
6. Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; e, igual período podrá aplicarse para su rehabilitación.
7. Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado, hasta por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para su rehabilitación en caso de prescripción médica;

8. Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez (10) días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo.
9. Por lactancia, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de dos (2) horas diarias durante el lapso de nueve meses contados a partir de la fecha de nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por treinta (30) días adicionales.
10. Hasta veinte días para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;

**Art. 131. AUTORIZACIÓN PARA PERMISOS Y/O LICENCIAS REMUNERADAS.-** El servidor deberá solicitar cualquier permiso y/o licencia remunerada a su Jefe inmediato, para lo cual presentará los justificativos correspondientes, el mismo que deberá comunicar de la concesión del permiso al Área de Talento Humano de su jurisdicción, para su registro y control.

**Art. 132. PERMISOS Y/O LICENCIAS NO REMUNERADAS.-** Los obreros estarán a los permisos y/o licencias no remuneradas establecidas en el Código de Trabajo y Contrato Colectivo; en el caso de los servidores de libre designación y remoción y de carrera se estará a lo siguiente:

1. Con sujeción a las necesidades de la o el servidor, su jefe inmediato, podrá conceder licencia sin remuneración hasta por diez días calendario; y, con aprobación de las áreas de Talento Humano de su jurisdicción hasta por sesenta días, durante cada año de servicio.
2. Con sujeción a las necesidades e intereses de la empresa, previa autorización de la GNDEO, para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior, hasta por un periodo de dos años, siempre que el servidor hubiere cumplido al menos dos años de servicio en la empresa.
3. Para cumplir con el servicio militar.
4. Para actuar en reemplazo temporal u ocasional de una dignataria o dignatario electo por votación popular.
5. Para participar como candidata o candidato de elección popular, desde la fecha de inscripción de su candidatura hasta el día siguiente de las elecciones, en caso de ser servidor de carrera de servicio público.

**Art. 133. PERMISOS IMPUTABLES A VACACIONES.-** Los permisos concedidos fuera de los casos establecidos en las normas citadas, no podrán exceder de ocho días dentro de un año de servicio y serán imputables a las vacaciones del servidor.

**Art. 134. PERMISOS SUJETOS A RECUPERACIÓN.-** Cualquier ausencia motivada por asuntos personales imposterables no superiores a una jornada de trabajo, requerirán autorización previa del Jefe inmediato y constituirán permisos sin remuneración, a menos que a criterio de éste puedan ser recuperados dentro de la misma semana laboral.

## CAPÍTULO VI

### COMISIÓN DE SERVICIO CON Y SIN REMUNERACIÓN

**Art. 135. COMISIÓN DE SERVICIOS.-** Comisión de servicios constituye el aporte técnico, profesional y personal que entrega un servidor de la CNT EP en beneficio de otra entidad, organismo o institución del Estado, dentro o fuera del país.

**Art. 136. DE LA CONCESIÓN DE COMISIONES DE SERVICIOS CON REMUNERACIÓN.-** El Gerente General o a quien éste delegue, podrá declarar en comisión de servicios con remuneración a los servidores que sean requeridos a prestar sus servicios en otras entidades del Estado, de conformidad con las normas establecidas en el presente Reglamento en concordancia con la Ley Orgánica del Servicio Público.

Los servidores podrán ser declarados en comisión de servicios con remuneración en otra entidad del Estado previa solicitud de la autoridad requirente, así como la aceptación por escrito del servidor requerido y el informe favorable del Área de Talento Humano de su jurisdicción.

**Art. 137. DERECHOS DEL SERVIDOR EN COMISIÓN DE SERVICIOS CON REMUNERACIÓN.-** El servidor que se encuentre en comisión de servicios con remuneración, conservará los derechos y beneficios que la CNT EP proporciona a su personal durante la misma así como al reintegrarse a la empresa.

**Art. 138. COMISIÓN DE SERVICIOS SIN REMUNERACIÓN.-** La comisión de servicios sin remuneración interrumpe la relación laboral durante el período de la comisión concedida, tiempo en el cual se suspenden los beneficios y prestaciones que otorga la CNT EP a sus servidores, una vez concluida la comisión el servidor tendrá derecho a ser reintegrado a su puesto original, en las mismas condiciones. Previo a otorgar esta comisión se deberá contar con la aceptación del servidor y el informe favorable del Área de Talento Humano de su jurisdicción.

## CAPÍTULO VII

### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA CNT EP Y DE SUS SERVIDORES

**Art. 139. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA CNT EP.-** Constituyen las establecidas en la LOEP, el presente reglamento, el Código del Trabajo y Contrato Colectivo, de acuerdo al régimen de cada servidor.

**Art. 140. OBLIGACIONES DEL SERVIDOR.-** Son obligaciones del servidor hacia la CNT EP, además de las contempladas en la LOEP y Código del Trabajo, las siguientes:



1. Conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones, reglamentos, manuales e instructivos expedidos y demás normas que sean propias del área de trabajo a la que pertenezca el servidor.
2. Cumplir adecuadamente las órdenes impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre y cuando las mismas no se contrapongan a las normas que rigen en la empresa.
3. Desempeñar con eficiencia, calidad, honestidad y responsabilidad las funciones y tareas inherentes a su trabajo o que le fueren encomendadas.
4. Ejecutar personalmente y de la mejor forma, las actividades esenciales, así como también las demás actividades, tareas y funciones conexas, accesorias o complementarias de su puesto de trabajo.
5. Controlar y evaluar el desempeño de sus subalternos con imparcialidad, objetividad y estricta sujeción a las normas aplicables.
6. Regir su comportamiento bajo normas de la moral, la ética, las buenas costumbres, la disciplina, la responsabilidad y la cordialidad.
7. Respetar a sus jefes y compañeros, manteniendo armonía, cordialidad y consideración para el desarrollo de las actividades de su puesto.
8. Brindar a los clientes y al público en general una eficiente y cordial atención, demostrando respeto, buen trato, proactividad y disposición para solucionar los problemas que se les presente.
9. Apoyar a la consecución de proyectos, acciones estratégicas y demás que tengan relación con el cumplimiento de los objetivos empresariales, planificación estratégica, plan de negocios y planes operativos en los cuales sea considerado o se requiera participación de personal a su cargo.
10. Adecuar su comportamiento a las normas de conducta establecidas en el Código de Ética tanto en el servicio interno, como en el externo, dentro de la CNT EP y en las actividades o eventos que ella organice o auspicie.
11. Asistir a laborar dentro de la jornada, horario o turno de trabajo que le corresponda, así como concurrir a las mismas en forma puntual, registrando su asistencia en forma personal.
12. Cuidar de los bienes de la CNT EP y responder por aquellos materiales, bienes, equipos y herramientas que le fueren asignados o que estén a su cargo, restituyendo los mismos, cuando no fuesen utilizados o que se hubieren perdido cuando se encontraban a su cargo, con excepción de las pérdidas que se produzcan por causa de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobados; así como aquellos que se deterioran por su uso normal.
13. Observar las disposiciones que emita la CNT EP con el objeto de precautelar el buen uso, conservación, traspaso y control de sus propiedades, instalaciones, equipos y materiales.
14. Dar aviso a su Jefe directo o a las autoridades de la CNT EP, en forma inmediata, sobre actos, hechos o situaciones que pudieren causar daño, tanto a los recursos humanos como a las instalaciones o a los recursos materiales, productos y servicios de la CNT EP, así como los hechos que pudieren afectar a la buena imagen o a la productividad de la empresa.
15. Utilizar los uniformes y la ropa de trabajo, proporcionados por la empresa de acuerdo a las normas reglamentarias pertinentes y de acuerdo a las características de la labor que realiza cada servidor y mantener sobriedad y decoro en la presentación personal.
16. Acreditar la condición de servidor de la CNT EP, portando de manera visible la correspondiente credencial de identificación otorgada por la empresa en el desempeño de sus funciones, así como la de presentar ante cualquier usuario de la empresa en el cumplimiento de sus labores.
17. Guardar escrupulosamente la información, datos técnicos, comerciales, de construcción, instalación, proyectos o de procesos internos de la CNT EP, en cuya elaboración participe directa o indirectamente, o de los que tenga conocimiento en razón de su trabajo, tengan o no carácter de confidencial.
18. No realizar por cuenta propia o para terceros, trabajos que signifiquen competencia para la CNT EP, así como cualquier actividad, lucrativa o no, que pudiere perjudicar o interferir directa o indirectamente contra los intereses de la CNT EP.
19. Cumplir a cabalidad las normas y disposiciones sobre Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, y utilizar los implementos que entrega la CNT EP para precautelar la salud e integridad personal del servidor.
20. Trabajar en jornadas extraordinarias, en casos de peligro, siniestro inminente o por razones de fuerza mayor que afecten al normal desenvolvimiento de las actividades empresariales, siempre y cuando no se encuentre riesgo a la integridad física del servidor.

21. Concurrir y aprobar los eventos de capacitación para los que hubiere sido seleccionado.
22. Contribuir a la capacitación y adiestramiento de servidores nuevos en las actividades respecto de las cuales tiene experiencia y conocimientos.
23. Someterse a los exámenes médicos dispuestos por la CNT EP y observar las medidas de higiene y prevención de salud que se impartan.
24. Responder por la buena marcha del área a su cargo, del cumplimiento de las funciones, así como de la disciplina y puntualidad por parte de sus subordinados, y reportar cualquier anomalía a las autoridades competentes.
25. Devolver a la CNT EP en el momento de concluir la relación laboral, todos los documentos, archivos físicos y digitales, valores, papeles, libros y más bienes a su cargo, así como también los documentos que le identifican como servidor de la CNT EP.
26. Entregar al Jefe Inmediato mediante Acta Entrega Recepción, todos los documentos, archivos físicos y digitales, valores, papeles, libros y más bienes a su cargo, en caso de suscitarse un cambio de área.
27. Solicitar los permisos de inasistencia con por lo menos veinte y cuatro (24) horas de anticipación, a no ser que sean por fuerza mayor, debiendo justificar las mismas documentadamente en un término máximo de tres días laborables, contados desde el día en que comenzó su ausencia.
28. Velar por el orden, limpieza y buena imagen del puesto de trabajo, instalaciones y servicios que proporcione la empresa.
29. Seguir el órgano regular para cualquier reclamo, petición o procedimiento, referente a asuntos laborales.
30. Mantener actualizada toda la información personal que fuera requerida por la empresa, así como presentar la documentación que se requiera para percibir los posibles beneficios o servicios que brinde la empresa a sus servidores.
31. Proveer información veraz y debidamente documentada respecto a su formación académica y técnica, experiencia, etc., al momento de ingresar a la CNT EP y mantenerla constantemente actualizada.
32. Proporcionar información veraz y comprobable requerida por las Áreas de Talento Humano para procesos administrativos, sanciones o apelaciones, en los que sea parte, dentro de los plazos establecidos.
33. Mantener absoluta confidencialidad respecto de los montos de sueldos, remuneraciones o posiciones de los servidores de la CNT EP, a fin de evitar malas interpretaciones o indebida utilización de tales datos.
34. Sujetarse a las evaluaciones que realice la CNT EP.

**Art. 141. PROHIBICIONES DEL SERVIDOR.-** Son prohibiciones del servidor, además de las contempladas en la LOEP y Código del Trabajo, las siguientes:

1. Mantener relaciones que no sean de carácter profesional y de servicio y conlleven un perjuicio a la empresa con los proveedores, clientes, usuarios, otras personas o entes relacionados a cualquier título con la CNT EP.
2. Abandonar las instalaciones de la empresa sin autorización, dentro de la jornada, horario o turno de trabajo.
3. Obstaculizar cualquier trámite, que afecte el desenvolvimiento de la empresa.
4. Propiciar o participar en cualquier forma en actos que constituyan suspensión arbitraria de las labores o del servicio que brinda la CNT EP a sus clientes y usuarios.
5. Utilizar indebidamente o para fines personales vehículos, herramientas, útiles y otros bienes de propiedad o proporcionados de la CNT EP, así como los servicios de comunicación, uso de internet, fotocopiado y demás facilidades, contraviniendo las normas de uso y restricciones determinadas por la CNT EP.
6. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo el efecto del alcohol, de drogas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas.
7. Portar armas de cualquier clase o intervenir en escándalos o riñas dentro de las instalaciones de la CNT EP. El uso de armas está permitido exclusivamente al personal que realiza labores de seguridad personal y vigilancia siempre y cuando tengan los permisos y autorizaciones respectivos.
8. Divulgar o revelar cualquier información que tenga el carácter de reservada y confidencial que hubiere conocido en razón de su trabajo, a menos que esté autorizado para ello en función de la labor que desempeña.

9. Exigir o recibir de cualquier persona propinas, dinero, dádivas, regalos, favores u otras ventajas por los servicios prestados en cumplimiento de su deber.
10. Prestar sus servicios para otra persona natural o jurídica o ejercer su profesión, salvo que su relación con la CNT EP sea mediante jornadas de trabajo parcial.
11. Tomar arbitrariamente y hacer mal uso de dineros y valores provenientes de recaudación, fondo rotativo y caja chica de la CNT EP, en contraposición a los procedimientos establecidos en la empresa.
12. Realizar o permitir que se realicen rifas o sorteos de cualquier índole en el lugar de trabajo, salvo autorización de la GNDEO o solicitar cuotas o préstamos entre servidores de la CNT EP.
13. Realizar o permitir que se realice cualquier acto inmoral, ilegal o ajeno a la ética y a las buenas costumbres establecidas en el Código de Ética de la CNT EP, o cualquier acto que signifique acoso, fraude, abuso de confianza o violación de los derechos ajenos establecidos en la Constitución de la República, tanto de los servidores, usuarios o clientes de la CNT EP.
14. Forjar, emitir o adulterar documentos, recibos, proformas, oficios, títulos y cualquier clase de documentos y registros de la CNT EP.
15. Realizar trabajos particulares adicionales para los clientes, usuarios o proveedores.
16. Realizar o permitir que se realice cualquier acto que cause daño a las pertenencias e instalaciones de la CNT EP, o que ponga en peligro la seguridad e integridad de sus servidores, clientes o usuarios.
17. Efectuar instalaciones o traslados clandestinos de los servicios y productos de la CNT EP o trabajos anti técnicos, así como intervenir en delitos de las comunicaciones, como by pass, entre otros.
18. Destruir los bienes de la CNT EP.
19. No acatar las normas de seguridad industrial y salud ocupacional.
20. Solicitar o autorizar gastos excesivos innecesarios o pago de horas extras no laboradas.
21. Suspender los servicios sin causa justificada.
22. Aceptar cualquier tentativa de soborno, cohecho u ofrecimiento de dádivas, porcentajes, obsequios o cualquier tipo de ventajas por parte de proveedores, clientes, usuarios o personas que tienen negocios con la CNT EP. Por el contrario, está obligado a denunciar tales hechos por escrito a las autoridades de la empresa;
23. Ofrecer a título personal, al cliente, ningún tipo de materiales, productos o servicios que deban ser proporcionados por la CNT EP, así como otros productos o servicios en calidad de servidor de la CNT EP;
24. Entregar a cualquier persona copias u originales de documentos o información digital en los que consten actas, contratos, anotaciones, diagramas, cálculos, planos u otros instrumentos que contengan datos o informaciones calificados como confidenciales y que sean de propiedad de la CNT EP, cuya difusión o conocimiento por parte de terceros pueda entrañar perjuicio comercial o de otra índole para la empresa;
25. Realizar comentarios o propagar rumores respecto de cualquier hecho que pueda afectar la armonía en la relación entre los trabajadores y la CNT EP.

## CAPÍTULO VIII

### INFRACCIONES Y SANCIONES

**Art. 142. FALTAS LEVES.-** Para efecto de aplicar el régimen disciplinario de la empresa, constituyen faltas leves la inobservancia de las obligaciones constantes en la LOEP, Código de Trabajo y el presente Reglamento, así como las siguientes:

1. Realizar actividades que no tengan relación con el trabajo asignado, dentro de la jornada normal y sitio de trabajo.
2. Recibir visitas personales en las áreas de atención al cliente.
3. No justificar dentro del término de tres días la inasistencia a la jornada, horario y turno de trabajo, siempre que no sea superior a tres días.

4. Hacer críticas dañinas o juicios de valor injustificados sobre asuntos administrativos de la CNT EP.
5. Realizar reclamos sin utilizar los medios y los canales apropiados.
6. No observar las normas de respeto a compañeros, superiores, clientes y usuarios.
7. No concurrir al llamado de un jefe o superior por asuntos inherentes a sus funciones.
8. Permanecer en un área de trabajo diferente de la suya o permitir la presencia de una persona ajena a la misma sin justificación.
9. No informar a quien corresponda sobre el cumplimiento de una tarea o de una disposición recibida.
10. No proporcionar en forma oportuna y dentro de los plazos establecidos la información requerida dentro de un proceso administrativo.
11. Manchar o ensuciar las instalaciones o bienes de la CNT EP.
12. Utilizar cocinas, cafeteras u otros artefactos eléctricos, en las áreas restringidas, a no ser que sean provistos por la CNT EP, la cual señalará lugares y normas de seguridad y uso. Generar contaminación auditiva que afecte a las personas que comparten un área de trabajo.
13. Concurrir al trabajo en forma inapropiada, en condiciones deficientes de aseo o de cuidado personal, haciendo uso indebido de los uniformes o ropa de trabajo o sin ellos; o, descuidando el decoro y la sobriedad en su presentación personal.
14. Dejar sin las debidas seguridades las oficinas, escritorios, computadores y archivadores; no apagar los equipos; y, dejar sobre los escritorios oficios, documentos o carpetas que puedan perderse o desaparecer después de concluida la jornada laboral.
15. Preparar, mantener o ingerir alimentos cocidos en cualquier área de la CNT EP, fuera de los sitios específicos que se destine para el efecto.

**Art. 143. FALTAS GRAVES.-** Para efecto de aplicar el régimen disciplinario de la empresa, constituyen faltas graves el cometimiento de cualquiera de las prohibiciones, siempre y cuando la gravedad de la misma no sea considerada causal de visto bueno o remoción, constantes en la LOEP, Código de Trabajo y el presente Reglamento, así como las siguientes:

1. Brindar un trato descomedido o descortés, el maltrato verbal o físico y el abuso de poder para con los usuarios, clientes, compañeros, subordinados o superiores.
2. Utilizar el nombre de la CNT EP o la función que desempeña para obtener ventajas en actividades particulares, de manera directa o indirecta.
3. Alterar o cambiar los turnos de trabajo, encargar sus tareas a sus compañeros o compensar ausencias de trabajo entre servidores, sin autorización previa.
4. Registrar por otro servidor o permitir que le registren en los controles de asistencia tanto de entrada como de salida, o alterar la información de los registros de control de asistencia.
5. Ingerir o permitir el consumo de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes o psicotrópicas, dentro de las dependencias de la CNT EP o en los eventos empresariales, o propiciar, sugerir, inducir o autorizar su uso.
6. Ofrecer productos o servicios que presta otra persona natural o jurídica por parte del servidor dentro de jornada, horario o turno de trabajo.
7. Intervenir en actividades políticas o religiosas dentro de las dependencias de la CNT EP.
8. Hacer juicios de valor o afirmaciones falsas que afecten de cualquier manera a la CNT EP, a su imagen, a su productividad, a sus autoridades, a los servidores o que pretendan dañar el equilibrio en las relaciones laborales de la CNT EP.
9. Incumplir las órdenes y disposiciones que les impartan los jefes inmediatos para el cumplimiento de las tareas inherentes a sus obligaciones, en forma oportuna y eficiente.
10. Emplear expresiones que tiendan a restar la autoridad de los jefes y superiores o a faltar el respeto de los demás servidores.
11. Fomentar la discordia en el ambiente de trabajo.

12. Usar indebidamente el uniforme o ropa de trabajo infringiendo las normas que regulan su uso o concurrir con los mismos a lugares inapropiados tales como bares, cantinas, discotecas o similares.

**Art. 144. OBLIGACIÓN DE INFORMAR.-** Todo servidor tiene la obligación de reportar a su inmediato superior cualquier hecho que constituya delito o falta grave que afecte a los bienes, recursos, productos o servicios de la CNT EP, de manera inmediata después de haberlo conocido. El superior que reciba el reporte tendrá la obligación de presentar informe escrito a la máxima autoridad de su jurisdicción, dentro del primer día hábil siguiente al día en que tuvo conocimiento del hecho. El no cumplimiento de esta obligación por parte de los servidores que hayan conocido de estos hechos serán considerados como cómplice o encubridores del hecho.

**Art. 145. SANCIONES.-** En caso de incumplimiento de las obligaciones e incurrencia de prohibiciones establecidas en este Reglamento, la LOEP y demás normas que le sean aplicables por su régimen, las Áreas de Talento Humano de su jurisdicción, tomando en cuenta la gravedad de la falta, la reincidencia y las condiciones de cada caso, procederá a la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Sanción pecuniaria; y,
- d) Visto Bueno o Remoción.

**Art. 146. AMONESTACIÓN VERBAL.-** Cuando un servidor incurra en la inobservancia de obligaciones y/o cometimiento de falta leve, el jefe inmediato amonestará al servidor en forma verbal, debiendo remitir mediante escrito este llamado de atención al Área de Talento Humano de su jurisdicción para su registro. No se podrá sancionar con amonestación verbal por una segunda ocasión por el mismo hecho que originó este tipo de sanción en el lapso de treinta (30) días, debiendo aplicarse amonestación escrita.

**Art. 147. AMONESTACIÓN ESCRITA.-** La amonestación escrita consistirá en el envío de una comunicación por parte del jefe inmediato mediante la cual se llama la atención al servidor que haya inobservado una o más obligaciones o que haya cometido una falta leve o cuando la misma se genere por parte del Área de Talento Humano de su jurisdicción cuando haya detectado hechos que sean motivo de este tipo de sanciones. La copia de dicha comunicación deberá remitirse al Área de Talento Humano de su jurisdicción para su registro. Si hubiere reincidencia en la inobservancia de obligaciones o en el cometimiento de faltas leves en el lapso de 60 días, se deberá reportar al Área de Talento Humano para que ésta imponga al servidor una sanción pecuniaria como falta grave.

**Art. 148. SANCIÓN PECUNIARIA.-** La sanción pecuniaria es una sanción que será impuesta por el Área de Talento Humano de su jurisdicción, de oficio o a pedido del Jefe inmediato del servidor; se aplicará en caso de que el servidor haya inobservado las obligaciones; hubiere cometido dos o más faltas leves en 60 días; si comete una falta grave; o, incurre en una prohibición, que no se encuentre contemplada como causal de remoción o visto bueno, se le aplicará una multa equivalente al 10% de la Remuneración Mensual Unificada.

El incurrir en tres faltas graves, que no sean consideradas como causal de Visto Bueno, en el transcurso de 365 días, contados retroactivamente desde la última falta grave cometida, será considerada como causal de Visto Bueno por desobediencia grave a la normativa interna de la empresa.

El valor de multas de los servidores públicos de carrera será registrado por parte de la Gerencia Nacional de Finanzas y Administración. En el caso de los obreros se estará a lo dispuesto en Contratación Colectiva.

**Art. 149. REITERACIÓN.-** La reiteración en el incumplimiento de las obligaciones por parte del servidor, así como el cometimiento de las faltas graves previstas en el presente Reglamento o aquellas prohibiciones que constan en la LOEP y demás normas que le sea aplicable por su régimen, darán lugar a su desvinculación.

**Art. 150. DERECHO A LA DEFENSA.-** En las sanciones de amonestación escrita por la inobservancia de obligaciones, cometimiento de prohibiciones que sean considerados como faltas leves, el derecho a la defensa aplicará posterior a la imposición de la sanción, mediante impugnación ante las Áreas de Talento Humano de su jurisdicción con las pruebas de descargo.

Cuando no se hayan respetado las obligaciones y/o se hayan inobservado las prohibiciones, que sean consideradas como faltas graves, antes de imponer una sanción al servidor, las Áreas de Talento Humano de su jurisdicción procederán a concederle el derecho a la defensa conforme a la Ley, mediante proceso administrativo realizado por las áreas referidas, dicho proceso será establecido por la GNDEO. Toda sanción deberá ser motivada, señalando la falta cometida y el motivo de la sanción.

**Art. 151. APELACIÓN.-** Una vez aplicada las sanciones de amonestación escrita o pecuniaria, el servidor puede solicitar su revisión, apelando ante la GNDEO, en el término de tres días de recibida; caso contrario, se entenderá ejecutoriada.

Dentro de la apelación, el servidor deberá presentar la información requerida por el Área de Talento Humano, dentro de los términos que establezca, caso contrario, se realizará el análisis tomando en cuenta las pruebas existentes, la apelación se tramitará en un plazo no mayor a 30 días.

**Art. 152. CAUSALES DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.-** A más de las causales establecidas en el Art. 172 del Código del Trabajo, la CNT EP podrá iniciar el trámite de Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral con un servidor de carrera u obrero cuando incurra en faltas graves o prohibiciones establecidas en la LOEP o en este Reglamento, que sus consecuencias afecten a los intereses de la empresa, así como por las siguientes causales:

- a) Efectuar acciones de sabotaje.
- b) El cometimiento de una prohibición que por su gravedad sea considerada como una afectación considerable a los bienes o intereses de la empresa.
- c) No prestar colaboración en caso de emergencia, siniestro o riesgo inminente para la empresa.

- d) No dar aviso a sus superiores respecto de actos, tentativas, situaciones que pudieren producir daños graves a personas o bienes de la empresa.
- e) Demostrar ineptitud en su trabajo u obtener calificación deficiente en su evaluación del desempeño.
- f) Retardar o negar injustificadamente el despacho de asuntos o la prestación de servicios a los que están obligados en el desempeño de sus funciones, de forma que causen perjuicio grave a la empresa o a terceros.

Para el caso de los obreros y servidores de carrera se realizará mediante trámite de Visto Bueno, debiendo en el caso de los obreros sujetarse a lo Contratación Colectiva.

Para el caso de los servidores de libre designación y remoción se procederá a su remoción mediante acción de personal motivada y suscrita por el Gerente General.

**Art. 153. PRESCIPCIÓN.-** El plazo de prescripción para imponer sanciones será de treinta días contados a partir de la fecha de notificación al servidor u obrero de la falta cometida.

**Art. 154. REGISTRO DE SANCIONES.-** Las sanciones serán registradas en la hoja de vida del servidor y en el sistema de administración de talento humano.

**Art. 155. FORMAS DE TERMINACIÓN.-** Además de las formas de terminación establecidas en el Código del Trabajo, la relación laboral que CNT EP mantiene con sus servidores, será por las siguientes formas:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada;
- b) Por Visto Bueno o remoción;
- c) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;
- d) Por supresión del puesto;
- e) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;
- f) Por remoción, tratándose de los servidores de libre designación y remoción;
- g) Por ingresar a la empresa sin haber participado y ganado el concurso de méritos y oposición, cuando el caso y el régimen lo establezca
- h) Por acogerse a los planes de retiro voluntario;
- i) Por acogerse al retiro por jubilación; y,
- j) Por muerte.

En el caso de terminación de la relación laboral en forma unilateral con los servidores públicos de carrera u obreros, se indemnizará conforme lo establecido en el Código del Trabajo y/o Contrato Colectivo, según corresponda.

**Art. 156. DERECHO DE REPETICIÓN.-** Cuando el servidor haya incurrido en prohibiciones establecidas en el presente Reglamento así como en la LOEP, el Código de Trabajo y demás normativa interna de la empresa que conlleve un perjuicio económico hacia la empresa, el cual haya tenido que ser asumido por la CNT EP, ésta

ejercherà el derecho de repetición independiente de las demás acciones administrativas y legales a que hubiere lugar.

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**PRIMERA:** Únicamente el Representante Legal de la CNT EP o a quien este delegue, podrá nombrar, designar o contratar a personal o dar por terminada la relación laboral de conformidad con lo señalado en la LOEP y el presente Reglamento.

**SEGUNDA:** Las disposiciones del Contrato Colectivo, para quienes se encuentren protegidos por tal instrumento, regirán en concordancia con este Reglamento.

**TERCERA:** En caso de duda en la aplicación de una de las normas del presente Reglamento, el Directorio absolverá las consultas que serán aplicadas de manera obligatoria.

**CUARTA:** Cuando por efecto de cambio de estructura, razón social, fusión, escisión o cualquier otra figura legal que afecte a las denominaciones constantes en la vigente estructura, se considerarán las nuevas nomenclaturas en reemplazo de las constantes en el presente Reglamento.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA:** Las personas que, en función de la clasificación de servidor y obrero realizada el Ministerio de Relaciones Laborales, pasen de ser considerados bajo el régimen del Código del Trabajo a servidores públicos de carrera, mantendrán los derechos que hubieren adquirido en la contratación colectiva en lo referente a remuneraciones, retiro y jubilación patronal, esta última siempre que hubieren laborado al menos 13 años en la empresa, los mismos que se contabilizarán para efectos de ésta, de conformidad a lo establecido en el Decreto Ejecutivo 1701 y sus reformas.

En lo posterior, cuando las actividades de un puesto por necesidades de la empresa sea modificada, y el Ministerio de Relaciones Laborales proceda a clasificarlo nuevamente, cambiando su régimen, el personal que se encuentra ocupando ese puesto, se sujetará a las normas del régimen respectivo, sin que esto conlleve desconocimiento de sus derechos adquiridos.



**SEGUNDA:** El Gerente General en el plazo de ciento veinte (120) días contados a partir de la presente fecha aprobará los manuales, instructivos y procedimientos que conlleven a la plena aplicación de las normas y directrices establecidas por este Directorio, contempladas en el presente Reglamento.

**TERCERA:** El Gerente General en el plazo de treinta (30) días presentará a la Dirección Regional del Trabajo de Quito, del Ministerio de Relaciones Laborales, para su aprobación y registro el Reglamento Interno de Trabajo que regirá para los obreros de la empresa, el mismo que se efectuará en concordancia con las normas que le sean aplicables del presente reglamento y que no se contrapongan a los preceptos legales establecidos en la Contratación Colectiva que les ampara.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, independiente de su publicación en el Registro Oficial, por lo que la Gerencia General será la encargada de la misma, así como de la difusión interna a través de la Intranet y Comunidad CNT.

#### **DEROGATORIAS**

Derógame los Reglamentos Internos de Trabajo de las extintas ANDINATEL S.A., PACIFICTEL S.A. y TELECESA S.A. y todas las normas vigentes que contrapongan al presente Reglamento de Administración de la Gestión del Talento Humano.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 8 días del mes de Abril del año 2011, mediante Resolución de Directorio No. DIR – CNT – 026 – 2011 - 079.

#### **EL DIRECTORIO**