



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

La aplicación del procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos frente  
a las garantías básicas del debido proceso.

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogada de los Tribunales y Juzgados  
de la República del Ecuador**

**Autora:**

Ávalos Sánchez, Esthela Carolina

**Tutor:**

Dr. Juan Montero Chávez

**Riobamba, Ecuador. 2023**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Esthela Carolina Avalos Sánchez, con cédula de ciudadanía 060465512-6, autora del trabajo de investigación titulado: LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LAS GARANTÍAS BÁSICAS DEL DEBIDO PROCESO, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a la fecha de su presentación.



---

Esthela Carolina Ávalos Sánchez  
C.C. 060465512-6

## DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación: “LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LAS GARANTÍAS BÁSICAS DEL DEBIDO PROCESO”, presentado por Esthela Carolina Ávalos Sánchez, con cédula de identidad número 060465512-6, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a la fecha de su presentación.

Dr. Alex Fabricio Lluquin Valdiviezo  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Dr. Jorge Eudoro Romero Oviedo  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Dr. Carlos Ernesto Herrera Acosta  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Dr. Juan Gonzalo Montero Chávez  
**TUTOR**

## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LAS GARANTÍAS BÁSICAS DEL DEBIDO PROCESO”, presentado por Esthela Carolina Avalos Sánchez, con cédula de identidad número 0604655126, bajo la tutoría del Dr. Juan Gonzalo Montero Chávez; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a la fecha de su presentación.

Dr. Alex Fabricio Lluguin Valdiviezo  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Dr. Jorge Eudoro Romero Oviedo  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Dr. Carlos Ernesto Herrera Acosta  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO

## CERTIFICADO ANTI-PLAGIO



UNACH-RGF-01-04-02.20  
VERSIÓN 02: 06-09-2021

# CERTIFICACIÓN

Que, **AVALOS SÁNCHEZ ESTHELA CAROLINA** con CC: **0604655126**, estudiante de la Carrera **DERECHO, NO VIGENTE**, Facultad de **Ciencias Polífticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**La Aplicación del Procedimiento del Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos frente a las Garantías Básica del Debido Proceso.**", cumple con el 1%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **Urkund**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 12 de octubre de 2023

Dr. Juan Gonzalo Montero Chávez  
**TUTOR(A) TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto primeramente a Dios quien ha guiado mis pasos y me ha permitido culminar mis estudios profesionales, a mis padres quienes con su infinito amor, paciencia y esfuerzo me han ayudado moral y económicamente para hoy en día convertirme en profesional, a quienes les dedico este logro lo dedico con mucho amor y cariño por el apoyo brindado día a día en el transcurso de mi vida universitaria, lo dedico también a mi hija Danna quien a pesar de su corta edad ha estado a mi lado y ha sido mi fuente de motivación en la culminación de este proceso e inspiración de nuevas metas, finalmente se lo dedico a toda mi familia quienes me han sabido brindar palabras de aliento, consejos y buenos deseos para no desfallecer en el camino.

*Esthela Carolina Avalos Sánchez*

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, mi profundo agradecimiento a mi Tutor el Dr. Juan Montero por la dedicación y apoyo que me fue brindada durante la realización de este trabajo, por escuchar y acoger mis sugerencias e ideas y sobre todo por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas.

Gracias a mi familia, a mis padres y a mi hija, porque ellos han sido mi pilar y apoyo incondicional, sobre todo gracias, hija por la paciencia, comprensión y el tiempo concedido para mis estudios, el mismo que fue robado de esos momentos de madre e hija, momentos que serán recompensados.

Agradezco a mis amigos, que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano ya que han estado en los momentos buenos y malos de nuestra vida universitaria, así como personal, Un infinito agradecimiento a todos porque sin su apoyo este proyecto no se habría culminado, por tanto, este trabajo también es de todos ustedes.

*Esthela Carolina Avalos Sánchez*

## ÍNDICE GENERAL

**DECLARATORIA DE AUTORÍA**

**DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL**

**CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

**CERTIFICADO ANTI-PLAGIO**

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE GRÁFICAS**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN. .... 13**

**1.1. ANTECEDENTES ..... 13**

1.2. PROBLEMA ..... 15

1.3. JUSTIFICACIÓN..... 16

1.4. OBJETIVOS..... 17

1.4.1. Objetivo General..... 17

1.4.2. Objetivos Específicos. .... 17

**CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO. .... 18**

2.1. Estado del Arte. .... 18

2.2. Aspectos Teóricos. .... 19

2.2.1. Unidad I: Régimen disciplinario..... 19

2.2.1.1. Deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos ..... 19

2.2.2. Unidad II: Procedimiento del régimen disciplinario ..... 24

**2.2.2.1. Denuncia e investigación..... 24**

**2.2.2.2. Inicio del procedimiento y contestación ..... 25**

**2.2.2.3. Informe de recomendación ..... 26**

**2.2.2.4. Resolución Administrativa ..... 27**

2.2.3. Unidad III: Análisis jurídico de procedimientos disciplinarios ..... 28

2.2.3.1. Caso No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0048..... 28

2.2.3.2. Caso No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0032..... 30



2.2.3.3. Garantías básicas del debido proceso aplicadas en el procedimiento disciplinario de los Servidores Públicos.....	32
2.2.3.4. Confrontación de las garantías básicas del debido proceso con los casos prácticos	34
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>35</b>
3.1. Tipos de investigación.....	35
3.2. Diseño de investigación.....	35
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación .....	35
<b>3.3.1. Técnica .....</b>	<b>35</b>
<b>3.3.2. Instrumento .....</b>	<b>35</b>
3.4. Población de estudio y tamaño de muestra.....	36
3.4.1. Población .....	36
3.4.2. Muestra .....	36
3.5. Hipótesis.....	36
3.6. Métodos de análisis y procesamiento de datos.....	36
3.6.1. Métodos .....	36
3.6.2. Procesamiento de datos.....	37
3.6.3. Técnicas para el tratamiento de la información .....	37
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>38</b>
4.1. Resultados .....	38
4.3. Comprobación de Hipótesis .....	48
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>5.1. CONCLUSIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>5.2. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>53</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Deberes de los Servidores Públicos.....	20
Tabla 2 Derechos de los Servidores Públicos.....	20
Tabla 3 Prohibiciones de los Servidores Públicos.....	21
Tabla 4 Sanciones disciplinarias.....	24
Tabla 5 Informe de recomendación .....	26
Tabla 6 Caso 1 .....	28
Tabla 7 Caso 2.....	30
Tabla 8 Población .....	36
Tabla 9 Pregunta 1 .....	38
Tabla 10 Pregunta 2.....	39
Tabla 11 Pregunta 3.....	40
Tabla 12 Pregunta 4.....	41
Tabla 13 Pregunta 5.....	42
Tabla 14 Pregunta 6.....	43
Tabla 15 Pregunta 7.....	44
Tabla 16 Pregunta 8.....	45
Tabla 17 Pregunta 9.....	46
Tabla 18 Pregunta 10.....	47
Tabla 19 Comprobación de hipótesis .....	48

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Pregunta 1 .....	38
Gráfica 2 Pregunta 2.....	39
Gráfica 3 Pregunta 3.....	40
Gráfica 4 Pregunta 4.....	41
Gráfica 5 Pregunta 5.....	42
Gráfica 6 Pregunta 6.....	43
Gráfica 7 Pregunta 7.....	44
Gráfica 8 Pregunta 8.....	45
Gráfica 9 Pregunta 9.....	46

## RESUMEN

La presente investigación lleva como título “LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LAS GARANTÍAS BÁSICAS DEL DEBIDO PROCESO”, siendo el propósito de la presente investigación el estudio del procedimiento del régimen disciplinario efectuado para los servidores públicos y evidenciar si se cumple o no con todas las garantías básicas del debido proceso. Para el cumplimiento la investigación se desarrolló en dos partes: primero mediante el tratamiento del marco teórico constante en 3 unidades denominadas: la primera, régimen disciplinario, la segunda, referente al procedimiento del régimen disciplinario, y, la tercera sobre el análisis jurídico de procedimientos disciplinarios. El diseño metodológico adecuada a una investigación jurídico social, a través del método de investigación inductivo, jurídico – analítico y jurídico descriptivo; enfoque de la investigación mixto; tipos de investigación pura, jurídica exploratoria, y jurídica descriptiva; diseño de investigación no experimental. Adicional, se ha recolectado información gracias a los instrumentos de investigación, con lo cual se ha permitido plantear conclusiones y recomendaciones acorde a la problemática investigada.

**PALABRAS CLAVES:** derechos, garantías, debido proceso, servidores públicos, régimen disciplinario.

## ABSTRACT

The present investigation is entitled "THE APPLICATION OF THE PROCEDURE OF THE DISCIPLINARY REGIME OF PUBLIC SERVANTS IN FRONT OF THE BASIC GUARANTEES OF DUE.," is the purpose of the present investigation the study of the procedure of the disciplinary regime carried out for public servants and to demonstrate if whether or not all the fundamental guarantees of due process are met. For compliance, the investigation was developed in two parts: first, through the treatment of the constant theoretical framework in 3 units: the first, disciplinary regime; the second, referring to the procedure of the punitive regime; and the third, on the legal analysis of procedures corrective. The methodological design appropriate to a social, legal investigation through the inductive, legal-analytical, and legal descriptive research method; mixed research approach; types of pure, exploratory legal, and descriptive legal research; non-experimental research design. Additionally, information has been collected thanks to the research instruments, which have allowed conclusions and recommendations to be drawn according to the problem investigated.

**Keywords:** rights, guarantees, due process, public servants, disciplinary regime.



Reviewed by:  
Mgs. Maria Fernanda Ponce  
**ENGLISH PROFESSOR**  
C.C. 0603818188

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. ANTECEDENTES**

El régimen de procedimiento disciplinario para los servidores públicos tiene sus antecedentes en la necesidad de establecer normas y mecanismos para garantizar la conducta ética y profesional de quienes desempeñan funciones en el ámbito público. Para Gordillo (2013) algunos hitos importantes en la evolución de este procedimiento son los siguientes: a) En la antigua Roma, existían normas para los funcionarios públicos que regulaban su comportamiento y establecían consecuencias por violaciones; b) En la época medieval, los monarcas tenían la autoridad para disciplinar a sus funcionarios a través de sistemas administrativos internos.

c) En la Revolución Francesa se formularon principios de derechos humanos y la idea de que los funcionarios públicos deben ser responsables ante la ley, sentando las bases para la necesidad de procedimientos disciplinarios justos; y, d) En el Siglo XIX se establecieron principios legales y constitucionales que garantizaban derechos y protecciones, también para los funcionarios públicos, surgiendo los procedimientos disciplinarios más formales y justos, e) En el Siglo XX muchos países adoptaron códigos éticos y de conducta para los servidores públicos, estos códigos sirvieron como base para los procedimientos disciplinarios y establecieron estándares claros de comportamiento profesional.

En el caso ecuatoriano la evolución del régimen de procedimiento disciplinario para servidores públicos ha estado marcada por cambios en la legislación y la adaptación a los principios constitucionales y a las demandas de la sociedad. Para Ruiz (2010) los antecedentes relevantes son: a) En las distintas constituciones que ha tenido Ecuador, se han establecido disposiciones relacionadas con la responsabilidad y el deber de los funcionarios públicos, sirviendo como marco general para el desarrollo de normativas específicas sobre procedimientos disciplinarios; b) En las reformas constitucionales de 1998 en donde se introdujeron cambios significativos en la estructura legal y en los derechos de los servidores públicos sus derechos y responsabilidades.

c) La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa del año 2005 regulaba las relaciones laborales de los servidores públicos y en el ámbito del procedimiento del régimen disciplinario dentro de contenido de la responsabilidad administrativa del servidor públicos; y, d) La Ley Orgánica de Servicio Público, que ha sido objeto de diversas reformas, es una legislación clave que regula las relaciones laborales en el sector público ecuatoriano y en esta ley aborda temas como el ingreso al servicio público, la estabilidad laboral y los procedimientos disciplinarios.

Con estos antecedentes, el procedimiento administrativo de régimen disciplinario determinado por la Coordinación Zonal 3 de Salud permite sancionar a los servidores públicos que han incumplido con sus deberes o incurrió en una prohibición señalada en la ley, permitiéndole al servidor público defenderse sobre estos hechos a través de la

contestación escrita a fin de que justifique los motivos por los cuales presuntamente incumplió con las responsabilidades propias de su cargo.

Para el efecto, se le concede, al servidor público el término de 3 días para que ejerza su derecho a la defensa, lo cual ocasiona que se vulneren los derechos y garantías del debido proceso contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, debido a que se le otorga al servidor público un tiempo corto para conteste y agregue los medios de prueba que estime necesario en defensa de sus intereses.

De esta manera, el servidor público, en ese corto tiempo debe de manera obligatoria agregar todos los medios probatorios porque dentro del régimen disciplinario, no se puede anunciar la prueba ni tampoco existe apertura de prueba como lo establece el Código Orgánico Administrativo, en tal virtud, se complica obtener certificaciones a tiempo, no se puede practicar prueba testimonial debido a que el tiempo no permite notificar al testigo ni prepararlo y tampoco se puede contradecir los argumentos de manera verbal porque el régimen disciplinario es escrito.

Por lo tanto, el presente proyecto tiene como propósito el estudio del procedimiento del régimen disciplinario efectuado para los servidores públicos y evidenciar si se cumple o no con todas las garantías básicas del debido proceso, por lo que, mediante este análisis se identificará la problemática, así como las consecuencias que se pueden generar.

Para lograr este objetivo se realizará en dos partes: la primera mediante un estudio jurídico, doctrinario y crítico que permita describir la problemática actual; en la segunda parte, se aplicará instrumentos de investigación con el objetivo de obtener información de la población involucrada, es decir, los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y abogados en libre ejercicio profesional; información que se usará para realizar un correcto análisis del tema y plantear desde el campo jurídico recomendaciones para su solución.

Por ser una investigación en el campo jurídico, la metodología corresponde a la siguiente: el enfoque es el mixto, la problemática será estudiada a través de la aplicación de los métodos inductivo, jurídico – analítico y jurídico descriptivo. Por los objetivos que se pretende conseguir, la investigación es de tipo pura, jurídica exploratoria, y jurídica descriptiva; mientras que, el diseño es no experimental debido a que se estudiará al problema sin la manipulación de sus variables. Para la recopilación de información se usará un cuestionario de preguntas cerradas, misma que será procesada mediante la utilización de técnicas matemáticas, lógicas e informáticas para su diagnóstico.

Referente al marco conceptual, se dividirá en tres Unidades: En la Unidad I, denominado régimen disciplinario, se detallará los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos, concepto de régimen disciplinario, tipos de faltas disciplinarias de los servidores públicos y los tipos de sanciones disciplinarias de los servidores públicos. En la Unidad II, denominado procedimiento del régimen disciplinario, se detallará la denuncia e

investigación, inicio del procedimiento y contestación, informe de recomendación y resolución administrativa. Finalmente, en la Unidad III, denominado análisis jurídico de procedimientos disciplinarios, se analizará el caso No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0059, el caso No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0032, análisis integral de los casos y se podrán aportar conclusiones y recomendaciones.

Para finalizar, el presente proyecto de investigación se distribuirá según lo dispuesto en el Art. 173 Núm. 3 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el cual se especifica los siguientes apartados: portada; introducción; planteamiento del problema; objetivos: general y específicos; marco teórico: estado del arte, aspectos teóricos e hipótesis; metodología; cronograma del trabajo investigativo; materiales de referencia; y, visto bueno del tutor.

## **1.2. PROBLEMA**

Dentro de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud, específicamente en la ciudad de Riobamba, “(...) dentro del periodo del mes de junio a diciembre de 2022, se han aperturado 44 procedimientos administrativos de régimen disciplinario, mismos que se encuentran resueltos a la fecha” (Ministerio de Salud Pública, 2023, pág. 1), según información recabada en el Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2023-3159-M, de fecha 22 de marzo de 2023, suscrito por el Dr. José Eduardo Avilés Mejía en calidad de Coordinador Zonal 3 – Salud (E).

Recalcando que estos procedimiento administrativos de régimen disciplinario, se aperturan por el incumplimiento a los deberes y prohibiciones establecidos en la norma, por lo tanto, se aplica lo descrito en el Título III “Del régimen interno de administración del Talento Humano” (Asamblea Nacional, 2022, pág. 17), Capítulo 4 “Régimen disciplinario” (Asamblea Nacional, 2022, pág. 26), en concordancia con las disposiciones establecidas en el Código Orgánico Administrativo.

Así siguiendo el trámite correspondiente del régimen disciplinario, la máxima autoridad de la administración pública inicio el procedimiento administrativo de régimen disciplinario en contra del servidor público que se presume incumplió un deber o incurrió en una prohibición establecida en la ley, en tal virtud, este auto de apertura debe ser notificado en legal y debida forma al servidor público para el ejercer el derecho a la defensa que le asiste la Constitución de la República del Ecuador.

De esta manera siguiendo el procedimiento del régimen disciplinario determinado en la Ley Orgánica del Servicio Público en concordancia con el Código Orgánico Administrativo, ocurre que se vulnera el debido proceso porque en ocasiones solo se le otorga al servidor público el término de uno o tres días para contestar la presunta infracción que cometió siendo un tiempo irrisorio para poder recaudar medios probatorios de defensa, en tal virtud, no se pueden obtener certificaciones a tiempo, tampoco se puede practicar prueba testimonial porque el tiempo es corto para notificar al testigo así como preparar el

testimonio que va a deponer, vulnerando el Art. 76.7.a,b,c. de la Constitución de la República del Ecuador que establece que:

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento. b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa. c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones (Asamblea Nacional, 2021, pág. 37).

Así mismo el procedimiento de régimen disciplinario es escrito no es oral, por lo que, no se puede presentar argumentos de manera verbal ni contradecir los argumentos de la entidad pública, ocasionando que se vulnere el Art. 76.7.h. CRE que establece que el Estado garantiza: “Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra” (Asamblea Nacional, 2021, pág. 38), lo cual lastimosamente no se cumple en este procedimiento.

Recalcando que en el procedimiento administrativo de régimen disciplinario no existe apertura de prueba, lo que provoca que el servidor público únicamente dentro del término de uno o tres días que le otorgó la máxima autoridad para contestar debe ingresar todos los medios probatorios que crea necesarios, siendo un tiempo corto para que se pueda defender y hacer prevalecer sus derechos.

Con estos antecedentes lo que se pretendió en la investigación fue determinar si el procedimiento del régimen disciplinario iniciado en contra de los servidores públicos cumple o no con todas las garantías básicas del debido proceso, tomando en consideración que este tipo de régimen es especial, y, por lo tanto, la máxima autoridad de cada entidad es la encargada de determinar y establecer el procedimiento administrativo a seguir.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

Dentro del repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo, así como en la búsqueda en diversos repositorios, se pudo denotar que no existen investigaciones similares del tema planteado “La aplicación del procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos frente a las garantías básicas del debido proceso”, por lo que, fue necesaria la presente investigación.

De esta manera, esta investigación fue de gran importancia debido a que en fundamento al Art. 42 Ley Orgánica del Servicio Público, existen dos tipos de faltas disciplinarias, como son las leves y graves, de manera pertinente a la investigación, se analizó las faltas leves que se sancionan mediante el régimen disciplinario, el mismo que se aplica dentro de entidades públicas, siendo un procedimiento diferente en cada institución,



en el caso en particular, se situó la investigación en el régimen disciplinario que aplica el Ministerio de Salud Pública, lugar en donde no existe un Manual Interno que determine los pasos a seguir dentro de este régimen.

Por lo que, se ha acostumbrado a realizarse el procedimiento por la denuncia, investigación, inicio del régimen disciplinario, contestación, informe de recomendación y la resolución, de manera puntual, al servidor público una vez que se le notifica, concediéndole el término de 3 días para contestar, aspecto que ocasiona que tenga que dar respuesta dentro de este tiempo y recabar todos los medios probatorios pertinentes, de no lograrlo, lastimosamente no puede presentar en lo posterior, y, también se denota que no existe audiencia a la que pueda comparecer el servidor público.

Con lo que se evidenció que los derechos y principios del debido proceso descritos en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador son vulnerados, ocasionado perjuicios para el servidor público, por lo que, mediante esta investigación se determinó la vulneración de derechos constitucionales.

#### **1.4. OBJETIVOS.**

##### **1.4.1. Objetivo General.**

Analizar a través del estudio de casos el cumplimiento de las garantías básicas del debido proceso descritas en el Art.76 de la Constitución de la Republica del Ecuador, en el procedimiento del Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud.

##### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

**Objetivo específico 1:** Realizar un estudio de la naturaleza jurídica del procedimiento administrativo de régimen disciplinario de los servidores públicos.

**Objetivo específico 2:** Describir el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código Orgánico Administrativo.

**Objetivo específico 3:** Analizar de manera jurídica los casos de procedimientos administrativo de régimen disciplinario sancionados a los servidores públicos por parte la Coordinación Zonal 3 de Salud.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

### 2.1. Estado del Arte.

Respecto del tema “La aplicación del procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos frente a las garantías básicas del debido proceso” no se han realizados trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen algunos similares al que se pretende realizar, cuyas conclusiones más importantes son las siguientes:

Juan Francisco Alvarado Verdezoto e Ivette Jacqueline Gavilánez Puente, en el año 2022, en la Universidad Tecnológica Indoamérica, sede Ambato, presentan su trabajo investigativo, titulado: “Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador” (Alvarado & Ivette, 2022, pág. 42), concluye el mismo señalando que:

Las garantías constitucionales del debido proceso son efectivos mecanismos de protección al ciudadano (servidor público) que se enfrenta al ejercicio de las potestades sancionadoras, en un procedimiento administrativo disciplinario. (...) Como resultado se estableció que, a través de cada una de las fases de los procedimientos administrativos disciplinarios, que van desde la acusación al servidor público hasta la decisión de la autoridad pública que se materializa con un acto administrativo; los procedimientos están formal y materialmente diseñados para garantizar el debido proceso del servidor acusado (Alvarado & Ivette, 2022, pág. 53).

En efecto el debido proceso garantiza el cumplimiento de las obligaciones constitucionales y legales para ser efectivo el goce de derechos en este sentido y conforme los resultados de la investigación se evidencia que existe una vulneración al debido proceso en la aplicación del régimen disciplinario de los Servidores Públicos de la Coordinación Zonal 3 de Salud, porque dentro de este procedimiento no se cumple con los tiempos establecidos en la ley.

En el año 2021, Katherine Mabel Matute Ledesma, para obtener el título de Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil realizó un trabajo investigativo titulado: "El derecho administrativo sancionador y la aplicación de responsabilidad disciplinaria del servidor público" (Matute, 2021, pág. 1), concluye el mismo señalando que:

Dicho de otro modo, el régimen disciplinario consiste en aplicar sanciones que pueden imponerse a por las normas administrativas disciplinarias. En lo que concierne a la potestad disciplinaria, en el ámbito de la Administración, éste emana de las relaciones de subordinación que guarda con sus empleados, de allí la particularidad del servicio público y de que las sanciones disciplinarias son concernientes a las responsabilidades administrativas de los funcionarios y servidores públicos (Matute, 2021, págs. 22-23).

Por lo tanto, el régimen disciplinario tiene como finalidad sancionar a un servidor público siempre y cuando este haya cometido una infracción a los deberes que tiene como parte de la administración pública o a su vez haya quebrantado una prohibición expresamente determinada en la ley, así, esta sanción se fundamenta por la responsabilidad que tiene a nivel administrativa que tiene el servidor público.

Nathalie Estefanía Bedón Estrella, en el año 2016, para obtener el Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, en la Universidad de las Américas, realizó un trabajo investigativo titulado: "El debido proceso en los procedimientos administrativos para el ejercicio de la potestad disciplinaria del Consejo de la Judicatura" (Bedón, 2016, pág. 1), concluye el mismo señalando que:

El procedimiento disciplinario del Consejo de la Judicatura en contra de funcionarios judiciales adolece de falta de debida motivación, por lo que es necesario establecer criterios para una debida motivación a fin de evitar que los fallos contengan una argumentación jurídica con normas estándar que no se adaptan en la mayoría de los casos a los elementos fácticos y jurídicos del expediente. Así también que no exista una debida coherencia y congruencia al momento de fundamentar los hechos con las normas y las pruebas y luego enmarcarlas en una infracción disciplinaria adecuada (Bedón, 2016, pág. 107).

De lo que se puede determinar que la autora en su investigación infiere que dentro del procedimiento disciplinario no existe la debida motivación debido a que dentro de los fallos no se evidencia la argumentación jurídica para entender por qué se sanciona a un funcionario y bajo que premisas la máxima autoridad ha llegado a determinar la existencia de una infracción y que esta infracción haya sido cometida por el servidor público.

## **2.2. Aspectos Teóricos.**

### **2.2.1. Unidad I: Régimen disciplinario**

#### **2.2.1.1. Deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos**

En Ecuador, los derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos se encuentran establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, así como en la Ley Orgánica del Servicio Público. Entendiendo por deberes a los compromisos que tiene el servidor público de conformidad a su puesto de trabajo, siendo necesario que estos se cumplan porque benefician a los administrados; en cambio, se entiende por derecho al "(...) conjunto de reglas de conducta cuyo cumplimiento es obligatorio y cuya observancia puede ser impuesta coactivamente por la autoridad legítima" (Ossorio, 2021, pág. 294); y, se entiende por prohibición a aquellas conductas que están impedidas de realizar.

A continuación, de conformidad al Art. 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, se proporciona un resumen de los deberes de los servidores públicos:

**Tabla 1 Deberes de los Servidores Públicos**

<b>Deberes</b>	<b>Descripción</b>
<b>Servicio al público</b>	El Estado a través de los servidores públicos, tienen el deber y obligación de brindar servicios a la ciudadanía de manera eficiente, transparente y con calidad.
<b>Cumplir sus labores</b>	Los servidores públicos deben cumplir de manera personal las funciones acordes al Manual Clasificador de Puestos, dentro de su jornada de trabajo y acatando las órdenes dispuestas por sus superiores.
<b>Ética y probidad</b>	Deben comportarse de manera ética, honesta y responsable en el ejercicio de sus funciones, de conformidad al Manual de Ética del Ministerio de Salud, evitando el nepotismo, la corrupción y el abuso de poder.
<b>Lealtad institucional</b>	Deben actuar en beneficio del interés público y cumplir con las políticas y directrices establecidas por la institución a la que pertenecen.
<b>Confidencialidad y seguridad de la información</b>	Tienen el deber de mantener la confidencialidad de la información a la que tienen acceso en el ejercicio de sus funciones.
<b>Respeto a los derechos humanos</b>	Tienen la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación.

**Fuente:** Ley Orgánica del Servicio Público (2023)

**Autor:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

De conformidad al Art. 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, se proporciona un resumen de los derechos de los servidores públicos:

**Tabla 2 Derechos de los Servidores Públicos**

<b>Derechos</b>	<b>Descripción</b>
<b>Derecho a la estabilidad laboral</b>	Los servidores públicos gozan de estabilidad en sus empleos, salvo en casos establecidos por la ley, y, no pueden ser despedidos sin justa causa o debido proceso.
<b>Derecho a la remuneración adecuada</b>	Tienen derecho a recibir una remuneración justa y acorde a sus responsabilidades y el nivel de competencia requerido.
<b>Derecho a la capacitación y desarrollo profesional</b>	Los servidores públicos tienen derecho a recibir formación continua para mejorar sus habilidades y conocimientos.
<b>Derecho a la libertad de asociación</b>	Los servidores públicos pueden tener derecho a formar sindicatos o asociaciones para la protección de sus intereses laborales.
<b>Derecho a indemnización</b>	En el caso de que exista supresión de su puesto o partida, jubilación, retiro voluntario y cuando se restituya a su cargo.
<b>Derecho a la seguridad social</b>	Tienen derecho a acceder a la seguridad social, incluyendo el seguro médico, pensiones y otros beneficios.
<b>Derecho a la participación ciudadana</b>	Pueden participar en organizaciones y procesos de participación ciudadana, respetando los límites establecidos por la ley.
<b>Derecho a la igualdad</b>	Los servidores públicos tienen derecho a ser tratados de manera justa y equitativa, sin discriminación por motivos de raza, género, religión, orientación sexual, etc.

**Fuente:** Ley Orgánica del Servicio Público (2023)

**Autor:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

Referente a las prohibiciones de los servidores públicos, de conformidad al Art. 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público, se presentan los siguientes:

**Tabla 3 Prohibiciones de los Servidores Públicos**

<b>Prohibiciones</b>	<b>Descripción</b>
<b>Agravios al trabajo</b>	Los servidores públicos tienen prohibido abandonar su lugar de trabajo, ejercer trabajos diferente a sus funciones y negar la prestación de servicios.
<b>Corrupción y soborno</b>	Los servidores públicos tienen prohibido recibir o solicitar sobornos, así como participar en actos de corrupción.
<b>Discriminación</b>	Tienen prohibido discriminar a las personas por motivos de raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad u otros factores protegidos por la ley.
<b>Uso indebido de recursos públicos</b>	Les está prohibido utilizar los recursos del Estado para beneficio personal o para fines distintos a los establecidos legalmente.
<b>Conflicto de intereses</b>	Deben evitar situaciones en las que sus intereses personales o financieros puedan influir en el desempeño imparcial de sus funciones.
<b>Abuso de autoridad</b>	Tienen prohibido abusar de su posición de autoridad para obtener beneficios indebidos o perjudicar a otros.

**Fuente:** Ley Orgánica del Servicio Público (2023)

**Autor:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

### **2.2.1.2. Concepto de régimen disciplinario**

Desde el punto de vista jurídico, para Abril Flores (2013), el régimen disciplinario se refiere a un conjunto de normas y procedimientos establecidos por una institución, organización o entidad, ya sea pública o privada, con el fin de regular y sancionar las conductas indebidas o faltas disciplinarias cometidas por sus miembros o empleados. De esta manera, el régimen disciplinario establece las normas de comportamiento y las consecuencias que se aplicarán en caso de incumplimiento.

Estas normas suelen estar detalladas en un reglamento interno o código de conducta, que establece las obligaciones, prohibiciones y sanciones correspondientes, de esta manera, el régimen disciplinario “(...) tiene por objeto, determinar si las acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos constituyen una falta disciplinaria, por lo que se debe determinar las circunstancias de tiempo, modo, lugar y la gravedad para imponer la sanción que corresponda” (Resolución No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0048, 2022). Partiendo desde un punto muy importante como es la responsabilidad administrativa que la Ley Orgánica del Servicio Público describe como:

Art. 41.-Responsabilidad administrativa. - La servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere 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 (Asamblea Nacional, 2021, pág. 26).

Con esto, el régimen disciplinario generalmente establece un procedimiento justo y equitativo para investigar las faltas disciplinarias y determinar la responsabilidad del servidor público que comete una falta disciplinaria. Esto puede incluir la notificación de la imputación de una presunta falta disciplinaria, el derecho a la defensa, la presentación de pruebas, la realización de audiencias y la imposición de sanciones proporcionales a la gravedad de la falta cometida.

Es importante destacar que el régimen disciplinario debe estar en concordancia con los principios y garantías del debido proceso establecido en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador, respetando los derechos fundamentales de los servidores públicos y asegurando la proporcionalidad de las sanciones impuestas. Además, es fundamental que se aplique de manera imparcial y sin discriminación, velando por la igualdad de trato y oportunidades para todos los miembros de la institución.

### **2.2.1.3. Tipos de faltas disciplinarias de los servidores públicos**

Se entiende por falta a la “infracción voluntaria o culposa de una norma, que puede ser castigada penal o administrativamente (...)” (Real Academia Española, 2014, pág. 1487), y, de manera puntual, sobre falta disciplinaria, el Art. 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público expresa que “(...) se considera faltas disciplinarias aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y esta ley, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales” (Asamblea Nacional, 2022, pág. 27).

De esta manera, se debe tener en consideración dos componentes: el primer componente se refiere a que la falta disciplinaria se encuentre descrita en una norma, lo que se conoce como principio de legalidad, establecida en el Art. 76 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador que expresa:

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 3. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento (Asamblea Nacional, 2021, pág. 63).

En tal virtud, la tipicidad de la infracción administrativa debe estar descrita, así como la sanción respectiva, siendo necesario que también exista la designación de la autoridad competente, en caso de no existir estos requerimientos, no se puede considerar que exista una falta disciplinaria mucho menos sancionar al servidor público.

Ahora, es necesario analizar el segundo componente, que se refiere a que la administración pública, debe contar con elementos claros y contundentes para aseverar y

comprobar en legal y debida forma que el servidor público cometió la falta disciplinaria, es así que, en caso de que no se cuente con estos medios probatorios no se puede alegar que exista tal quebrantamiento a la norma, y, por lo tanto, no se puede sancionar al servidor público.

Referente al tipo de faltas disciplinarias, pueden variar dependiendo de la gravedad de la misma y el daño causado, algunos ejemplos comunes de faltas disciplinarias pueden incluir el incumplimiento de deberes o responsabilidades, negligencia en el desempeño de funciones, negligencia de abuso de autoridad, malversación de bienes públicos, entre otros.

Según el Art. 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público, las faltas se dividen en faltas leves y graves, entendiendo por las primeras a “(...) aquellas acciones u omisiones realizadas por descuidos o desconocimientos leves, siempre que no alteren o perjudiquen gravemente el normal desarrollo y desenvolvimiento del servicio público” (Asamblea Nacional, 2022, pág. 27).

En tal virtud, según Ley Orgánica del Servicio Público (2022) son faltas leves el incumplimiento de la jornada de trabajo, actividades inadecuadas en el trabajo, salidas no autorizadas del trabajo, uso del uniforme del trabajo en actividades distintas a lo laboral, no acatamiento de órdenes, falta de atención laboral hacia los usuarios y compañeros, uso impropio de bienes públicos.

Mientras que las faltas graves constituyen “(...) aquellas acciones u omisiones que contraríen de manera grave el ordenamiento jurídico o alteraren gravemente el orden institucional” (Asamblea Nacional, 2022, pág. 27), por lo que, estas faltas se sancionan con la finalidad de “(...) preservar la probidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad de los actos realizados por las servidoras y servidores públicos y se encuentran previstas en el artículo 48 de esta ley” (Asamblea Nacional, 2022, pág. 27).

De esta manera, según Ley Orgánica del Servicio Público (2022) son faltas graves la incapacidad en las funciones comprobadas en un informe técnico, abandono de trabajo por tres días seguidos, tener sentencia condenatoria por delitos económicos, ingerir bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes en el trabajo, injuriar a los compañeros de trabajo y jefes, acudir al trabajo en estado etílico o bajo sustancias estupefacientes.

También son faltas graves el recaer durante un año en dos infracciones que se sancionen con suspensión y sin goce de sueldo, suscribir contratos vulnerando las disposiciones legales, acosar o discriminar a los compañeros o a los usuarios, obtener una calificación insuficiente en el examen de desempeño, favorecer puestos de trabajo para su cónyuge o parientes. Recalcando que estas faltas se sancionan con la suspensión o destitución mediante sumario administrativo.

#### **2.2.1.4. Tipos de sanciones disciplinarias de los servidores público**

Las sanciones disciplinarias pueden variar desde amonestaciones verbales o escritas, multas, suspensiones temporales, traslados forzosos, hasta la terminación del contrato

laboral o la separación de la institución (destitución o remoción), dependiendo de la gravedad de la falta y las disposiciones establecidas en el régimen disciplinario correspondiente.

Según el Art. 43 de la Ley Orgánica del Servicio Público, las sanciones disciplinarias corresponden a las siguientes:

**Tabla 4 Sanciones disciplinarias**

<b>Sanción</b>	<b>Descripción</b>
<b>Amonestación verbal</b>	Se la impone ante el incumplimiento de los deberes y obligaciones del servidor público, por lo que, se le atribuye el cometimiento de una falta leve.
<b>Amonestación escrita</b>	Se la impone cuando el servidor público, cuando haya sido castigado con dos amonestaciones verbales durante un año, a esta sanción también se le atribuye por el cometimiento de una falta leve.
<b>Sanción pecuniaria</b>	Se la impone cuando el servidor público, cuando haya sido castigado con dos amonestaciones escritas durante un año. Se la asigna por el cometimiento de una falta leve.
<b>Suspensión temporal</b>	Se la impone cuando el servidor público, cuando haya sido castigado con dos sanciones pecuniarias durante un año, por acciones u omisiones que alteren el orden institucional, Por lo tanto, se suspende al servidor público sin remuneración por un período de hasta 30 días, esta falta es considerada como grave, debiendo para el efecto instaurar el sumario administrativo.
<b>Destitución</b>	Se la impone cuando el servidor público caiga en las causales del Art. 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Esta falta es considerada como grave, debiendo para el efecto instaurar el sumario administrativo.

**Fuente:** Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento. (2023)

**Autor:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

## **2.2.2. Unidad II: Procedimiento del régimen disciplinario**

### **2.2.2.1. Denuncia e investigación**

Se entiende por denuncia al “acto de poner en conocimiento del funcionario competente (juez, ministerio público o agentes policiales) la comisión de un hecho delictuoso, sujeto a acción pública, del que se hubiere tenido noticia por cualquier medio” (Ossorio, 2021, pág. 290), en este caso en particular, hay que puntualizar que la denuncia se interpone ante la autoridad competente que es la administración pública y se pone en conocimiento la falta disciplinaria que ha cometido el servidor público.

En tal virtud, la denuncia correspondiente inicia en la Unidad Administrativa de Talento Humano de la entidad en la que labora el servidor público describiendo los antecedentes, la base legal en la que se fundamenta, el análisis de la falta disciplinaria que ha cometido el servidor público adjuntando los medios probatorios con los que se cuente. En lo posterior se envía la denuncia a la Coordinación Zonal correspondiente para que la máxima autoridad tenga conocimiento del mismo e inicie el régimen disciplinario.



Mientras que el proceso de investigación en el régimen disciplinario se refiere a la etapa en la cual se recopila y analiza la información relevante para la toma de decisiones en un procedimiento administrativo, esta investigación se lleva a cabo ante la presunción del cometimiento de una falta administrativa siendo necesario una revisión detallada de los hechos suscitados.

Las etapas comunes en el proceso de investigación en el régimen disciplinario están conformadas por: a) Recopilación de información: En esta etapa inicial se recopilan todos los datos y documentos pertinentes al caso, puede incluir la revisión de archivos, solicitudes, informes, entre otros; b) Análisis de la información: Una vez recopilada la información, se procede a analizarla y evaluarla, el objetivo de esta es identificar los hechos relevantes, las posibles irregularidades, los servidores públicos responsables y las posibles acciones a tomar.

c) Recolección de datos adicionales: Si es necesario, se pueden llevar a cabo acciones adicionales para recabar pruebas adicionales, esto puede incluir la obtención de documentos, la realización de peritajes técnicos, de ser necesario, realizar entrevistas o tomar declaraciones a las partes involucradas o a testigos para obtener más detalles sobre los hechos investigados, estas entrevistas pueden ser realizadas por funcionarios designados para tal fin, quienes deben asegurarse de seguir los procedimientos establecidos y respetar los derechos de los servidores públicos.

#### **2.2.2.2. Inicio del procedimiento y contestación**

Cuando la Coordinación Zonal tiene la denuncia, inicia el procedimiento disciplinario, por lo tanto, debe emitir su informe que contiene la competencia, los antecedentes del caso, la normativa aplicada al régimen disciplinario, la identificación del servidor presuntamente responsable, la infracción disciplinaria que se prevé cometida y la firma de la o el Coordinador Zonal, este informe que debe ser notificado al servidor público quien tiene el término de tres días improrrogables para que dé contestación al mismo.

De esta manera, el servidor público debe revisar de manera suscita y detallada este informe, para que tenga conocimiento de los hechos y la falta disciplinaria que se le imputa, a fin de dar contestación al procedimiento disciplinario planteado en su contra, lo cual lo realiza por medio de un escrito, en el que debe indicar los motivos por los cuáles no incumplió una de las responsabilidades propias de su cargo, siendo necesario que presente los medios probatorios para su defensa. Teniendo en consideración que el servidor público puede contestar el procedimiento disciplinario o puede negarse a contestar, lo que se conoce como rebeldía que corresponde a la:

Situación jurídica, declarada judicialmente en el proceso, en que se coloca el demandado por su inicial, total y voluntaria inactividad, al no comparecer en el mismo dentro del plazo concedido; sin que ello suponga, salvo que expresamente así se disponga, ni allanamiento ni aceptación de los hechos objeto de la demanda (Real

Academia Española, 2014, pág. 25896).

Así el servidor público “(...) puede adoptar dos posiciones la de personarse, presentando una contestación, refutando los hechos, presentando pruebas y contradiciendo las que consten en el expediente, y la de no personarse, adoptando una actitud de inactividad total” (Resolución administrativa No. MSP-CZ3-DZAF-RD-2022-0032, 2022), siendo este un derecho constitucional que el servidor público puede utilizarlo.

### 2.2.2.3. Informe de recomendación

Un informe de recomendación es un documento que presenta las conclusiones y sugerencias de una investigación o análisis realizado sobre un tema específico, este tipo de informe tiene como objetivo principal brindar orientación y asesoramiento basado en la evaluación de información relevante. Para Fuentes Bolaños (2003) en un informe de recomendación, se incluyen generalmente los siguientes elementos:

**Tabla 5 Informe de recomendación**

<b>Introducción</b>	Se hace constar el propósito del informe, el contexto en el que se realiza la recomendación y una breve descripción de los antecedentes del tema.
<b>Metodología</b>	Se describe el enfoque utilizado para llevar a cabo la investigación, incluyendo los métodos y técnicas utilizadas para recopilar y analizar la información.
<b>Análisis de la información</b>	Se presentan los hallazgos clave de la investigación o análisis realizado. Esto puede incluir datos cuantitativos y cualitativos, resultados de encuestas, estadísticas relevantes u otros elementos que respalden las conclusiones y recomendaciones.
<b>Conclusiones</b>	Se resumen los resultados de la investigación y se extraen conclusiones fundamentadas en la información recopilada y analizada. Estas conclusiones deben ser claras, precisas y respaldadas por evidencias.
<b>Recomendaciones</b>	Se presentan las sugerencias o propuestas concretas basadas en las conclusiones del informe. Estas recomendaciones deben ser prácticas, factibles y orientadas a la solución de los problemas o desafíos identificados en el informe.

**Fuente:** Redacción y presentación de informes de Fuentes Bolaños (2003)

**Autor:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

De esta manera, el informe técnico de recomendación es realizado por la Unidad Zonal de Talento Humano, el mismo que debe contener antecedentes; la base legal en la que se fundamenta; el análisis técnico en el que se debe describir con claridad la infracción que se cometió así como la responsabilidad del servidor público en conjunto con los medios probatorios que han permitido la sanción al servidor público; las conclusiones en la que se debe establecer si se comprobó la falta administrativa y el nombre del servidor que la incumplió; y, las recomendaciones en donde se debe determinar la sanción a imponer al servidor público.

Cabe recalcar que este informe técnico es de recomendación; es decir, la máxima

autoridad puede aceptarlo o no, pues es la autoridad encargada de revisar todo el expediente de régimen disciplinario y es quien determina si se sanciona o no se sanciona, en caso de que el informe técnico sancione y la autoridad considere que no existe tal sanción, puede hacerlo, claro está que debe justificar el porqué de sus decisiones administrativas, esto en aras de garantizar el debido proceso.

#### **2.2.2.4. Resolución Administrativa**

Se entiende por resolución al “acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento” (Ossorio, 2021, pág. 884), es decir, es la expresión de una decisión sobre un tema determinado, en este caso en particular, la autoridad que realiza esta decisión es la máxima autoridad de la entidad.

La resolución debe contener de manera obligatoria el número de la resolución, el nombre de la autoridad que realiza la decisión, la competencia, el objeto y voluntad, la determinación del servidor presuntamente responsable, la singularización de la infracción cometida, los hechos, la base legal, la motivación y la parte resolutive, datos que han sido obtenidos de los casos de estudio No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0048 y MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0032. Lo cual también tiene relación con lo dispuesto en el Art. 260 del Código Orgánico Administrativo que expresa:

El acto administrativo que resuelve el procedimiento sancionador, además de cumplir los requisitos previstos en este Código, incluirá:

1. La determinación de la persona responsable.
2. La singularización de la infracción cometida.
3. La valoración de la prueba practicada.
4. La sanción que se impone o la declaración de inexistencia de la infracción o responsabilidad.
5. Las medidas cautelares necesarias para garantizar su eficacia.

En la resolución no se pueden aceptar hechos distintos a los determinados en el curso del procedimiento.

El acto administrativo es ejecutivo desde que causa estado en la vía administrativa (Asamblea Nacional, 2022, pág. 67).

Posterior de emitir la resolución se debe correr traslado al servidor público para que tenga conocimiento de la misma y la sanción que se le impuso por el cometimiento de la falta disciplinaria, de esta manera, en caso de que considere que es errónea la resolución, puede impugnar la misma, es decir, plantear el recurso de apelación de conformidad a las disposiciones del Código Orgánico Administrativo de manera específica las disposiciones del Art. 217 y siguientes.

En caso de que no se plantee este recurso, la resolución queda en firme, por lo tanto,

se debe realizar la acción de personal en la cual se explique la sanción que se impuso al servidor público y debe constar la firma de la Coordinadora de Talento Humano.

### 2.2.3. Unidad III: Análisis jurídico de procedimientos disciplinarios

#### 2.2.3.1. Caso No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0048

Tabla 6 Caso 1

Datos	Descripción
<b>Entidad Administrativa</b>	Ministerio de Salud Pública
<b>Autoridad Administrativa</b>	M.A.G.R. Coordinadora Zonal 3
<b>Autoridad de Talento Humano</b>	T.J. P.J. Analista Zonal de Talento Humano 3
<b>Acto administrativo</b>	Resolución MSP-CZ3-DZAF-RD-2022-0048
<b>Lugar y fecha</b>	Riobamba, 29 de diciembre de 2022
<b>Servidor presuntamente responsable</b>	H.L.G.V.
<b>Calidad</b>	Laboratorista del Hospital Básico Dr. Publio Escobar Gómez
<b>Incumplimiento</b>	Art. 22 literal c) y h) de la Ley Orgánica del Servicio Público
<b>Antecedentes</b>	<p>Según memorando NRO. MSP-CZ3-DDS06D04-HB-DPEG-2022-1210-M se informa que la servidora pública llega atrasada a su lugar de trabajo, atrasados que van desde los 5 hasta los 30 minutos, generando malestar para los usuarios que acuden al laboratorio del Hospital. Es por esta razón que ya se han hecho varios llamados de atención a la servidora, sin que los acate, es más, tiene un registro total de 1220 minutos de retraso, desde el mes de enero a septiembre de 2022.</p> <p>La servidora pública en su contestación al procedimiento de régimen disciplinario aduce que el trabajo que realiza es forzoso, ya que tiene sobrecargo de trabajo uno por el cargo de Laboratorista 1 y encargada del Programa de Gestión de Calidad de Laboratorio, que sumado a eso, no tiene colaboración de su compañero de trabajo, que es por esa razón que no puede medir el tiempo para cumplir con todas las actividades, inclusive señala que estos retrasos fueron consensuados por parte de la Directora del Hospital y que no se toma en consideración las horas prolongadas que ha trabajado después de las cinco de la tarde.</p> <p>En fundamento a esto se emite la resolución MSP-CZ3-DZAF-RD-2022-0048 emitido por la máxima autoridad M.A.G.R. Coordinadora Zonal 3, en la que se sanciona al servidor público H.L.G.V., por lo que, se presenta el respectivo recurso de apelación, el mismo que hasta la fecha no se encuentra resuelto.</p>
<b>Motivación</b>	<p>La autoridad administrativa procedió a revisar las marcaciones del reloj biométrico desde el mes de enero a septiembre de 2022, teniendo como resultado el registro de atraso de 1220 minutos, siendo esta la prueba principal de la administración pública, así como los informes técnicos en el que se detalla este particular. Es por esta razón que se dio inicio al procedimiento de régimen disciplinario concediéndole a la servidora pública el término de 3 días para que conteste.</p> <p>Las pruebas de la servidora pública corresponden a una declaración juramentada en la que se declara que tiene a su</p>

	<p>cargo a su padre y madre; y presenta certificado médico en el que se determina que el padre de la servidora pública se encontraba hospitalizado desde el día 17 al 20 de julio de 2022, fechas en la que se existe un atraso de 14 minutos; certificado médico en el que se indica que la madre de la servidora pública se encontraba hospitalizada desde el día 07 al 13 de marzo de 2022, fechas en la que se existe un atraso de 13 minutos; certificado médico en el que se indica que el padre de la servidora pública se encontraba hospitalizada desde el día 07 al 13 de marzo de 2022, fechas en la que se existe un atraso de 109 minutos; y, certificado médico en el que se indica que la servidora pública contaba con permiso médico el día 04 al 06 de julio de 2022, fechas en la que se existe un atraso de 11 minutos.</p> <p>Con estos antecedentes se evidencia que la servidora pública no cumple con su jornada laboral de 8 horas, dispuesto en el horario de lunes a viernes desde las 08h00 a 17h00, con una hora de almuerzo, y, con los medios probatorios presentados por la defensa se logró justificar 2 horas con 16 minutos de atrasos, existiendo 18 horas y 4 minutos no justificadas, por lo tanto, persiste el incumplimiento en la jornada de trabajo.</p> <p>Referente al argumento de las compensaciones de tiempo que la servidora ha realizado fuera del horario de trabajo, no es aceptable, porque la obligación de la servidora es llegar puntual a su lugar de trabajo para las actividades propias de su cargo, y que estas actividades se cumplan dentro de su jornada de trabajo y no fuera del horario.</p> <p>En contraste a esto el derecho a recibir una remuneración justa se lo realiza cuando la servidora pública cumpla con las 8 horas de trabajo y solo tiene derecho a recibir horas suplementarias cuando exista autorización, de no existe esto, la servidora pública está en la obligación de cumplir su trabajo desde las 08h00 hasta las 17h00, de lunes a viernes.</p> <p>Es por esta razón que la servidora pública ha incumplido con su jornada laboral, teniendo un atraso de 18 horas y 4 minutos desde el mes de enero a septiembre de 2022, incumpliendo con lo determinado en la Ley Orgánica del Servicio Público.</p>
<b>Resolución</b>	Se impone la sanción pecuniaria administrativa del 5% de la remuneración mensual de conformidad a lo establecido en el Art. 43 literal c) de la LOSEP, por el incumplimiento de uno de los deberes de los servidores públicos como es el señalado en el Art. 22 literal c) de la LOSEP.
<b>Análisis jurídico</b>	<p>De la revisión de expediente se evidencia que la administración pública representada por la Coordinadora Zonal 3 del Ministerio de Salud Pública, cuenta con la competencia para sancionar según le faculta el Art. 226 de la Constitución de la República del Ecuador, el Art. 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el Art. 25 del Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio de Salud Pública.</p> <p>En tal virtud, ha dado inicio al procedimiento sancionador en contra del servidor público H.L.G.V., por presuntamente incumplir en el Art. 22 literal c) y h) de la Ley Orgánica del Servicio Público, que se refiere a que el servidor público no efectúa de manera obligatoria su jornada de trabajo y no cumple las funciones asignadas en base a los principios</p>

	<p>institucionales.</p> <p>Una vez notificado el servidor público procede a dar contestación por escrito, indicando que tiene sobrecargo en sus funciones lo que hace que no le permita medir el tiempo entre sus actividades, sumado a esto tiene bajo su dependencia a sus padres, como lo justifica con la declaración juramentada ante un Notario Público, por lo que, debe atender las necesidades médicas de ellos, requiriendo permisos para acudir a citas médicas, las mismas que se encuentran justificadas con los certificados médicos.</p> <p>Con estos documentos se lograron justificar 2 horas con 16 minutos de atrasos, pero lastimosamente existen 18 horas y 4 minutos que no fueron justificadas, por lo que, la falta disciplinaria persiste, demostrando el incumplimiento del servidor público según lo dispuesto en el Art. 22 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público, sin que se haya probado y sancionado por la causal h) de Art. 22 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público como lo determinó la administración pública.</p>
--	--

**Fuente:** Expediente No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0048

**Autor:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

### 2.2.3.2. Caso No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0032

**Tabla 7 Caso 2**

<b>Datos</b>	<b>Descripción</b>
<b>Entidad Administrativa</b>	Ministerio de Salud Pública
<b>Autoridad Administrativa</b>	M.A.G.R. Coordinadora Zonal 3
<b>Autoridad de Talento Humano</b>	T.J. P.J. Analista Zonal de Talento Humano 3
<b>Acto administrativo</b>	Resolución MSP-CZ3-DZAF-RD-2022-0032
<b>Lugar y fecha</b>	Riobamba, 16 de noviembre de 2022
<b>Servidor presuntamente responsable</b>	D.K.P.N.
<b>Calidad</b>	Gerente del Hospital General Puyo
<b>Incumplimiento</b>	Art. 22 literal b), d) y h); Art. 24 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público.
<b>Antecedentes</b>	<p>La servidora pública es administradora del contrato para la adquisición de bienes modulares prefabricados, equipamiento integral y puesta en funcionamiento del Nuevo Hospital del Puyo, por lo que, se le solicite realizar un informe técnico económico actualizado en el que se determine los antecedentes, liquidación económica, garantías, anticipo, multas y pagos de contrato hasta el 22 de junio de 2022, criterios que no fueron cumplidos, en tal virtud, se solicita, completar el informe técnico - económico hasta el 28 de junio del 2022, posterior se concede nuevamente una prórroga hasta las 16h00 del día 19 de agosto de 2022.</p> <p>Pese a esto, mediante memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1547 se realiza un nuevo recordatorio de todo lo que debe contener el informe solicitado, se indica que en caso de falta de algún requisito se procederá a devolver el informe para que en el término de 24 horas sea subsanado, otorgando que tal información sea remitida hasta el 16 de septiembre de 2022.</p>

	<p>Ante el incumplimiento se emite memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1558 dirigido a la administradora del contrato para informarle que se gestionarán las acciones pertinentes para la aplicación de medidas sancionatorias. Posterior se realiza el primer insistiendo para que remita el informe de administrador del contrato hasta el 20 de septiembre de 2022 y un segundo insistiendo para que remita el informe hasta el 26 de septiembre de 2022. Y finalmente se solicita por última ocasión que sea cumplido hasta el 02 de octubre de 2022 de manera improrrogable.</p> <p>En fundamento a esto se emite la resolución MSP-CZ3-DZAF-RD-2022-0032 emitida por la máxima autoridad M.A.G.R. Coordinadora Zonal 3, en la que se sanciona al servidor público D.K.P.N., sobre el mismo no se presentó el recurso de apelación.</p>
<p><b>Motivación</b></p>	<p>La Subsecretaría Nacional de Garantía de Calidad de los Servicios de Salud como parte del proyecto de inversión “Mi Hospital”, solicita a los administradores de contrato remitan el informe técnico sobre los antecedentes, liquidación, garantías, anticipo, multas y pagos. Informe que fue entregado por la servidora pública con fecha 16 de junio de 2022, siendo este incompleto, razón por la cual se insistió en varias ocasiones sin que exista constancia del mismo. Es por esta razón que se dio inicio al procedimiento de régimen disciplinario concediéndole a la servidora pública el término de 3 días para que conteste, sin que comparezca al procedimiento.</p> <p>Cabe mencionar que de autos, se tiene conocimiento según memorando Nro. MSP-CZ3-HGP-2022-4318-M, de fecha 19 de septiembre de 2022, que la servidora pública indica que el Ministro previamente solicitó la conformación de una Comisión Multidisciplinaria y subcomisiones para la obtención de la documentación para la fase preparatoria, precontractual, contractual y de ejecución del proceso de contratación, siendo necesario el cumplimiento de esto para proceder a elaborar el informe solicitado. Empero, la servidora expresa que, si se insiste en la elaboración de este informe, se debe otorgarle una prórroga por la magnitud del contrato, adicional tiene bajo su responsabilidad 8 contratos adicionales referente a compras públicas, y, sin olvidar las funciones inherentes a su cargo.</p> <p>Con estos antecedentes la administración pública analiza si estas actuaciones constituyen una infracción disciplinaria, infiriendo que se comprobó que la servidora pública es la administradora del contrato de adquisición de bienes modulares prefabricados, equipamiento integral y puesta en funcionamiento del Nuevo Hospital del Puyo, que por esta razón se solicitó el informe técnico del mismo, el cual lo cumplió de manera parcial debido a que no se describió todos los requerimientos solicitados, concediéndole en múltiples ocasiones prórrogas sin que se tenga resultado, la última que se concedió fue hasta el 02 de octubre de 2022 de manera impostergable, aspecto que tampoco se cumplió.</p> <p>Con esto se determinó que la servidora pública tenía pleno conocimiento de las responsabilidades al ser administradora del contrato, por lo que, debía velar por el normal desenvolvimiento de los términos del contrato durante la fase de ejecución del contrato No. 0000280, siendo su obligación generar informes para la liquidación, lo cual, no lo realizó, existiendo negativa en cumplir y respetar las órdenes legítimas de sus superiores jerárquicos.</p> <p>En contraste a esto, también hay que mencionar que la servidora</p>

	<p>pública no cumplió con las obligaciones delegadas a su puesto debido a que no actuó con eficiencia en la elaboración y remisión del informe técnico económico, así mismo no ejerció estas actividades con lealtad institucional ya que con la liquidación y cierre de contrato se hubiese beneficiado el Hospital con la adquisición de bienes para dar un servicio de calidad y finalmente se determinó que existió un retraso injustificado en el despacho de asuntos a su cargo ya que la demora en la emisión del informe aplaza aún más la ejecución del contrato derivándose una consecuencia jurídica por la vigencia de las garantías otorgadas.</p>
<b>Resolución</b>	<p>Se impone la sanción pecuniaria administrativa del 5% de la remuneración mensual de conformidad a lo establecido en el Art. 43 literal c) de la LOSEP, por el incumplimiento de los deberes de los servidores públicos tipificado en el Art. 22 literal b), d) y h); Art. 24 literal c) de la LOSEP.</p>
<b>Análisis jurídico</b>	<p>De la revisión de expediente se evidencia que la administración pública representada por la Coordinadora Zonal 3 del Ministerio de Salud Pública, cuenta con la competencia para sancionar según le faculta el Art. 226 de la Constitución de la República del Ecuador, el Art. 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el Art. 25 del Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio de Salud Pública.</p> <p>En tal virtud, ha dado inicio al procedimiento sancionador en contra del servidor público D.K.P.N., por presuntamente incumplir en el Art. 22 literal b), d) y h); Art. 24 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público, que se refiere a que el servidor público no efectúa personalmente las funciones de su puesto, no cumple con las órdenes de sus superiores, no ejerce los principios institucionales y existe negativa en la prestación de los servicios.</p> <p>Con estos hechos se notifica al servidor público, el mismo que no da contestación, por lo que, la administración pública tiene el deber de determinar la responsabilidad del servidor público, y así mismo debe tener la plena certeza del cometimiento de la infracción administrativa más allá de toda duda razonable, tal como lo dispone el Art. 195 y Art. 256 del Código Orgánico Administrativo.</p> <p>En tal virtud, la administración pública tiene como prueba a su favor los memorandos en los que tenía como objetivo que el servidor público remita el informe técnico sobre los antecedentes, liquidación, garantías, anticipo, multas y pagos del contrato para la adquisición de bienes modulares prefabricados, equipamiento integral y puesta en funcionamiento del Nuevo Hospital del Puyo.</p> <p>Aspecto con el cual se desprende que el servidor público no cumplió con lo requerido pese a que en múltiples ocasiones se le concedió plazos de entrega, es así que, existe el incumplimiento del servidor público según lo dispuesto el Art. 22 literal b), d) y h); Art. 24 literal c) de la LOSEP, es decir, se logró determinar todas las causales que imputó desde el inicio la administración pública.</p>

**Fuente:** Expediente No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0032

**Autor:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

### **2.2.3.3. Garantías básicas del debido proceso aplicadas en el procedimiento disciplinario de los Servidores Públicos.**

En Ecuador, el debido proceso está consagrado como un derecho fundamental en la Constitución de la República del Ecuador, la aplicación del debido proceso garantiza que cualquier persona que se encuentre bajo la jurisdicción del Estado tenga derecho a un juicio



justo y a ser escuchado antes de que se tomen decisiones que puedan afectar sus derechos. A continuación, se describen algunos aspectos clave de cómo se aplica el debido proceso en Ecuador:

1. **Presunción de inocencia:** Toda persona es considerada inocente hasta que se demuestra su culpabilidad de manera legal y en un juicio justo. Esta garantía implica que el acusado no debe ser tratado como culpable antes de que se haya demostrado su culpabilidad más allá de toda duda razonable. Esto implica que la carga de la prueba recae en la administración pública y no en el servidor público.
2. **Derecho a la defensa:** Toda persona tiene derecho a ser asistida por un abogado o defensor legal durante el proceso penal, esto incluye el derecho a ser informado de este derecho y, en caso de no tener recursos económicos necesarios, el derecho a contar con un abogado proporcionado por el Estado, también el derecho a la defensa incluye el contar con los medios adecuados y el tiempo oportuno para su defensa, ser escuchado y que los procedimientos sean públicos. Para la autora Patricia Guaicha el derecho a la defensa:

(...) proviene directamente de los fundamentos constitucionales y asoma como una expresión de los valores de libertad individual y seguridad jurídica; si las cosas están así, la defensa se relaciona con el debido proceso y comprende todas las garantías que giran en torno al debido proceso y como tal exige que se cumplan con los requisitos procesales fijados en la ley como el hecho de saber de los cargos que se le imputan, derecho a ser escuchado, a intervenir, a ser juzgado por su juez natural, con observancia de las formalidades de fondo y de forma, práctica de pruebas, contradecir las que se presenten en su contra, y en base de todo ello a una sentencia motivada (Guaicha, 2010, pág. 38).

3. **Derecho a un juicio justo:** Toda persona tiene derecho a ser oída por un tribunal imparcial, competente y establecido previamente por la ley, esto incluye el derecho a ser informado de las faltas en su contra, el derecho a presentar pruebas y argumentos en su defensa, y el derecho a un fallo basado en la ley y la evidencia presentada.
4. **Prohibición de la autoincriminación:** Nadie puede ser obligado a declarar en su contra o a confesarse culpable, esto significa que una persona no puede ser forzada a proporcionar pruebas o testimonios que pueden incriminarla.
5. **Derecho a un recurso efectivo:** Toda persona tiene derecho a un recurso judicial efectivo para hacer valer sus derechos fundamentales, esto implica que, si se han violado sus derechos durante el proceso, tiene la posibilidad de recurrir a un tribunal superior para corregir cualquier irregularidad o injusticia. Sobre este derecho la Corte Constitucional del Ecuador ha señalado lo siguiente:

(...) es una garantía primordial en la estructura del debido proceso, la cual se deriva del derecho de defensa del recurrente, no se restringe a otorgarle posibilidades reales de refutación de la acusación, sino que también la posibilidad de impugnar los vicios y errores de la resolución o sentencia de primera instancia, a efectos de que esta sea revisada por un juez o tribunal distinto y de superior jerarquía orgánica, capaces de dotar de un recurso que garantice un examen integral de la decisión recurrida, más allá de meras cuestiones de legalidad, ejecutando una fiscalización

exhaustiva y no limitada de todas las cuestiones debatidas y analizadas en el tribunal inferior (Sentencia No. 095-14-SEP-CC, 2014, pág. 9).

#### **5.1.1.1. Confrontación de las garantías básicas del debido proceso con los casos prácticos**

Las garantías básicas del debido proceso son derechos fundamentales que protegen a las personas en el ámbito jurídico, estas garantías están incluidas para asegurar un proceso justo y equitativo, así como para proteger los derechos individuales durante el procedimiento legal. De esta manera, de los casos se evidenció que la administración pública concede al servidor público el término de tres días improrrogables para que dé contestación al régimen disciplinario que se ha planteado en su contra, por lo que, es un tiempo corto para que el servidor público pueda reunir los medios probatorios para su defensa, lo que ocasiona que se vulnere el derecho a la defensa.

Teniendo en consideración que el derecho a la defensa implica que toda persona tiene derecho a conocer y entender los cargos en su contra, a contar con el tiempo y los recursos necesarios para preparar su defensa, es por esta razón, que el derecho a la defensa garantiza que el servidor público no sea sancionado sin haber tenido la oportunidad de ejercer su derecho a una defensa efectiva y justa, por lo que este derecho juega un papel fundamental en la protección de los derechos fundamentales y en el debido proceso legal.

Así mismo del análisis de los casos se evidencia que no existe audiencia en la que pueda comparecer el servidor público a cuestionar de manera oral y contradecir las pruebas presentadas en su contra, ni pudo participar activamente en el régimen disciplinario, tampoco pudo realizar sus refutaciones de manera oral, por lo tanto, se evidencia que el derecho a la defensa fue vulnerado porque no se escuchó al servidor público tal como lo describe el Art. 76 numeral 7 literal c) y literal h) de la Constitución de la República del Ecuador.

Recordando que este derecho se encuentra protegido en la mayoría de los sistemas jurídicos democráticos y está reconocido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos. La Corte Constitucional del Ecuador sobre este derecho ha expresado lo siguiente:

El derecho a la defensa constituye la garantía de las partes procesales para acceder al sistema judicial, administrativo o de cualquier índole en el que se determinen derechos y obligaciones, con el propósito de ser escuchado, hacer valer sus razones, preparar y presentar su prueba, intervenir en igualdad de condiciones con la contra parte, así como recurrir del fallo, si lo considera necesario (Sentencia No.002-14-SEP-CC, 2014, pág. 10).

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.

### 3.1. Tipos de investigación

Por los objetivos a donde se llegó con la investigación y al método que se utilizó para el estudio del problema jurídico, la investigación fue:

- **Investigación pura**, tuvo como objetivo descubrir y establecer nuevos conocimientos sobre la aplicación del régimen disciplinario de los servidores públicos.
- **Investigación dogmática**, se encargó del estudio lógico de la estructura del Derecho positivo, para llegar a determinar la validez del ordenamiento jurídico y si se aplica o no las garantías básicas del debido proceso.
- **Investigación jurídica explorativa**, se encargó de indagar hechos y problemas jurídicos poco o nada estudiados por la ciencia del Derecho.
- **Investigación jurídica correlacional**, tuvo como fin medir o determinar la influencia, impacto o incidencia de una variable sobre otra.
- **Investigación jurídica descriptiva**, los resultados obtenidos permitieron describir sobre la vulneración de las garantías básicas del debido proceso.

### 3.2. Diseño de investigación

El diseño se establece en función de la complejidad de la investigación, objetivos, métodos y tipo de investigación, puede ser experimental y no experimental. Por la naturaleza de la investigación jurídica, es de diseño no experimental, porque el problema jurídico fue observado y estudiado tal como se da en su contexto sin que exista manipulación intencional de las variables, pero si se sujeta a conclusiones.

### 3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas (encuesta, observación, entrevista, etc.) son los requisitos (aspectos de forma y fondo) que se observaron para elaborar adecuadamente un instrumento de investigación. Y el instrumento de investigación (cuestionario, guía de observación, guía de entrevista, etc.) es la forma, la herramienta, el mecanismo que utilizó el investigador para recabar los datos e información del problema jurídico que está investigando.

#### 3.3.1. Técnica

Encuesta: Mediante la aplicación de esta técnica se recolecto datos e información proporcionada por abogados especialistas, servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud, así como de analistas y coordinadores de talento humano

#### 3.3.2. Instrumento

Guía de encuesta se constituye en un cuestionario de 10 preguntas cerradas las mismas que fueron aplicadas de forma presencial.

### 3.4. Población de estudio y tamaño de muestra

La población investigada está estructurada de la siguiente manera: los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y abogados en libre ejercicio profesional, quienes tienen conocimiento sobre la problemática planteada.

#### 3.4.1. Población

Tabla 8 Población

POBLACIÓN	NÚMERO
Analista Zonal de Régimen Disciplinario	1
Analista Zonal de Talento Humano	1
Coordinadora de Talento Humano	1
Coordinadora Zonal 3 del Ministerio de Salud	1
Servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud	130
Abogados especialistas	80
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>

**Fuente:** Población involucrada dentro del proyecto de investigación, Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud, Universidad Nacional de Chimborazo.

**Autor:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

#### 3.4.2. Muestra

Para obtener la muestra se aplicó el muestreo no pirobalística a criterio del investigador, y se seleccionó a 24 elementos constituidos por los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y abogados en libre ejercicio profesional, con lo que se desprende que, en el presente informe final del proyecto de investigación, se obtiene una muestra total de 24 involucrados.

### 3.5. Hipótesis

La aplicación del procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud, vulnera las garantías básicas del debido proceso descritas en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

### 3.6. Métodos de análisis y procesamiento de datos.

#### 3.6.1. Métodos

Para estudiar el problema se empleó los siguientes métodos:

- **Método inductivo:** permitió ejecutar el proyecto investigativo logrando adquirir nuevos conocimientos relacionados con la vulneración de las garantías básicas del debido proceso.
- **Método jurídico-analítico:** facilitó la correcta comprensión del alcance y sentido de las normas jurídicas relacionadas con el tema objeto de estudio, para proporcionar una mejor comprensión sobre la aplicación del régimen disciplinario de los servidores públicos frente a las garantías básicas del debido proceso.

- **Método dogmático:** permitió interpretar adecuadamente aspectos relacionados con el Derecho, facilitando conocer y saber sobre el objeto jurídico de estudio, teoría administrativa, y conceptos del régimen disciplinario y analizar el procedimiento
- **Método jurídico-doctrinal:** permitió analizar las posiciones legales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas (tratadistas y doctrina), así como conceptualizaciones utilizadas referente a los aspectos teóricos.
- **Método jurídico descriptivo:** permitió al investigador describir cual fue el alcance que tiene la aplicación del régimen disciplinario de los servidores públicos frente a las garantías básicas del debido proceso, con base a la observación, recopilación de la información, análisis y comparación de la información de datos y conclusiones.

### 3.6.2. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se ha empleado las técnicas lógicas, matemáticas e informáticas lo que me ha permitido transformar la información recopilada en cifras útiles.

### 3.6.3. Técnicas para el tratamiento de la información

Contempló las 6 fases:

#### 1. Elaboración del instrumento de investigación

Para la elaboración del instrumento se observaron aspectos tanto de forma como de fondo, lo que permitieron dar inicio a la investigación.

#### 2. Aplicación del instrumento de investigación

Se seleccionó a la población de objeto de estudio, de igual manera se procedió a dar conocer sobre el tema y con la autorización correspondiente se asignó día y hora para aplicar la encuesta de forma directa.

#### 3. Tabulación de datos

Una vez aplicadas las encuestas se procedió a realizar la tabulación correspondiente con los resultados obtenidos tras la recopilación de datos.

#### 4. Procesamiento de los datos e información

Una vez obtenida la tabulación se procedió a realizar el procesamiento de datos el cual permitió obtener información útil para avanzar con la investigación.

#### 5. Interpretación o análisis de resultados

Se procesó toda la información obtenida con resultados fiables permitiendo comparar la diferencia entre las variables planteadas.

#### 6. Discusión de resultados.

Permitió describir los datos obtenidos, verificando el cumplimiento de la hipótesis planteada.

### 3.6.4. Enfoque de la investigación

El enfoque es la visión y/o paradigma que asume el investigador para realizar la investigación. Por las características que posee el informe de investigación es mixto (combina los dos enfoques por medio de la estadística descriptiva o inferencial). contempladas en el Art. 20 literal j del Reglamento de Titulación Especial.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

**ENCUESTA DIRIGIDA A:** Servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional.

**PREGUNTA NO. 1. ¿Conoce usted cuáles son deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos?**

Tabla 9 Pregunta 1

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	24	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

Gráfica 1 Pregunta 1



**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

### INTERPRETACIÓN

En relación a los veinte y cuatro encuestados, veinte y cuatro han indicado que sí conocen los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos, lo que implica el 100%; mientras que, cero de los encuestados han indicado que no conocen los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos, lo que implica el 0% de los encuestados. De lo que se desprende que la totalidad de los encuestados conocen la interrogante.

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los deberes, derechos y prohibiciones, son de conocimiento de todos los servidores públicos puesto que los mismos, están establecidos en los reglamentos institucionales, así como en la Constitución de la Republica del Ecuador y la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que, es poco probable el desconocimiento de lo antes mencionado. En este sentido y conforme a los resultados de la pregunta se evidencia que la población objeto de estudio si conoce sobre sus derechos y prohibiciones.

## **PREGUNTA NO. 2. ¿Conoce usted cuáles son las faltas disciplinarias de los servidores públicos?**

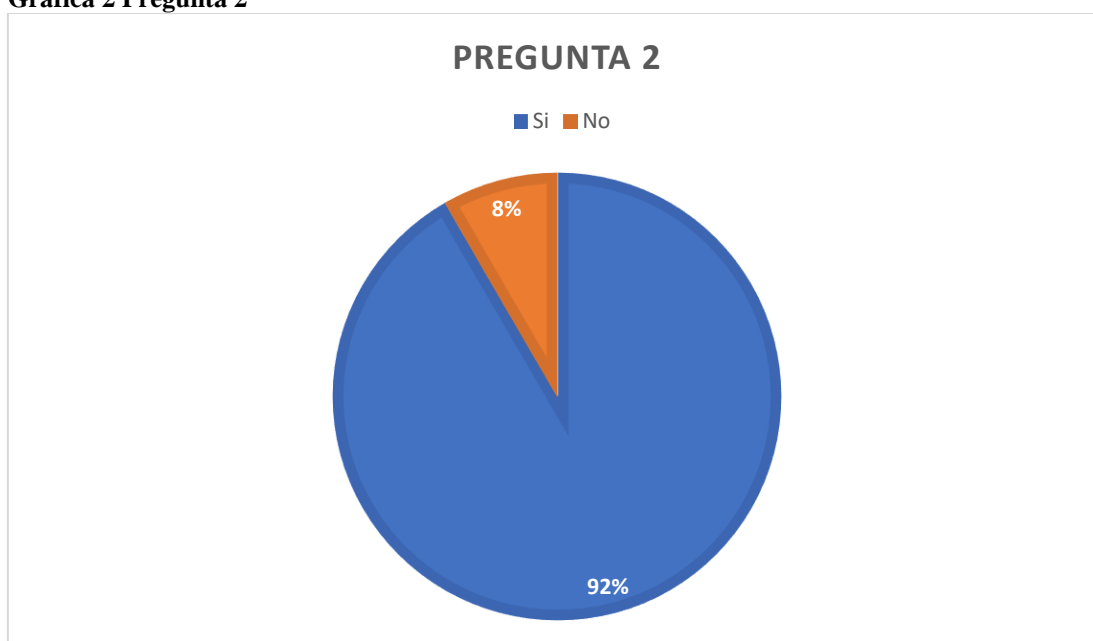
**Tabla 10 Pregunta 2**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	22	92%
No	2	8%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

**Gráfica 2 Pregunta 2**



**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

### **INTERPRETACIÓN**

En relación a los veinte y cuatro encuestados, veinte y dos han indicado que sí conocen cuáles son las faltas disciplinarias de los servidores públicos, lo que implica el 92%; mientras que, dos de los encuestados han indicado que no cuáles son las faltas disciplinarias de los servidores públicos, lo que implica el 8% de los encuestados. De lo que se desprende que la gran mayoría de los encuestados conocen la interrogante.

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En base al resultado obtenido de la pregunta se determina que la mayoría de las veces la falta de conocimiento sobre reglamentos que rigen a las instituciones se produce por la poca información o desinterés que suelen prestar algunos funcionarios con respecto a cuáles pueden ser las faltas disciplinarias en las que pudiesen llegar a incurrir, provocando llamados de atención e incluso la aplicación de una sanción disciplinaria.

### **PREGUNTA NO. 3. ¿Conoce usted cuáles son los tipos de sanciones disciplinarias de los servidores públicos?**

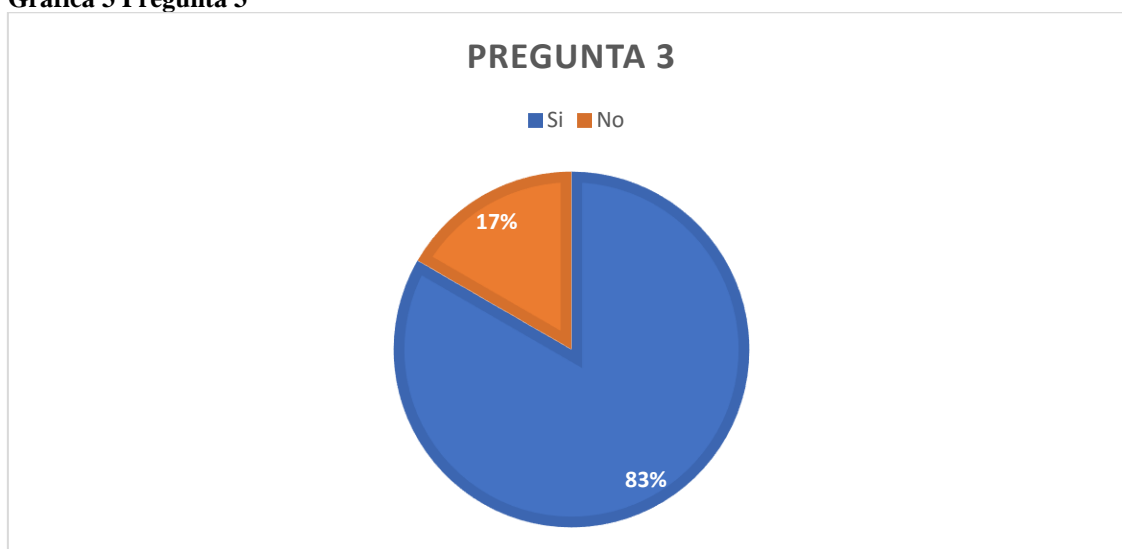
**Tabla 11 Pregunta 3**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	20	83%
No	4	17%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

**Gráfica 3 Pregunta 3**



**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

### **INTERPRETACIÓN**

En relación a los veinte y cuatro encuestados, veinte han indicado que sí conocen cuáles son los tipos de sanciones disciplinarias de los servidores públicos, lo que implica el 83%; mientras que, cuatro de los encuestados han indicado que no conocen cuáles son los tipos de sanciones disciplinarias de los servidores públicos, lo que implica el 17% de los encuestados. De lo que se desprende que la gran mayoría de los encuestados conocen la interrogante.

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Los trabajadores del área de Servicio Público pese a tener conocimiento acerca de la Ley Orgánica de Servicio Público, en base a las respuestas obtenidas de la pregunta establecida se a determinado que varios de los funcionarios y servidores públicos no saben cómo se aplican las sanciones disciplinarias, por lo que suelen incurrir en diferentes tipos de faltas tomando en consideración que estas pueden provocar una determinada sanción, pero cabe mencionar que esta debe ser aplicada acorde a derechos y deberes que tienen los servidores públicos sin ser estos victimizados.



#### **PREGUNTA NO. 4. ¿Conoce usted qué es el procedimiento administrativo de régimen disciplinario?**

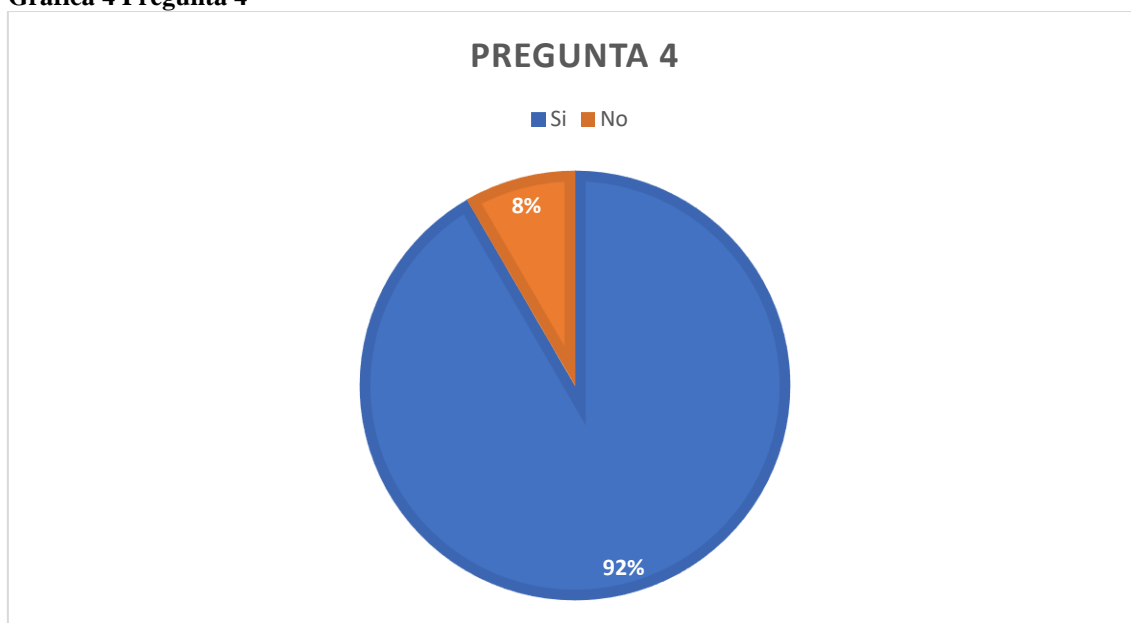
**Tabla 12 Pregunta 4**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	22	92%
No	2	8%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

**Gráfica 4 Pregunta 4**



**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

#### **INTERPRETACIÓN**

En relación a los veinte y cuatro encuestados, veinte y dos han indicado que sí conocen qué es el procedimiento administrativo de régimen disciplinario, lo que implica el 92%; mientras que, dos de los encuestados han indicado que no conocen qué es el procedimiento administrativo de régimen disciplinario, lo que implica el 8% de los encuestados. De lo que se desprende que la gran mayoría de los encuestados conocen la interrogante.

#### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Cabe mencionar que se ha obtenido como resultado que el tener escaso conocimiento de los diferentes procedimientos administrativos que suelen ser aplicados por muchos de los funcionarios con relación al servicio Público y más aún del ministerio de Salud, puede provocar que el procedimiento administrativo de régimen disciplinario no sea debidamente aplicado puede generar la vulneración de los derechos del servidor público.

**PREGUNTA NO. 5. ¿Conoce usted en qué norma se encuentra descrito el procedimiento de régimen disciplinario de los servidores públicos?**

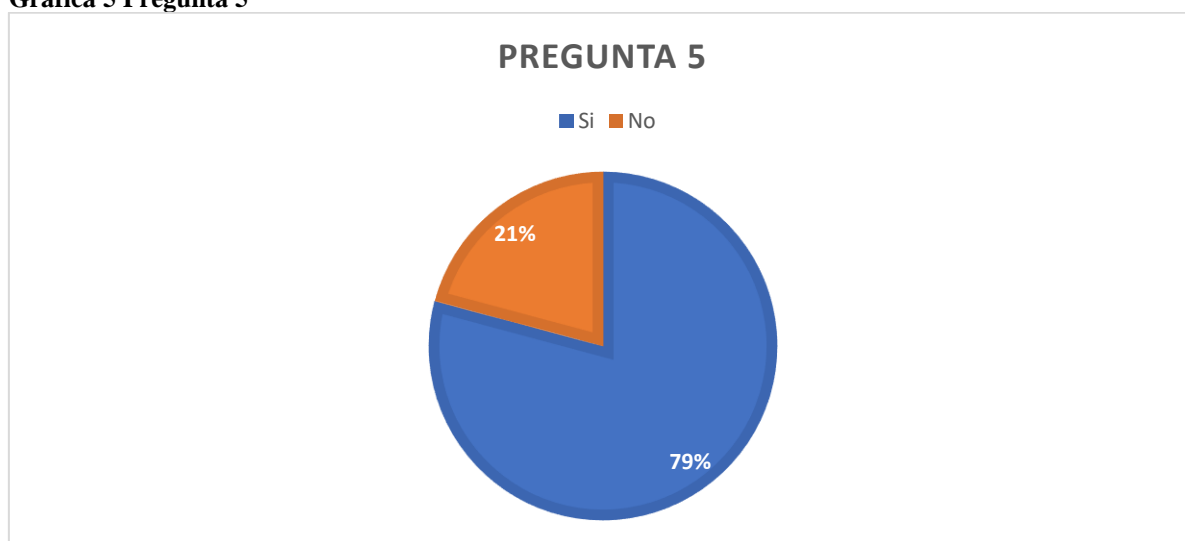
**Tabla 13 Pregunta 5**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	19	79%
No	5	21%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

**Gráfica 5 Pregunta 5**



**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

### **INTERPRETACIÓN**

En relación a los veinte y cuatro encuestados, diecinueve han indicado que sí conocen en qué norma se encuentra descrito el procedimiento de régimen disciplinario de los servidores públicos, lo que implica el 79%; mientras que, cinco de los encuestados han indicado que no conocen en qué norma se encuentra descrito el procedimiento de régimen disciplinario de los servidores públicos, lo que implica el 21% de los encuestados. De lo que se desprende que la gran mayoría de los encuestados conocen la interrogante.

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En base a la pregunta establecida se ha determinado que la norma encargada de regular el procedimiento de régimen disciplinario es aplicada conforme a otras normas como es el Código Orgánico Administrativo en conjunto con la Constitución de la República del Ecuador, pues es aquí en donde se establece las garantías básicas del debido proceso al que tienen acceso y derecho los servidores públicos permitiendo una correcta aplicación de la ley.

**PREGUNTA NO. 6. ¿Conoce usted el procedimiento a seguir en el régimen disciplinario de los servidores públicos?**

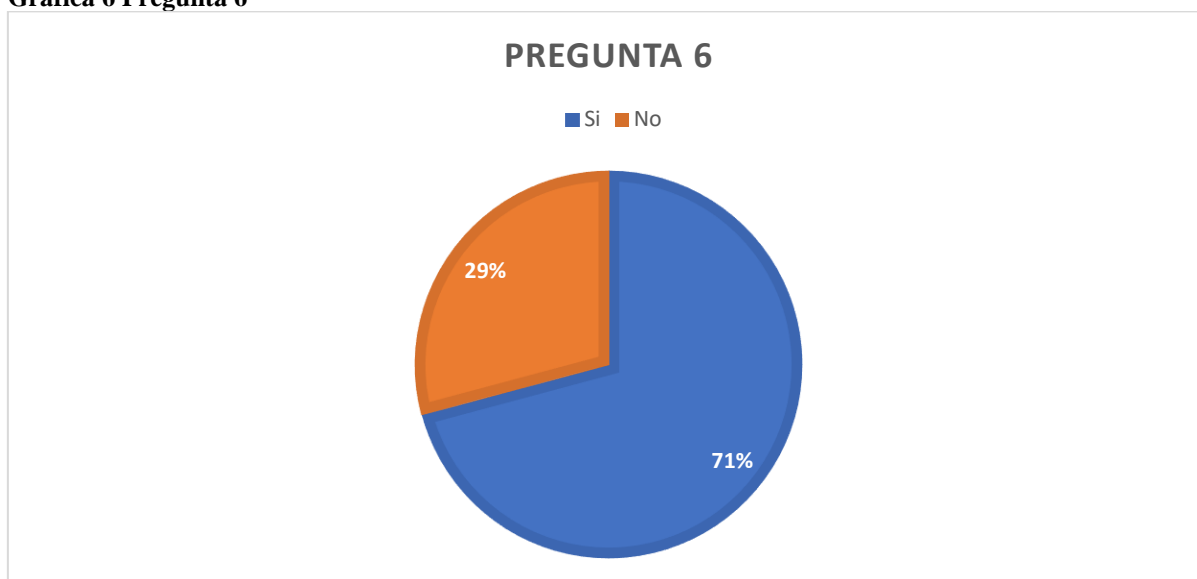
**Tabla 14 Pregunta 6**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	17	71%
No	7	29%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

**Gráfica 6 Pregunta 6**



**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

### **INTERPRETACIÓN**

En relación a los veinte y cuatro encuestados, diecisiete han indicado que sí conocen el procedimiento a seguir en el régimen disciplinario de los servidores públicos, lo que implica el 71%; mientras que, siete de los encuestados han indicado que no conocen el procedimiento a seguir en el régimen disciplinario de los servidores públicos, lo que implica el 29% de los encuestados. De lo que se desprende que la gran mayoría de los encuestados conocen la interrogante.

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Conforme al resultado obtenido de la pregunta planteada se ha determinado que el tener conocimiento de cómo se aplica el procedimiento de régimen disciplinario no da la garantía de que se dé cumplimiento a lo establecido en la Constitución de la Republica del ecuador en base a las garantías básicas del debido proceso pues muchas de las veces los derechos pueden llegar a ser vulnerados por la inobservancia de la ley.

**PREGUNTA NO. 7. ¿Conoce usted cuáles son las garantías básicas del debido proceso que se deben aplicar en un régimen disciplinario?**

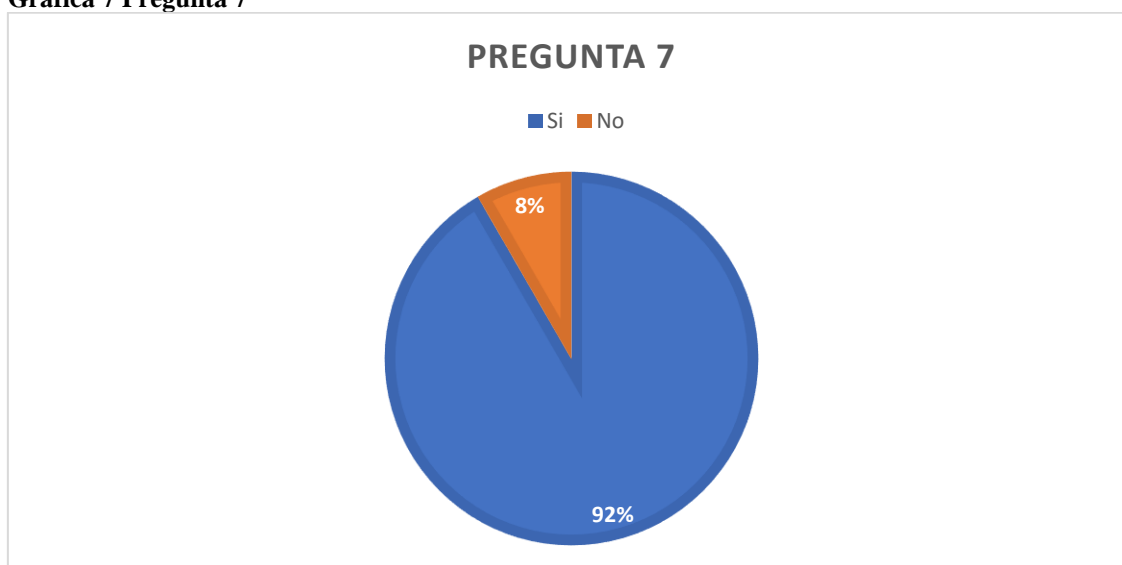
**Tabla 15 Pregunta 7**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	22	85%
No	2	15%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

**Gráfica 7 Pregunta 7**



**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

### **INTERPRETACIÓN**

En relación a los veinte y cuatro encuestados, veinte y dos han indicado que sí conocen cuáles son las garantías básicas del debido proceso que se deben aplicar en un régimen disciplinario, lo que implica el 92%; mientras que, dos de los encuestados han indicado que no conocen cuáles son las garantías básicas del debido proceso que se deben aplicar en un régimen disciplinario, lo que implica el 8% de los encuestados. De lo que se desprende que la gran mayoría de los encuestados conocen la interrogante.

### **DISCUSIÓN DE RESULTAD**

Tomando en consideración la respuesta dada a la pregunta planteada cabe mencionar que la mayoría de los encuestados tienen conocimiento sobre la aplicación de las garantías básicas de debido proceso y como estas son aplicadas en el régimen disciplinario tomando en cuenta a los derechos que son reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y las demás leyes del Estado ecuatoriano.

**PREGUNTA NO. 8. En el régimen disciplinario de los servidores públicos, el procedimiento se guía a partir de:**

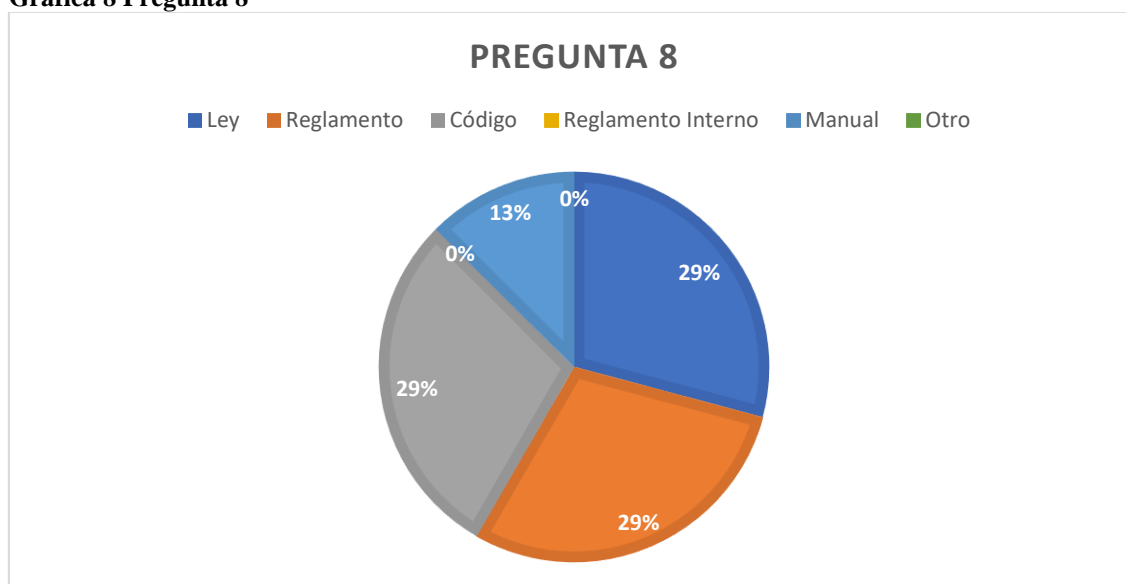
**Tabla 16 Pregunta 8**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ley Orgánica del Servicio Público	7	29%
Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público	7	29%
Código Orgánico Administrativo	7	29%
Reglamento Interno	0	0%
Manual Interno	3	13%
Otro	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

**Gráfica 8 Pregunta 8**



**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

### INTERPRETACIÓN

En relación a los veinte y cuatro encuestados, siete han indicado que el régimen disciplinario de los servidores públicos, el procedimiento se guía a partir de la Ley Orgánica del Servicio Público, lo que implica el 29%; siete han indicado que el régimen disciplinario de los servidores públicos, el procedimiento se guía a partir del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, lo que implica el 29%; siete han indicado que el régimen disciplinario de los servidores públicos, el procedimiento se guía a partir del Código Orgánico Administrativo, lo que implica el 29%; tres han indicado que el régimen disciplinario de los servidores públicos, el procedimiento se guía a partir del Manual Interno, lo que implica el 13%. De lo que se desprende que la gran mayoría de los encuestados conocen la interrogante.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se debe tomar en cuenta que con relación a la respuesta obtenida el procedimiento de régimen disciplinario este va a ser empelado de forma oportuna en función a la Ley Orgánica del Servidor Público así como del Código Orgánico Administrativo , pues de esta manera se busca la aplicación de sanciones disciplinarias en los casos que se ameriten por el cometiendo de faltas ya sean estas leves o graves, para que de esta manera el Servidor Público se haga responsable de sus actos y pueda desempeñar sus funciones de una manera ética.

### **PREGUNTA NO. 9. ¿Considera que el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos vulnera algún derecho y principio constitucional?**

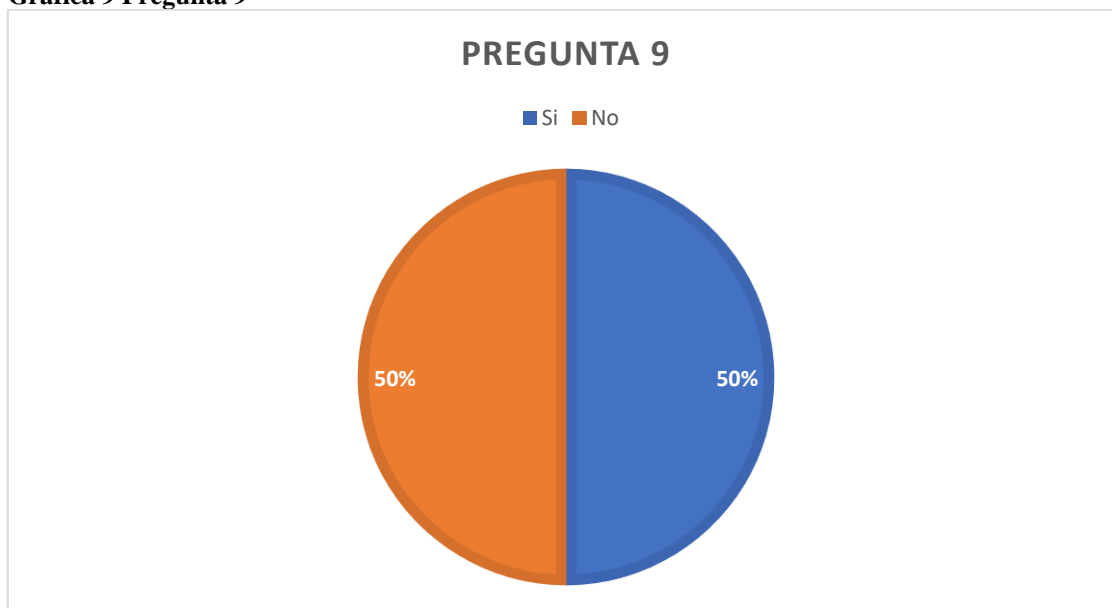
**Tabla 17 Pregunta 9**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	12	50%
No	12	50%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

**Gráfica 9 Pregunta 9**



**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

## INTERPRETACIÓN

En relación a los veinte y cuatro encuestados, doce han indicado que sí consideran que el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos vulnera algún derecho y principio constitucional, lo que implica el 50%; mientras que, doce de los encuestados han indicado que no sí consideran que el procedimiento del régimen

disciplinario de los servidores públicos vulnera algún derecho y principio constitucional, lo que implica el 50% de los encuestados. De lo que se desprende existen criterios divididos en la presente interrogante.

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La aplicación de una sanción disciplinaria a los funcionarios públicos puede llegar a vulnerar una garantía básica del debido proceso tomando como referencia los resultados obtenidos de la pregunta, pues no se está empleando la norma de forma correcta ni cumpliendo con los tiempos pertinentes para llevar a cabo el régimen disciplinario correspondiente.

**PREGUNTA NO. 10. Si su respuesta fue afirmativa, puede indicar que derecho o principio constitucional se vulnera:**

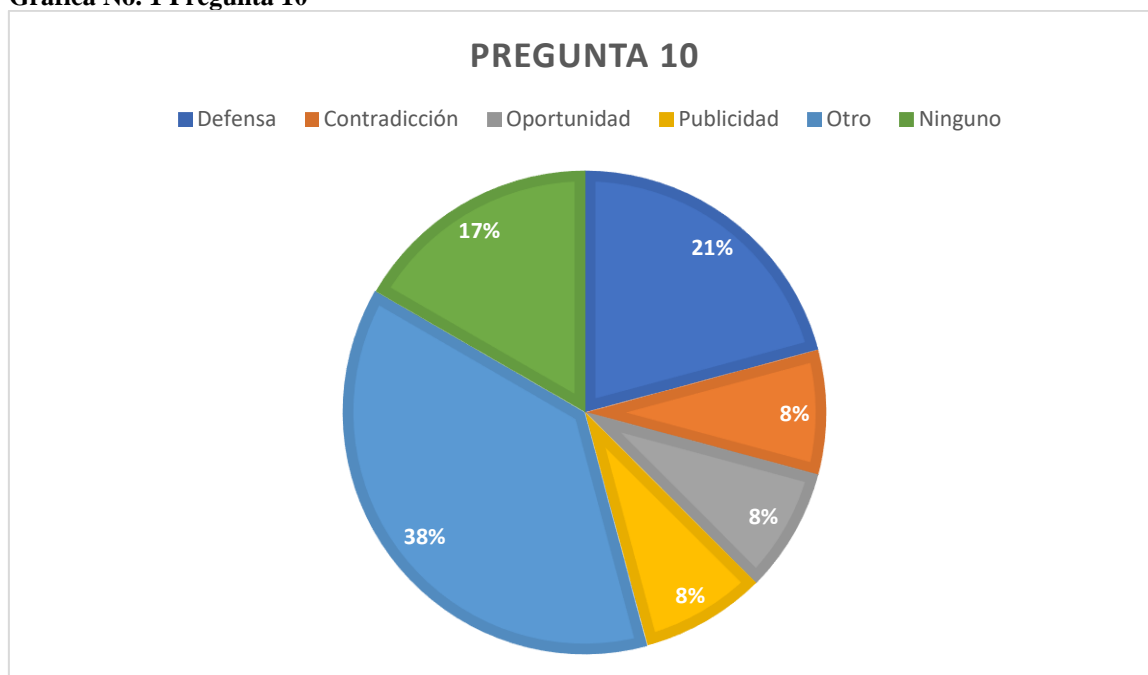
**Tabla 18 Pregunta 10**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Derecho a la defensa	5	21%
Principio de contradicción	2	8%
Principio de oportunidad	2	8%
Principio de publicidad	2	8%
Otro	9	38%
Ninguno	4	17%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

**Gráfica No. 1 Pregunta 10**



**FUENTE:** Guía de encuesta dirigido a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional

**AUTOR:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

## INTERPRETACIÓN

En relación a los veinte y cuatro encuestados, cinco han indicado que en el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos vulnera el derecho a la defensa, lo que implica el 21%; dos han indicado que en el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos vulnera el principio de contradicción, lo que implica el 8%; dos han indicado que en el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos vulnera el principio de oportunidad, lo que implica el 8%; dos han indicado que en el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos vulnera el principio de publicidad, lo que implica el 8%; nueve han indicado que en el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos vulnera otro tipo de derechos y principios, lo que implica el 38%; mientras que cuatro han indicado que en el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos no vulnera ningún derecho, lo que implica el 17%. De lo que se desprende que la gran mayoría de los encuestados está de acuerdo que en el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos se vulneran derechos y principios.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el Sector Público en la actualidad se están presentando varios casos de sanciones administrativas las cuales se determinan a través del procedimiento de régimen disciplinario el mismo que no es establecido de forma correcta pues se genera una vulneración de derechos y principios en los cuales los servidores públicos no cuentan con lo establecido en el Art 76 de la Constitución de la Republica del Ecuador, en base a la aplicación de las garantías básicas del debido proceso, dejando en indefensión al Servidor Público, basado en la contestación que han dado a la pregunta que fue establecida.

### 4.3.Comprobación de Hipótesis

Guía de entrevistas aplicada a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional.

Tabla 19 Comprobación de hipótesis

NO.	PREGUNTA	INDICADOR	
		SI	NO
1	¿Conoce usted cuáles son deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos?	100%	0%
2	¿Conoce usted cuáles son las faltas disciplinarias de los servidores públicos?	92%	8%
3	¿Conoce usted cuáles son los tipos de sanciones disciplinarias de los servidores públicos?	83%	17%
4	¿Conoce usted qué es el procedimiento administrativo de régimen disciplinario?	92%	8%
5	¿Conoce usted en qué norma se encuentra descrito el procedimiento de régimen disciplinario de los servidores públicos?	79%	21%



<b>6</b>	<b>¿Conoce usted el procedimiento a seguir en el régimen disciplinario de los servidores públicos?</b>	71%	29%
<b>7</b>	<b>¿Conoce usted cuáles son las garantías básicas del debido proceso que se deben aplicar en un régimen disciplinario?</b>	85%	15%
<b>8</b>	<b>En el régimen disciplinario de los servidores públicos, el procedimiento se guía a partir de:</b>	100%	0%
<b>9</b>	<b>¿Considera que el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos vulnera algún derecho y principio constitucional?</b>	50%	50%
<b>10</b>	<b>Si su respuesta fue afirmativa, puede indicar que derecho o principio constitucional se vulnera:</b>	50%	50%
<b>TOTAL</b>		<b>802</b>	<b>198</b>
<b>INCIDENCIA DE LA VI/VD</b>		<b>80,20%</b>	<b>19,80%</b>

**Fuente:** Guía de entrevistas aplicada a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Salud y Abogados en libre ejercicio profesional.

**Autor:** Esthela Carolina Ávalos Sánchez

Del sumatorio total de los resultados de la investigación, se determina que existe una influencia del 80,20% de la variable independiente (aplicación del procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos), sobre el 19,80% de la variable dependiente (garantías básicas del debido proceso), por lo que, la hipótesis planteada **SI INCIDE**, porque pese a tener conocimiento sobre deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos así como la aplicación del procedimiento de régimen disciplinario, se da una vulneración de las garantías básicas del debido proceso descritas en el Art 76 de la Constitución de la Republica del Ecuador.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES**

- El servicio público es una prestación para la colectividad que se rige por varios principios, de manera principal por la eficiencia, transparencia, eficacia, calidad, jerarquía entre otros. De manera general los servidores públicos cuentan con deberes, derechos y prohibiciones que se encuentran descritos en el Art. 22, Art. 23, Art. 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público respectivamente, aspecto que deben ser acatados y en caso de incumplimiento a los mismos se acciona el régimen disciplinario.
- Se llega a la conclusión de que efectivamente el régimen disciplinario es el procedimiento que sigue una entidad pública cuando el servidor público ha incumplido con las disposiciones de los Art. 22 y Art. 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público, lo cual genera el cometimiento de una falta leve o grave la misma que acarrea una sanción que puede provocar la vulneración de derechos o garantías del debido proceso.
- Pese a la aplicación del régimen disciplinario ciertas garantías básicas del debido proceso se vulneran como es el derecho a la defensa al conceder solo tres días al servidor público para que presente su escrito de defensa, para efectivizar de forma activa la defensa, la inexistencia de audiencia, por lo tanto, no se puede argumentar de manera oral, refutar y contradecir los argumentos de la administración pública, es decir, solo es un sistema escrito.

### **5.2. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda que cuando una persona desee ingresar al servicio público, previamente se realice una inducción de los deberes, derechos y prohibiciones que tiene el servidor público, esto en aras de que conozca de manera clara y puntual sus derechos, así como sus obligaciones. También se recomienda que se realice capacitaciones anuales sobre estos temas para que tengan presente sus deberes, derechos y prohibiciones, y, porque también existen reformas a las leyes que hacen que varíen los deberes, derechos y prohibiciones que tiene el servidor público.
- Se recomienda que la autoridad Administrativa (Talento Humano) al aplicar la sanción correspondiente lo realice en base al procedimiento de régimen disciplinario siempre y cuando los servidores públicos hayan incurrido en las disposiciones de los Art. 22 y Art. 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público o incumplimiento a los deberes y obligaciones que tienen como servidores públicos y esto amerite la correspondiente sanción
- Se recomienda que en la medida de lo posible, se elabore un manual interno en el que se determine el procedimiento del régimen disciplinario que se aplicará a los servidores públicos que han incumplido en las funciones de su cargo, teniendo en consideración que se debe ampliar el tiempo para que el servidor público dé contestación, a criterio de la investigadora, sería pertinente que el tiempo sea de 10 días término; además que se realice la audiencia correspondiente para que se pueda hacer uso de la palabra y se garantice el derecho a la defensa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, J., & Ivette, G. (2022). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 42-56.
- Barberis, J. (2016). Los principios generales del derecho como fuente del derecho. *IIDH*, 11-41.
- Bedón, N. (2016). *El debido proceso en los procedimientos administrativos para el ejercicio de la potestad disciplinaria del Consejo de la Judicatura*. Quito: Universidad de las Américas.
- Defensoría del Pueblo. (2018). *El debido proceso en actos normativos y administrativos*. Quito: Defensoría del Pueblo.
- Delgadillo, L. (2020). *El derecho disciplinario de la función pública*. México: Instituto Nacional de Administración Pública.
- González, I. (2018). La vis expansiva del concepto procedimiento administrativo común en nuestros días. *Revista de Administración Pública*, 162-175.
- Gozáni, A. (2017). *El debido proceso: Estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.
- Guaicha, P. (2010). *El derecho a la defensa o derecho fundamental*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Matute, K. (2021). *El derecho administrativo sancionador y la aplicación de responsabilidad disciplinaria del servidor público*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Ministerio de Salud Pública. (2023 de 03 de 2023). Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2023-3159-M. Riobamba, Chimborazo, Ecuador: Ministerio de Salud Pública.
- Mondragón, S. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 100-122.
- Ossorio, M. (2021). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan S.A.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/falta>
- Resolución administrativa No. MSP-CZ3-DZAF-RD-2022-0032, No. MSP-CZ3-DZAF-RD-2022-0032 (Ministerio de Salud Pública 16 de 11 de 2022).
- Resolución No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0048, MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0048 (Ministerio de Salud Pública 29 de 12 de 2022).
- Sánchez, G. (2021). *Aplicación de los principios del debido proceso al régimen disciplinario*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sanguano, V. (2018). *Bullying y el Derecho a la Integridad Personal de los estudiantes del Colegio Nacional Experimental Juan Pío Montúfar, Distrito Metropolitano de Quito, año lectivo 2016 – 2017*. Quito-Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Sentencia No. 095-14-SEP-CC, 2230-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador 04 de 06 de 2014).
- Sentencia No.002-14-SEP-CC, 0121-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador 09 de 01 de 2014).

## **LEGISLACIÓN.**

Asamblea Nacional. (2022). *Código Orgánico Administrativo*. Quito: Lexis Finder.

Asamblea Nacional. (2021). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Asamblea Nacional. (2022). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Quito: Lexis Finder.



**7.- ¿Conoce usted cuáles son las garantías básicas del debido proceso que se deben aplicar en un régimen disciplinario?**

SÍ (    )

NO (    )

**8.- En el régimen disciplinario de los servidores públicos, el procedimiento se guía a partir de:**

Ley Orgánica del Servicio Público (    )

Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público (    )

Código Orgánico Administrativo (    )

Reglamento Interno (    )

Manual Interno (    )

Otro \_\_\_\_\_

**9.- ¿Considera que el procedimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos vulnera algún derecho y principio constitucional?**

SÍ (    )

NO (    )

**10.- Si su respuesta fue afirmativa, puede indicar que derecho o principio constitucional se vulnera:**

Derecho a la defensa (    )

Principio de contradicción (    )

Principio de oportunidad (    )

Principio de publicidad (    )

Otro \_\_\_\_\_

*Gracias por su colaboración*



GUILLERMO LASSO  
PRESIDENTE

-85-  
Chamba y  
aíno.

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. MSP-CZ3-DZAF-RD-2022-0048**

Mgs. Mónica Andrea González Romero  
**COORDINADORA ZONAL 3**  
**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

**I. COMPETENCIA**

Que el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador.- Determina que: El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: "(...)" 3. *Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley (...)*".

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que le sean atribuidas en la Constitución y la Ley.

Que el artículo 42 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece las faltas disciplinarias, siendo estas "(...) aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y esta ley, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales. Serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado (...)".

Que el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio de Salud Pública, establece LAS FACULTADES DE LOS NIVELES DESCONCENTRADOS "(...)" **Art. 5.- Alta Desconcentración y Baja Descentralización.- La reestructuración del Ministerio de Salud Pública se enmarca en la Reforma Democrática del Estado, proceso que tiene por objetivo mejorar la eficiencia, transparencia y**

Página 1 de 21

**Ministerio de Salud Pública**

**Coordinación Zonal 3 - Salud**

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



República  
del Ecuador

*calidad de los servicios a la ciudadanía. La importancia estratégica que representa el sistema de salud pública en el desarrollo del país impone la necesidad de una rectoría fuerte sobre la implementación de las políticas en salud, a la vez que requiere de un mecanismo ágil y eficiente para la implementación y gestión de los programas de salud. El Ministerio de Salud entre en la tipología de ALTA desconcentración y BAJA descentralización. La DESCONCENTRACIÓN implica el fortalecimiento de los procesos del Ministerio de Salud Pública en sus niveles desconcentrados, mejorando la capacidad resolutoria de los territorios. La DESCENTRALIZACIÓN se refiere al traspaso de competencias a los gobiernos autónomos descentralizados (...)*".

Que el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio de Salud Pública, determina las Atribuciones y responsabilidades de las Coordinaciones Zonales de Salud, que entre otras esta la siguiente: "(...) Art. 25.- *Direccionamiento Estratégico Unidad responsable: Coordinación Zonal de Salud, ...literal o) Cumplir y hacer cumplir las políticas y procedimientos emitidos por la Dirección Nacional de Talento Humano o la autoridad competente en la administración de personal, aplicando los subsistemas que permitan incentivar, evaluar y capacitar (...)*";

Que mediante Acción de Personal 0702 de 22 de septiembre de 2021, suscrito por la Dra. Ximena Patricia Garzón Villalba, Ministra de Salud Pública y Mgs. Teresa Maribel Saavedra, resuelven nombrar a la Mgs. Mónica Andrea González Romero, como Coordinadora Zonal 3-Salud.

## II. OBJETO Y VOLUNTAD

El artículo 41 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que la servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente.

Todo procedimiento administrativo disciplinario tiene por objeto, determinar si las acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos constituyen una falta disciplinaria, por lo que se debe determinar las circunstancias de tiempo, modo, lugar y la gravedad para imponer la sanción que corresponda.

Esta Coordinación Zonal 3-Salud, tiene la potestad administrativa para actuar y aplicar sanciones disciplinarias a las servidoras o servidores públicos, que se encuentran en las Direcciones Distritales, Hospitales o

Página 2 de 21

### Ministerio de Salud Pública

#### Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150  
Riobamba - Ecuador  
Telf.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec)



República  
del Ecuador



- 84 -  
Colta y  
centro.

Centros de Salud de su competencia. Se considera faltas disciplinarias aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y en la Ley Orgánica de Servicio Público, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales, serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado.

### III. DETERMINACIÓN DEL SERVIDOR PRESUNTAMENTE RESPONSABLE

El presente procedimiento administrativo de régimen disciplinario se ha instaurado en contra de la Doctora Henid Lucila García Vaca en calidad de Laboratorista del Hospital Básico Dr. Publio Escobar Gómez.

### IV. SINGULARIZACIÓN DE LA INFRACCIÓN COMETIDA

La Unidad Zonal de Talento Humano, a través de la Gestión Interna de Régimen Disciplinario, una vez que tuvo conocimiento de la presunta infracción disciplinaria, recabó la respectiva información de los hechos, con el fin de realizar una adecuada investigación y de ser procedente aplicar las debidas sanciones, determinando que el Doctora Henid Lucila García Vaca en calidad de Laboratorista del Hospital Básico Dr. Publio Escobar Gómez, presuntamente incumplió el Art. 22 literal c) y h) de la Ley Orgánica del Servicio Público. Dichas infracciones disciplinarias son consideradas como faltas leves mismas que dan lugar a la imposición de sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita o sanción pecuniaria administrativa o multa.

### V. HECHOS

- 5.1.** Mediante Memorando Nro. MSP-CZ3-DDS06D04-HB-DPEG-2022-1210-M de fecha 31 de octubre de 2022, suscrito por la Mgs. Karla Fernanda Díaz Andrade, Directora de Hospital Básico Dr. Publio Escobar, dirigido a la Dra. Achij Toa Tenesaca Cujilema CZ3-DDS06D04 - Directora de la Dirección Distrital 06D04 Colta - Guamote - Salud, manifiesta lo siguiente:

*"En el caso de la Dra. Henid Garcia, profesional laboratorista que trabaja en el departamento de laboratorio del Hospital de Colta, todos los días llega atrasada a realizar sus funciones para las cuales fue contratada, atrasos que van desde los 5 (cinco) minutos, hasta la 30*

*(treinta) minutos, generando incomodidad a los usuarios que acuden a esta casa de salud en busca de servicio de laboratorio.*

*Por varias ocasiones se dialoga con la Dra. Henid Garcia, indicándole que no llegue atrasada porque esto genera insatisfacción a los usuarios, en especial a las personas que acuden desde lugares lejanos en búsqueda de realizar exámenes de laboratorio. Diálogos que hasta la presente fecha no han surtido efecto, y tampoco se ha logrado que profesional tenga sentido de pertinencia en sus labores y cumplimiento de su jornada laboral".*

- 5.2.** Mediante Memorando Nro. MSP-CZ3-DDS06D04-2022-5391-M de fecha 07 de noviembre de 2022, suscrito por la Dra. Achij Toa Tenesaca Cujilema CZ3-DDS06D04 Directora de la Dirección Distrital 06D04 Colta - Guamote - Salud, dirigido a la Mgs. Mónica Andrea González Romero, Coordinadora Zonal 3 - Salud, manifiesta lo siguiente: *"(...) por medio del presente me permito solicitar de la manera más comedida se disponga a quien corresponda continuar con el trámite administrativo correspondiente ante los hechos suscitados por la profesional Dra. Henid Garcia, mismo que fueron reportados mediante Memorando Nro.MSP-CZ3-DDS06D04-HBDPEG-2022-1210-M".*

- 5.3.** Mediante Informe Técnico No. MSP-CZ3-HBPEG-UATH-2022-006 de fecha 31 de octubre de 2022, suscrito por el Ing. Mario Haro, Talento Humano del Hospital Básico Dr. Publio Escobar y por la Dra. Karla Fernanda Díaz Andrade, Directora del Hospital Básico Dr. Publio Escobar, manifiestan lo siguiente:

*"En el caso de la Dra. Henid Garcia, profesional laboratorista que trabaja en el departamento de laboratorio del Hospital de Colta, todos los días llega atrasada a realizar sus funciones para las cuales fue contratada, atrasos que van desde los 5 (cinco) minutos, hasta la 30 (treinta) minutos, generando incomodidad a los usuarios que acuden a esta casa de salud en busca de servicio de laboratorio.*

*Por varias ocasiones se dialoga con la Dra. Henid Garcia, indicándole que no llegue atrasada porque esto genera insatisfacción a los usuarios, en especial a las personas que acuden desde lugares lejanos en búsqueda de realizar exámenes de laboratorio.*

*Diálogos que hasta la presente fecha no han surtido efecto, y tampoco se ha logrado que profesional tenga sentido de pertinencia en sus labores y cumplimiento de su jornada laboral.*

La Dra. Henid García, desde el enero a septiembre de 2022, tiene 20 (veinte) horas, con 20 (veinte) minutos de atraso, registrando un total de 1220 (mil doscientos veinte) minutos en atrasado.

Es importante indicar que el Talento Humano es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de la Institución y para garantizar a la población una atención de salud con calidad y calidez y que el talento humano cumple con su jornada laboral establecida”.

- 5.4. Mediante escrito de fecha 05 de diciembre de 2022, suscrito por la Dra. Henid García, conjuntamente con su abogado patrocinador Dr. Edison Atapuma, da contestación al Procedimiento de Régimen Disciplinario No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0059, adjuntando sus pruebas de descargo.

#### VI. BASE LEGAL

##### Constitución de la República del Ecuador.

###### Artículo 226.-

“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”.

###### Artículo 227.-

“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.”;

###### Artículo 229.-

“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”;

###### Artículo 233.-

*"Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos";*

#### **Ley Orgánica del Servicio Público.**

**Artículo 22.- Deberes de las o los servidores públicos.-** Son deberes de las y los servidores públicos.-

*"c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;*

*h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;*

**Artículo 41.- Responsabilidad administrativa.-**

*"La servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniera las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho. (...)"*

**Artículo 42.- De las faltas disciplinarias.-**

*"Se considera faltas disciplinarias aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y esta ley, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales. Serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado..."*

*Se considerarán faltas leves, salvo que estuvieren sancionadas de otra manera, las acciones u omisiones que afecten o se contrapongan a las disposiciones administrativas establecidas por una institución para velar por el orden interno (...)"*

**Artículo 43.- Sanciones disciplinarias.-**

*"a) Amonestación verbal; b) Amonestación escrita; c) Sanción pecuniaria administrativa (...)"*

#### **Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público.**

Página 6 de 21

### **Ministerio de Salud Pública**

**Coordinación Zonal 3 - Salud**

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-801 / 2969-847 - [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec)



República  
del Ecuador

Artículo 78.- Responsabilidad administrativa disciplinaria.-

*"En el ejercicio de la potestad administrativa disciplinaria y sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles, o indicios de responsabilidad penal en las que pudiere incurrir la o el servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones previstas en la LOSEP, este Reglamento General, normas conexas y los reglamentos internos de cada institución que regulan sus actuaciones, la o el servidor será sancionado disciplinariamente (...)"*

Artículo 80.- Sanciones Disciplinarias.-

*"Todas sanciones administrativas que se impongan a las o los servidores serán incorporadas a su expediente personal y se registrarán en el sistema informático integrado del talento humano y remuneraciones, administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Si la o el servidor en el ejercicio de sus funciones cometiere dos o más faltas simultáneas, se aplicará la sanción que corresponda a la más grave. (...)"*

Artículo 81.- De faltas leves.-

*"Son aquellas acciones u omisiones realizadas por error, descuido o desconocimiento menor sin intención de causar daño y que no perjudiquen gravemente el normal desarrollo y desenvolvimiento del servicio público.*

*Las faltas leves son las determinadas en el artículo 42 de la LOSEP y en los reglamentos internos, por afectar o contraponerse al orden interno de la institución, considerando la especificidad de su misión y de las actividades que desarrolla.*

*Los reglamentos internos en cumplimiento con lo dispuesto en el inciso anterior, conforme a la valoración que hagan de cada una de las faltas leves, determinarán la sanción que corresponda, pudiendo ser amonestación verbal, amonestación escrita y sanción pecuniaria administrativa".*

Artículo 84.- De la sanción pecuniaria administrativa.-

*"Sin perjuicio de que las faltas leves según su valoración sean sancionadas directamente con sanción pecuniaria administrativa, a la o el servidor que reincida en el cometimiento de faltas que hayan provocado amonestación escrita por dos ocasiones, dentro de un año calendario, se impondrá la sanción pecuniaria administrativa, la que*

*no excederá del diez (10%) por ciento de la remuneración mensual unificada".*

## VII. MOTIVACIÓN

- 7.1.** La Coordinación Zonal 3-Salud actúa en base a las potestades y competencias asignadas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Salud Pública (Art. 226, CRE). La salud es un derecho constitucional de todos los ecuatorianos que se materializa como un servicio a la colectividad, mediante los distintos Hospitales, Centros y Puestos de Salud. El ingreso al servicio público a través de las distintas modalidades de contratación, exige que los profesionales se guíen por los principios de eficacia, eficiencia, calidad (Art. 227, CRE).
- 7.2.** La Unidad de Talento Humano de la Coordinación Zonal 3 de Salud, de acuerdo al Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio de Salud Pública, tiene como productos la elaboración de informes técnicos referentes a investigaciones administrativas disciplinarias.
- 7.3.** La Unidad Administrativa de Talento Humano del Hospital Básico Dr. Publio Escobar, en base a sus atribuciones y en vista de las constantes quejas ocasionadas en torno de los constantes atrasos de la Dra. Henid García, ha procedido con la revisión de las marcaciones del reloj biométrico desde el mes de enero a septiembre de 2022, encontrando la novedad que dicha servidora posee un total de atrasos de 20 horas con veinte minutos, reflejados en un total de 1220 minutos.
- 7.4.** La Coordinación Zonal una vez que tuvo conocimiento de los hechos suscitados, mediante Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2022-14316-M de fecha 30 de noviembre de 2022, dispuso el inicio del Procedimiento Disciplinario No. MSP-CZ3-UATH-RD2022-0059, por el presunto cometimiento de las infracciones disciplinarias previstas en el artículo 22 literal c) y h) de la Ley Orgánica del Servicio Público.
- 7.5.** Cumpliendo con las garantías del debido proceso previstas en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador, aplicables a los procedimientos administrativos en general se procedió con la notificación del inicio del procedimiento de régimen disciplinario a la servidora presuntamente responsable Dra. Henid Lucila García Vaca, en calidad de Laboratorista del Hospital Básico Dr. Publio Escobar Gómez, mediante Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2022-14316-M de

fecha 30 de noviembre de 2022, concediéndole el término de tres días a partir del día siguiente de su notificación para que de contestación y adjunte los documentos de descargo que se crea asistida.

- 7.6. Con fecha 05 de diciembre de 2022 la Dra. Henid Lucila García Vaca, en calidad de Laboratorista del Hospital Básico Dr. Publio Escobar Gómez, conjuntamente con su abogado patrocinador Dr. Edison Atapuma, da contestación al Procedimiento Disciplinario No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0059, dentro del término establecido para el efecto y como parte de sus argumentos señala lo siguiente:

*"En atención al memorando No. MSP-CZONAL3-2022-14316-M, debo indicar señora Coordinadora, que no estoy de acuerdo con el inicio de Régimen Disciplinario, ya que dentro del trabajo que he venido realizando, el mismo es bastante esforzado, ya que la señora directora del Hospital Publio Escobar, con la anuencia de la señora directora distrital Achij -Toa Tenesaca Cujilema, hasta el día de hoy me ha sobrecargado de trabajo, recalcando, que sin tomaren cuenta el trabajo que vengo desempeñando, incluso me quiso mandar hasta el hospital de Guamote.*

*Digo esto señora Coordinadora, ya que actualmente me encuentro desempeñando mis labores de Laboratorista 1 y estoy encargada del programa de gestión de calidad de laboratorio, en donde se realizan informes, se llevan activos como tomas de los pacientes y que efectivamente me corresponde realizar.*

*Pero el problema radica en que no hay colaboración de mi compañero de trabajo el señor licenciado Paúl Velásquez, quien inclusive peligrosamente siempre descuida el mantenimiento de las maquinas que el usa, así como tampoco procede a registrar los pacientes que el atiende en los formularios de calidad, dejándome toda esta carga laboral para cumplirla yo.*

*Dejo constancia de este particular señora Coordinadora, ya que este es el inconveniente que he tenido durante todo este año 2022, realizando un trabajo arduo y dedicado, sin medirme en mi tiempo, dejando mi hogar descuidado y tratando de cumplir todas las actividades a tiempo.*

*Me resulta un tanto preocupante, que pese a que he tenido conversaciones con la señora directora del Hospital y-Directora Distrital -las veces que se ha podido-, el día de hoy salga que he tenido atrasos, los mismos que fueron consensuados, por el excedente de trabajo en horas que he venido desempeñando hasta el día de hoy.*

Página 9 de 21

## Ministerio de Salud Pública

Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



República  
del Ecuador

*Si bien se ha calculado las horas que llegue atrasada en este año 2022, dentro del informe MSP-CZ3-HBPEG-UATH-2022-006 en un total de VEINTE HORAS con VEINTE MINUTOS, recalco que, a diferencia de estas, son más las horas prolongadas que he cumplido a cabalidad después de las CINCO DE la tarde, en que LEGALMENTE y como correspondería tendría que salir a descansar a mi casa.*

*Sin embargo, en este punto quiero señalar, que antes de pasar a la modalidad de trabajo de la LOSEP, yo pertenecía la Código de Trabajo, en donde por ser mi actividad laboral de alto riesgo, cumplía un horario de 6 horas por ser un área contaminada.*

*Por lo que en derecho, según el artículo 25 literal b) segundo inciso de la LOSEP, señala que los servidores y servidoras que ejerzan un trabajo peligroso en ... (...) "AMBIENTES INSALUBRES y CONTAMINADOS, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras y servidores" ... (...)*

*Sin embargo, nada de esto he reclamado; sino que al contrario, he trabajado bajo AMENAZAS, EXPLOTACIÓN y MALOS TRATOS exclusivamente por parte de la señora directora del Hospital Público Escobar, señora Karla Díaz Andrade quien en forma descomedida no toma en cuenta nada de los justificativos que oportunamente presente.*

*Con este antecedente, en estricto apego a derecho y justicia, si se me sanciona en referencia a mis atrasos, entonces legalmente se debería hacer cuenta las horas laborables después de las CINCO DE LA TARDE, en donde por el incumplimiento de trabajo del licenciado Paúl Velásquez Huilcapi, he tenido que realizar yo, y proceder a cancelarme todas las horas en exceso que hoy no se toma en cuenta.*

*A mas de lo expuesto señora Coordinadora, adjunto encontrará los documentos que se debieron tomar en cuenta antes de expedir algún informe quejándose por 20 horas 20 minutos que las he cubierto con 238 HORAS con 31 minutos que he laborado fuera de las ocho horas diarias que, sin medir el peligro de trabajar en un ambiente peligroso, he venido cumpliendo.*

**7.7.** Como parte de las pruebas aportadas por la Dra. Henid Lucila García Vaca, en calidad de Laboratorista del Hospital Básico Dr. Publio Escobar Gómez, se encuentran las siguientes:

- En (5) fojas útiles, declaración juramentada realizada ante el Dr. Víctor Manolo Andrade Espinoza, Notario Quinto del cantón

Página 10 de 21

## Ministerio de Salud Pública

Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



República  
del Ecuador



Riobamba, mediante la cual la Dra. Henid García, declara bajo juramento que se encuentra a cargo de sus padres de nombres: Francisco Telmo García Logroño y Elsa María Vaca Logroño, documento que si bien es cierto no guarda relación directa con los hechos, así como tampoco justifica los atrasos, al ser efectuada con todas las solemnidades y ante autoridad competente, se la acepta como prueba a favor de la servidora.

- En (1) foja útil, Memorando Nro. MSP-CZ3-DDS06D04-HB-DPEG-2022-1096-M de fecha 26 de septiembre de 2022, suscrito por la Mgs. Karla Fernanda Díaz Andrade, Directora del Hospital Básico Publio Escobar, mediante el cual solicita a la Dra. Henid García se reintegre de sus vacaciones, por estricta necesidad institucional.
- En (1) foja útil, Memorando Nro. MSP-CZ3-DDS06D04-HB-DPEG-2022-1101-M de fecha 28 de septiembre de 2022, suscrito por la Mgs. Karla Fernanda Díaz Andrade, Directora del Hospital Básico Publio Escobar, mediante el cual insiste a la Dra. Henid García se reintegre de sus vacaciones, por estricta necesidad institucional.
- En (1) foja útil, fotocopia simple de la producción - atención a pacientes en el Hospital Dr. Publio Escobar Colta, de fecha 07 de marzo de 2022, suscrita por la Dra. Henid García Vaca, mediante la cual se puede evidenciar el total de determinaciones de los años 2019, 2020, 2021, 2022, documento que no guarda relación con los hechos que motivaron el inicio del procedimiento, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple de la producción de atención a pacientes en el Hospital Básico de Guamote (Itinerancia), suscrita por la Lcda. Verónica Bastidas, responsable del servicio de laboratorio clínico del Hospital Básico Guamote, mediante la cual se puede evidenciar el total de determinaciones de los años 2019, 2020, 2021, 2022, documento que no guarda relación con los hechos que motivaron el inicio del procedimiento, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 23 de junio de 2022, suscrito por la Dra. Gabriela González, Médico Residente del Hospital Andino, mediante el cual certifica que la paciente García Vaca Henid Lucila, posee el siguiente diagnóstico:

L03 CELULITIS, L23 DERMATITIS ALÉRGICA DE CONTACTO, E237 TRASTORNO DE LA GLÁNDULA HIPÓFISIS, NO ESPECIFICADO, I872 INSUFICIENCIA VENOSA PERIFÉRICA, N760 VAGINITIS AGUDA, fecha de ingreso: 21 de junio de 2022, paciente atendida en esta casa de salud con los diagnósticos descritos, al momento permanece hospitalizada y se dará a conocer su alta oportunamente, documento que demuestra que la servidora antes mencionada se encontraba hospitalizada, sin embargo, dicho certificado no guarda relación con los días correspondientes a los atrasos del mes de junio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.

- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 01 de julio de 2022, suscrito por el Dr. Jorge Valdés, Especialista en dermatología del Hospital General Andino, mediante el cual certifica que la paciente García Vaca Henid Lucila, posee el siguiente diagnóstico: I891 LINFANGITIS DEFINITIVO, L03 CELULITIS DEFINITIVO, L23 DERMATITIS ALÉRGICA DE CONTACTO DEFINITIVO, I872 INSUFICIENCIA VENOSA (CRÓNICA) (PERIFÉRICA), E237 TRASTORNO DE LA GLÁNDULA HIPÓFISIS, NO ESPECIFICADO, quien se mantiene en tratamiento en su especialidad, documento que demuestra la existencia de un diagnóstico que padece la servidora, sin embargo, dicho certificado no demuestra pertinencia entre los hechos que motivaron el indicio del procedimiento, así como tampoco justifica los atrasos detallados, motivo por el cual no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 20 de julio de 2022, suscrito por la Dra. Daniela Silva, Médico General del Hospital General Riobamba del IESS, mediante el cual certifica que el paciente García Logroño Francisco Telmo, se encuentra hospitalizado desde el 17 de julio de 2022, documento que en relación a la declaración juramentada adjunta da a conocer que el señor padre de la servidora se encontraba hospitalizado desde el 17 al 20 de julio de 2022 y de conformidad al registro del reloj biométrico la servidora refleja un atraso de 14 minutos el día 19 de julio de 2022, mismo que se justifica, por lo tanto, al demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, se la acepta como prueba a favor de la servidora.

- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 13 de marzo de 2022, suscrito por la Dra. Carolina Llangari, Médico General del Hospital General Riobamba del IESS, mediante el cual certifica que la paciente Vaca Logroño Elsa María, se encuentra hospitalizada desde el 07 de marzo de 2022, documento que en relación a la declaración juramentada adjunta da a conocer que la madre de la servidora se encontraba hospitalizada desde el 07 al 13 de marzo de 2022 y de conformidad al registro del reloj biométrico la servidora refleja un atraso de 6 minutos el día 08 de marzo de 2022, de 6 minutos el día 09 de marzo de 2022 y de 1 minuto el día 11 de marzo de 2022, mismos que se justifican, por lo tanto, al demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 13 de junio de 2022, suscrito por el Dr. Milton Guacho, Médico Neurocirujano de la Clínica Metropolitana, mediante el cual certifica que el paciente García Logroño Francisco Telmo, fue atendido el día en mención y posee el siguiente diagnóstico: Secuelas de infarto cerebral (CIE10 I693), documento que demuestra que el señor padre de la servidora fue atendido en la ciudad de Riobamba el día en mención, sin embargo, de la revisión de las marcaciones del reloj biométrico se evidencia que marca las 4 veces obligatorias, pero la cuarta marcación la realiza a las 16h33, es decir, la servidora salió con tiempo de anticipación a dicha cita médica en compañía de su padre, motivo por el cual, no se justifica el atraso de 6 minutos del día 13 de junio de 2022 en el ingreso a su trabajo, por lo tanto, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 25 de agosto de 2022, suscrito por el Dr. Esteban Larrea del Castillo, Médico residente del Hospital San Juan, mediante el cual certifica que el paciente García Logroño Francisco Telmo, se encontraba hospitalizado desde el 10 al 25 de agosto de 2022, documento que en relación a la declaración juramentada adjunta da a conocer que el señor padre de la servidora se encontraba hospitalizado en el lapso de tiempo previsto, y de conformidad al registro del reloj biométrico la servidora refleja un atraso de 15 minutos el día 11 de agosto de 2022, de 17 minutos el día 15 de agosto de 2022, de 14 minutos el 16 de agosto de 2022, de 8 minutos el 17 de agosto

Página 13 de 21

## Ministerio de Salud Pública

Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 050150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec)



República  
del Ecuador

de 2022, de 7 minutos el 18 de agosto de 2022, de 15 minutos el 19 de agosto de 2022, de 16 minutos el 23 de agosto de 2022, de 5 minutos el 24 de agosto de 2022 y de 12 minutos el 25 de agosto de 2022, mismos que se justifican, por lo tanto, al demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, se la acepta como prueba a favor de la servidora.

- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 15 de mayo de 2022, suscrito por el Dr. Javier Peñafiel, Médico cardiólogo del Centro de Especialidades Médica Cardio Piel, mediante el cual certifica que la paciente Vaca Logroño Elsa María, fue atendida para el control de su diagnóstico, documento que en relación a la declaración juramentada adjunta da a conocer que la señora madre fue atendida el día en mención, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 15 de mayo de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado del Servicio de medicina física y rehabilitación de fecha 20 de julio de 2022 mediante el cual se indica que la Sra. García Vaca Henid Lucila, acudirá a tratamiento de rehabilitación de 06h36 a 08h00, documento que demuestra que la servidora contaba con un turno para asistir a tratamiento de rehabilitación, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 20 de julio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado del Servicio de medicina física y rehabilitación de fecha 21 de julio de 2022 mediante el cual se indica que la Sra. García Vaca Henid Lucila, acudirá a tratamiento de rehabilitación de 06h53 a 08h00, documento que demuestra que la servidora contaba con un turno para asistir a tratamiento de rehabilitación, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 21 de julio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado del Servicio de medicina física y rehabilitación de fecha 22 de julio de 2022

Página 14 de 21

## Ministerio de Salud Pública

### Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150  
Riobamba - Ecuador  
Telf.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec)



República  
del Ecuador

mediante el cual se indica que la Sra. García Vaca Henid Lucila, acudirá a tratamiento de rehabilitación de 07h06 a 08h00, documento que demuestra que la servidora contaba con un turno para asistir a tratamiento de rehabilitación, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 22 de julio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.

- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado del Servicio de medicina física y rehabilitación de fecha 25 de julio de 2022 mediante el cual se indica que la Sra. García Vaca Henid Lucila, acudirá a tratamiento de rehabilitación de 07h12 a 08h00, documento que demuestra que la servidora contaba con un turno para asistir a tratamiento de rehabilitación, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 25 de julio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado del Servicio de medicina física y rehabilitación de fecha 26 de julio de 2022 mediante el cual se indica que la Sra. García Vaca Henid Lucila, acudirá a tratamiento de rehabilitación de 07h25 a 08h00, documento que demuestra que la servidora contaba con un turno para asistir a tratamiento de rehabilitación, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 26 de julio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado del Servicio de medicina física y rehabilitación de fecha 27 de julio de 2022 mediante el cual se indica que la Sra. García Vaca Henid Lucila, acudirá a tratamiento de rehabilitación de 07h15 a 08h00, documento que demuestra que la servidora contaba con un turno para asistir a tratamiento de rehabilitación, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 27 de julio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.

- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado del Servicio de medicina física y rehabilitación de fecha 28 de julio de 2022 mediante el cual se indica que la Sra. García Vaca Henid Lucila, acudirá a tratamiento de rehabilitación de 07h45 a 08h00, documento que demuestra que la servidora contaba con un turno para asistir a tratamiento de rehabilitación, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 27 de julio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 10 de febrero de 2022, suscrito por el Dr. Pedro Vaca, Médico especialista en medicina física y rehabilitación del Hospital General Riobamba del IESS, mediante el cual certifica que la servidora García Vaca Henid Lucila, está siendo atendida en dicha casa de salud por control y tratamiento, documento que efectivamente demuestra que la servidora acudió a terapia, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 10 de febrero de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 21 de julio de 2022, suscrito por la Dra. Casas Noas Yalili, Médico Fisiatra del Hospital General Riobamba del IESS, mediante el cual certifica que la servidora García Vaca Henid Lucila, está siendo atendida en dicha casa de salud por control y tratamiento, documento que efectivamente demuestra que la servidora acudió a terapia, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 21 de julio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 01 de julio de 2022, suscrito por el Dr. Héctor Ortega Castillo, Médico Internista del Hospital General Riobamba del IESS, mediante el cual certifica que la servidora García Vaca Henid Lucila, fue atendida en dicha casa de salud, documento que efectivamente demuestra que la servidora acudió a terapia, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 01 de julio de 2022, motivo por el cual, al no

Página 16 de 21

## Ministerio de Salud Pública

Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec)



República  
del Ecuador

demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.

- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 13 de julio de 2022, suscrito por el Dr. Cristian Bravo Yépez, Médico Cirujano Vascular del Hospital General Riobamba del IESS, mediante el cual certifica que la servidora García Vaca Henid Lucila, fue atendida en dicha casa de salud, documento que efectivamente demuestra que la servidora acudió a terapia, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 13 de julio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, fotocopia simple del Certificado Médico de fecha 27 de septiembre de 2022, suscrito por el Dr. Diego Noboa, reumatólogo de los Consultorios Médicos Asociados, mediante el cual certifica que la servidora García Vaca Henid Lucila, fue atendida en dicha casa de salud, documento que efectivamente demuestra que la servidora acudió a terapia, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 27 de septiembre de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, Certificado Médico de fecha 04 de julio de 2022, suscrito por el Dr. Ramón Ramírez, Médico General del Hospital General Riobamba del IESS, mediante el cual certifica que la servidora García Vaca Henid Lucila, cuenta con reposo médico desde el día 04 de julio al 06 de julio de 2022, documento que demuestra que la servidora contaba con permiso médico dentro de la fecha establecida y de conformidad al registro del reloj biométrico la servidora refleja un atraso de 11 minutos el día 04 de julio de 2022, mismo que se justifica, por lo tanto, al demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, se la acepta como prueba a favor de la servidora.
- En (1) foja útil, Certificado Médico de fecha 05 de octubre de 2022, suscrito por el Dr. Patricio Velasco, Gastroenterólogo, mediante el cual certifica que se atendió a la paciente Katterin García, documento que no demuestra la existencia de relación directa con la servidora y en qué calidad, de forma adicional de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el

Página 17 de 21

## Ministerio de Salud Pública

Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreira 20-59 / Código Postal: 060150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



República  
del Ecuador

05 de octubre de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.

- En (1) foja útil, Certificado Médico de fecha 28 de julio de 2022, suscrito por la Dra. Paola Damián, Médico General del Hospital General Riobamba del IESS, mediante el cual certifica que la servidora García Vaca Henid Lucila, cuenta con reposo desde el 28 al 29 de julio de 2022, documento que demuestra que la servidora contaba con permiso médico dentro de la fecha establecida, sin embargo, de la revisión del registro del reloj biométrico, la servidora no posee atraso alguno el 28 y 29 de julio de 2022, motivo por el cual, al no demostrar utilidad, pertinencia y conducencia, no se la acepta como prueba a favor de la servidora.

**7.8.** En este estado, le corresponde a la administración pública verificar y comprobar si las actuaciones puestas en conocimiento constituyen infracción disciplinaria ya sea por incumplimiento a los deberes o prohibiciones de los servidores públicos, para lo cual, de conformidad al Informe No. MSP-CZ3-HBPEG-UATH-2022-006 de fecha 31 de octubre de 2022, se establece y contabiliza que la servidora Henid García Vaca, desde el mes de enero a septiembre de 2022, contabiliza 20 horas con 20 minutos de atrasos, oscilando desde 1 minuto a 39 minutos. Ante este particular, es evidente que la servidora de forma recurrente se atrasa en el ingreso a su lugar de trabajo, es de conocimiento general que los servidores públicos tenemos deberes y obligaciones entre los cuales se encuentran cumplir obligatoriamente con la jornada de trabajo legalmente establecida, en este caso, la servidora debe cumplir con su jornada de trabajo ordinaria, esto es ocho horas diarias efectivas y continuas de lunes a viernes, teniendo en consideración que la hora de ingreso es a las 08h00 y la hora de salida es a las 17h00, con una hora de almuerzo. La servidora como parte de los argumentos de su contestación y pruebas de descargo adjuntas ha logrado justificar 2 horas y 16 minutos de atrasos, sin embargo, esto da como resultado 18 horas y 4 minutos, no justificados, manteniéndose el incumplimiento de su jornada obligatoria de trabajo. Es indispensable señalar que la jornada ordinaria de trabajo no se encuentra supeditada a compensaciones de tiempo, esto en relación al argumento de la servidora al indicar que se "reconozca el tiempo que laboré fuera de mi horario de trabajo", ante esto es necesario señalar una vez más, que la jornada obligatoria de trabajo es de 8 horas, por

Página 18 de 21

## Ministerio de Salud Pública

### Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150  
Riobamba - Ecuador  
Telf.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



República  
del Ecuador



lo tanto, la servidora debe de forma puntual ingresar a las 08h00 y de igual manera salir a las 17h00, cabe indicar que la jornada laboral se encuentra dirigida al cumplimiento y desarrollo de las actividades propias del cargo, así como de las delegadas, por lo tanto, a menos que se le haya autorizado por necesidad institucional se le podrá reconocer, disponer y autorizar laborar horas suplementarias, caso contrario es responsabilidad propia de los servidores organizar sus actividades a su jornada laboral, hay que señalar que el efecto retributivo de la jornada laboral es recibir una remuneración justa, por lo tanto, si a la servidora no se le autorizado laborar horas suplementarias o extraordinarias, deberá cumplir obligatoriamente con su horario de trabajo que es de 08h00 a 17h00 con una hora para el almuerzo, por lo cual, recibe su remuneración, dejando por sentado que el accionar de la UATH del Hospital y de su Directora se encuentran enmarcadas a cumplir y hacer cumplir la ley, mas no se lo puede considerar como una queja por 20 horas así como lo da a entender la servidora. Por último, en relación a los argumentos basados en su compañero de trabajo, estos deberán ser puestos en conocimiento de su jefe inmediato superior con los documentos correspondientes que demuestren lo señalado a fin de que la autoridad verifique y corrija dicha conducta, por lo tanto, en base a los fundamentos de hecho y pruebas de cargo mismos que han motivado el inicio del presente procedimiento por parte de la Coordinación Zonal, así como de los fundamentos, alegatos y pruebas de descargo presentadas por la servidora presuntamente responsable del cometimiento de una infracción disciplinaria, se ha determinado de forma fehaciente y más allá de toda duda razonable que la Dra. Henid Lucila García Vaca, en calidad de Laboratorista del Hospital Básico Dr. Publio Escobar Gómez, ha incumplido con su jornada obligatoria de trabajo legalmente establecida al acumular 18 horas y 4 minutos de atrasos desde el mes de enero a septiembre de 2022, incumpliendo con uno de los deberes de los servidores públicos previstos en el Art. 22 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público, ante lo cual, para la determinación de la sanción que le corresponde a la servidora, se ha considerado el número excesivo de horas acumuladas desde enero a septiembre del presente año, lo que *per se* agrava la sanción a imponer ya que excede los tiempos mínimos por mes tolerables o dentro del rango aceptable, además se tiene en consideración la falta de aceptación y reconocimiento del cometimiento de la infracción lo que constituye un atenuante, sin embargo, la servidora se ha encaminado a señalar errores de su

Página 19 de 21

## Ministerio de Salud Pública

### Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Morsano 20-69 / Código Postal: 060150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2981-535 / 2961-801 / 2969-847 - [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec)



República  
del Ecuador

compañero de trabajo, así como a cuestionar las decisiones de la autoridad inmediata al indicar que pensaba que *"era una persona pensante y con sentido común, pero veo que nada le importa"*, bajo estas consideraciones y por todo lo expuesto:

**RESUELVO:**

**PRIMERO.-** Imponer la **SANCIÓN PECUNIARIA ADMINISTRATIVA** del 5% de la remuneración mensual, prevista en el Art. 43 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público a la Doctora Henid Lucila García Vaca en calidad de Laboratorista del Hospital Básico Dr. Publio Escobar Gómez, por el incumplimiento de uno de los deberes de los servidores públicos previsto en el Art. 22 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público. **SEGUNDO.-** Disponer a la Unidad de Talento Humano de la Coordinación Zonal 3 genere la acción de personal con la sanción disciplinaria impuesta al Doctora Henid Lucila García Vaca en calidad de Laboratorista del Hospital Básico Dr. Publio Escobar Gómez. **TERCERO.-** Notificar a la Unidad Administrativa de Talento Humano de la Dirección Distrital 06D04 Colta - Guamote - Salud, a fin de que proceda con el registro de la correspondiente acción de personal en el expediente personal de la servidora. **CUARTO.-** De conformidad con lo expuesto en el Título IV del Código Orgánico Administrativo - COA este acto administrativo podrá ser recurrido por la vía administrativa ante el Ministro de esta Cartera de Estado. **QUINTO.-** Una vez que se cumpla con todo lo dispuesto en la presente resolución administrativa, procédase con el archivo del procedimiento disciplinario. **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.-**

Dada y firmada en la ciudad de Riobamba, a los 29 días del mes de diciembre de 2022.



MONICA ANDREA  
GONZALEZ ROMERO

Mgs. Mónica Andrea González Romero  
**COORDINADORA ZONAL 3- SALUD**

NOMBRE	CARGO	FIRMA
--------	-------	-------

Página 20 de 21

**Ministerio de Salud Pública**

**Coordinación Zonal 3 - Salud**

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150



Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



República  
del Ecuador

-75-  
Señala y  
cruza.

<b>Revisado por:</b>	Dra. Tanya Pazmiño Jordán	Analista Zonal de Talento Humano 3	 TANYA JEANETTE PAZMIÑO JORDAN
<b>Elaborado por:</b>	Mgs. Cristian Israel Lasso Merino	Analista Zonal de Régimen Disciplinario	 CRISTIAN ISRAEL LASSO MERINO





GUILLERMO LASSO  
PRESIDENTE

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. MSP-CZ3-DZAF-RD-2022-0032**

Mgs. Mónica Andrea González Romero  
**COORDINADORA ZONAL 3**  
**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

**I. COMPETENCIA**

Que el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador.- Determina que: El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: "(...)" 3. *Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley (...)*".

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que le sean atribuidas en la Constitución y la Ley.

Que el artículo 42 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece las faltas disciplinarias, siendo estas "(...) aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y esta ley, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales. Serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado (...)".

Que el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio de Salud Pública, establece LAS FACULTADES DE LOS NIVELES DESCONCENTRADOS "(...)" Art. 5.- *Alta Desconcentración y Baja Descentralización.- La reestructuración del Ministerio de Salud Pública se enmarca en la Reforma Democrática del Estado, proceso que tiene por objetivo mejorar la eficiencia, transparencia y*

Página 1 de 20

**Ministerio de Salud Pública**

Coordinación Zonal 3 - Salud  
Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150  
Riobamba - Ecuador  
Telf.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



República  
del Ecuador

*calidad de los servicios a la ciudadanía. La importancia estratégica que representa el sistema de salud pública en el desarrollo del país impone la necesidad de una rectoría fuerte sobre la implementación de las políticas en salud, a la vez que requiere de un mecanismo ágil y eficiente para la implementación y gestión de los programas de salud. El Ministerio de Salud entre en la tipología de ALTA desconcentración y BAJA descentralización. La DESCONCENTRACIÓN implica el fortalecimiento de los procesos del Ministerio de Salud Pública en sus niveles desconcentrados, mejorando la capacidad resolutoria de los territorios. La DESCENTRALIZACIÓN se refiere al traspaso de competencias a los gobiernos autónomos descentralizados (...)*".

Que el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio de Salud Pública, determina las Atribuciones y responsabilidades de las Coordinaciones Zonales de Salud, que entre otras esta la siguiente: "(...) Art. 25.- *Direccionamiento Estratégico Unidad responsable: Coordinación Zonal de Salud, ...literal o) Cumplir y hacer cumplir las políticas y procedimientos emitidos por la Dirección Nacional de Talento Humano o la autoridad competente en la administración de personal, aplicando los subsistemas que permitan incentivar, evaluar y capacitar (...)*";

Que mediante Acción de Personal 0702 de 22 de septiembre de 2021, suscrito por la Dra. Ximena Patricia Garzón Villalba, Ministra de Salud Pública y Mgs. Teresa Maribel Saavedra, resuelven nombrar a la Mgs. Mónica Andrea González Romero, como Coordinadora Zonal 3-Salud.

## II. OBJETO Y VOLUNTAD

El artículo 41 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que 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.

Todo procedimiento administrativo disciplinario tiene por objeto, determinar si las acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos constituyen una falta disciplinaria, por lo que se debe determinar las circunstancias de tiempo, modo, lugar y la gravedad para imponer la sanción que corresponda.

Esta Coordinación Zonal 3-Salud, tiene la potestad administrativa para actuar y aplicar sanciones disciplinarias a las servidoras o servidores públicos, que se encuentran en las Direcciones Distritales, Hospitales o Centros de Salud de su competencia. Se considera faltas disciplinarias

aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y en la Ley Orgánica de Servicio Público, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales, serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado.

### **III. DETERMINACIÓN DEL SERVIDOR PRESUNTAMENTE RESPONSABLE**

El presente procedimiento administrativo de régimen disciplinario se ha instaurado en contra de la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, en calidad de Gerente del Hospital General Puyo.

### **IV. SINGULARIZACIÓN DE LA INFRACCIÓN COMETIDA**

La Unidad Zonal de Talento Humano, a través de la Gestión Interna de Régimen Disciplinario, una vez que tuvo conocimiento de la presunta infracción disciplinaria, recabó la respectiva información de los hechos, con el fin de realizar una adecuada investigación y de ser procedente aplicar las debidas sanciones, determinando que la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, en calidad de Gerente del Hospital General Puyo, presuntamente incumplió el Art. 22 literal b), d) y h), y Art. 24 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público. Dichas infracciones disciplinarias son consideradas como faltas leves mismas que dan lugar a la imposición de sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita o sanción pecuniaria administrativa o multa.

### **V. HECHOS**

**5.1.** Mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1063-M de fecha 15 de junio de 2022, suscrito por el Mgs. Luis Eduardo Carrión Estupiñán, Subsecretario Nacional de Garantía de la Calidad de los Servicios de Salud dirigido a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, MBA, Gerente Hospital General Puyo, señala lo siguiente:

*"En la reunión mantenida el día de hoy de manera virtual, se estableció la necesidad de que se formen equipos de trabajo con los responsables de las Coordinaciones Administrativa-Financiera, Jurídica y Planificación y Gestión Estratégica, acordándose insistir con una nueva convocatoria de reunión para que los Coordinadores Generales asistan de manera INDELEGABLE a la misma.*

*De lo expuesto, solicito gentilmente a los Administradores de Contrato correspondientes, se remita a ésta Subsecretaría el Informe Técnico Económico Actualizado, en donde se establezca antecedentes, liquidación económica, vigencia de garantías, amortización del anticipo, multas y pendientes de pago. Así mismo, este Informe deberá contener las conclusiones y recomendaciones para el cierre contractual. El Informe Técnico-Económico deberá ser remitido por cada Administrador, **hasta el 22 de junio del 2022.***

*A los Coordinadores Generales, solicito de la manera más comedida se remita y delegue el funcionario que conformará el equipo de trabajo, y que asistirá de manera permanente a las mesas de trabajo que se desarrollarán para el análisis de cada contrato, una vez que se cuente con todos los informes técnicos-económicos se realizará una nueva convocatoria a reunión". (Negrita me pertenece).*

- 5.2.** Mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1103-M de fecha 23 de junio de 2022, suscrito por el Ing. Jorge Octavio Maldonado Olalla, Subsecretario Nacional de Garantía de la Calidad de los Servicios de Salud, dirigido a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, MBA, Gerente Hospital General Puyo, señala lo siguiente:

*"Mediante memorando Nro. MSP-CZ3-HGP-2022-2898-M de 16 de junio de 2022, usted como Administradora de Contrato remite el Informe Técnico del Contrato No. 0000280 suscrito entre la empresa española MAKIBER y el Ministerio de Salud Pública de fecha 5 de abril del 2022, en el cual y para efectos del análisis del mismo y de las gestiones a realizar, en este no se evidencia y detalla los aspectos relevantes de la ejecución contractual como son: liquidación de plazos, diferencia de cantidades ejecutadas, rubros contractuales, liquidación económica (Pendientes de pago), multas impuestas, amortización del anticipo; vigencia de garantías y principalmente las causales en las cuales incurre el contratista/proveedor para que se proceda con la recomendación de terminación contractual establecida en el mencionado informe.*

*Por otro lado, en el indicado informe también menciona: "En referencia a gestionar el pago y/o iniciar el convenio de pago se recomienda designar una comitiva multidisciplinaria para primero atender las recomendaciones del organismo de control, luego determinar documentadamente el cumplimiento o incumplimiento de las condiciones extracontractuales", sin detallar y justificar dicho requerimiento, razón por la cual se solicita complementar el Informe Técnico-Económico con el*

*cual se procederá a realizar la gestión correspondiente en la Dirección de Asesoría Jurídica.*

*Así mismo, me permito insistir en que se remita documentadamente a esta Subsecretaría las acciones y gestiones realizadas como Administradora de Contrato para dar cumplimiento a las recomendaciones de la auditoría realizada por la Contraloría General del Estado, como se menciona en su Informe.*

*De lo expuesto, considerando que estos temas han sido requeridos con anterioridad y que están dentro de sus funciones como Administradora de Contrato, solicito gentilmente se remita el Informe Técnico y Económico Actualizado con los aspectos relevantes indicados en el párrafo anterior hasta el **martes 28 de junio del 2022**, siendo esta fecha de carácter **impostergable**". (Negrita me pertenece).*

- 5.3.** Mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1104-M de fecha 23 de junio de 2022, suscrito por el Ing. Jorge Octavio Maldonado Olalla, Subsecretario Nacional de Garantía de la Calidad de los Servicios de Salud, dirigido a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, MBA, Gerente Hospital General Puyo, señala lo siguiente:

*"De lo expuesto, solicito gentilmente a los Coordinadores Generales de Planificación y Gestión Estratégica y Administrativa Financiera se delegue al funcionario que conformará el equipo de trabajo, y que asistirá de manera permanente a las mesas de trabajo que se desarrollarán para el análisis de cada contrato.*

*Finalmente, y con el objetivo de que en las mesas de trabajo a ejecutarse se cuente con todos los insumos técnicos, legales y económicos para dar continuidad al cierre y liquidación de los contratos, se solicita nuevamente se remitan los Informes Económicos y de Vigencia de Garantías solicitados a la Coordinación General Administrativa Financiera, así como los Informes Técnicos Actualizados que no han sido entregados hasta la fecha establecida (22 de junio del 2022), para lo cual se extiende el plazo hasta el **martes 28 de junio del 2022**". (Negrita me pertenece).*

- 5.4.** Mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1456-M de fecha 24 de agosto de 2022 suscrito por el Ing. Jorge Octavio Maldonado Olalla, Subsecretario Nacional de Garantía de la Calidad de los Servicios de Salud, dirigido a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, MBA, Gerente Hospital General Puyo, señala lo siguiente:

*"Con todos los antecedentes antes mencionados, solicito gentilmente en su calidad de Administrador de Contrato, se remita a ésta Subsecretaría*



el Informe Técnico Económico actualizado, en donde se establezca: antecedentes, liquidación económica, vigencia de garantías, amortización del anticipo, multas y pendientes de pago, además de las conclusiones y nudos críticos, necesarios para el cierre del contrato. El Informe Técnico-Económico deberá ser remitido **hasta las 16:00 del viernes 19 de agosto del 2022**". (Negrita me pertenece).

- 5.5. Mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1547-M de fecha 13 de septiembre de 2022, suscrito por la Mgs. Verónica Elizabeth Rosero Pazmiño, Subsecretaria Nacional de Garantía de la Calidad de los Servicios de Salud, dirigido a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, MBA, Gerente Hospital General Puyo, señala lo siguiente:

*"Se recuerda que todos los informes remitidos a esta Subsecretaría Nacional, deberán, encontrarse previamente revisados, analizados, validados y verificados, a fin de garantizar que la información reportada sea veraz, real y actualizada.*

*Todo informe que no cumpla con todos los puntos requeridos en el párrafo que antecede, será devuelto a fin de que se complete y se cumpla con el requerimiento establecido en el presente documento, mismo que deberá ser remitido nuevamente en el término de 24 horas contados a partir de la fecha de devolución del informe por parte de esta Subsecretaría Nacional.*

*De la misma manera, le corresponde a la administración del contrato, para el proceso de liquidación económico contable, dejar constancia de lo ejecutado, determinar los valores recibidos por el Contratista, los pendientes de pago o los que deban deducirse o deba devolver por cualquier concepto, siendo importante dejar constancia que, la liquidación final será parte del acta de entrega recepción única o definitiva.*

*Por lo expuesto; y en el marco de las disposiciones legales establecidas en los art. 226 de la Constitución de la República del Ecuador, art. 70 y 80 de la LOSNCP y demás normativa establecida en el Reglamento General de la LOSNCP; art. 4; 14 y 23 del Código Orgánico Administrativo, solicito en su calidad de administradora de contrato en ciernes, remitir **hasta el día 16 de septiembre de 2022**, el informe requerido, debidamente motivado y suscrito.*

*De la misma manera, se solicita remitir la hoja de ruta detallada con actividades, responsables y fechas de cumplimiento para el cierre y*

*liquidación del contrato, misma que deberá remitir debidamente suscrita y de manera improrrogable". (Negrita me pertenece).*

- 5.6. Mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1558-M de fecha 13 de septiembre de 2022, suscrito por la Mgs. Verónica Elizabeth Rosero Pazmiño, Subsecretaría Nacional de Garantía de la Calidad de los Servicios de Salud, dirigido a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, MBA, Gerente Hospital General Puyo, señala lo siguiente:

*"Por lo expuesto, le corresponde a la Coordinación Zonal, controlar y garantizar el efectivo cumplimiento de los requerimientos realizados en el presente documento, así como a la administración del contrato, el presentar los informes requeridos en cumplimiento de sus obligaciones y atribuciones legales, debidamente motivados, justificados y sin dilación alguna.*

*Finalmente, de no evidenciarse gestión y avances con relación al proceso en mención, así como, de evidenciarse falta de control, seguimiento, monitoreo y ejecución de tramites pertinentes para el cierre y liquidación del contrato en ciernes, en sujeción a la normativa detallada en el presente documento; y, en observancia de las disposiciones legales establecidas en los art. 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, y art. 28 del Reglamento General de la Ley ibidem, esta Subsecretaría Nacional, gestionará las acciones pertinentes para la aplicación de medidas sancionatorias que correspondan, en cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público".*

- 5.7. Mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1598-M de fecha 18 de septiembre de 2022, suscrito por la Mgs. Verónica Elizabeth Rosero Pazmiño, Subsecretaría Nacional de Garantía de la Calidad de los Servicios de Salud, dirigido a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, MBA, Gerente Hospital General Puyo, señala lo siguiente:

*"Con lo antes mencionado, me permito realizar el primer insistido a fin de que se remita el informe de administrador de contrato hasta el día **martes 20 de septiembre de 2022**, en virtud de que hasta la presente fecha no se ha obtenido respuesta alguna respecto a lo solicitado, lo cual podría ser observado institucionalmente, conforme lo dispuesto en el literal c) del Art. 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público". (Negrita me pertenece).*

- 5.8. Mediante Memorando Nro. MSP-CZ3-HGP-2022-4318-M de fecha 19 de septiembre de 2022, suscrito por la Ing. Daniela Karina Peralta

Noriega, MBA, Gerente Hospital General Puyo dirigido a la Mgs. Verónica Elizabeth Rosero Pazmiño, Subsecretaria Nacional de Garantía de la Calidad de los Servicios de Salud, señala lo siguiente:

*"Constante en el Informe de Contraloría DPP-0035-2021 señala que el Señor Ministro conformará una comisión Multidisciplinaria y subcomisiones correspondientes de apoyo que se responsabilice de obtener la documentación que sustente las fases preparatoria, precontractual, contractual y de ejecución del proceso de contratación para la "Adquisición de bienes modulares prefabricados, equipamiento integral y puesta en funcionamiento del Nuevo Hospital del Puyo, en la ciudad del Puyo, provincia de Pastaza"*

*Por lo que este despacho está a la espera de aquello, para que con las observaciones constantes en los informes de dicha comisión y subcomisión se procederá a la elaboración del informe de administrador de contrato del presente caso.*

*Ahora, estimada autoridad, si su disposición es que se cumpla con remitir dicho informe sin previo contar con lo antes expuesto, y, en virtud de que como servidores públicos es nuestro deber cumplir con las disposiciones emitidas (disposiciones en documentos MSP-SNGCSS-2022-1598-M Y MSP-SNGCSS-2022-1558-M), solicito gentilmente una prórroga para la entrega del informe solicitado, por lo que abogo a su buen criterio y análisis para considerar los siguientes aspectos:*

- *Magnitud del contrato, por ende el correspondiente informe debe observar todos los aspectos técnicos, administrativos y legales que no perjudiquen al Estado Ecuatoriano, al Ministerio de Salud Pública, ni a los servidores asignados como responsables en funciones referentes al caso MAKIBER S.A.*
- *Adicional, en vista de que también sobre mi ha recaído 08 administraciones de contrato adicionales referentes a las compras realizadas en emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud Pública, me encuentro ahora realizando los trámites y gestiones administrativas correspondientes para el pago, liquidación y cierre de las mismas.*
- *Y, funciones inherentes a Gerencia del Hospital, administración que se ha caracterizado por cumplir estándares de calidad, basada en datos estadísticos, que ha logrado Certificación ESAMyN, altos índices de Evaluación de seguridad del Paciente (92%), Evaluación de Infraestructura, Evaluación de laboratorio clínico (el más alto de*

Página 8 de 20

## Ministerio de Salud Pública

Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-89 / Código Postal: 060150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



República  
del Ecuador

la zona) y gestión de proyecto piloto a nivel nacional sobre tamizaje y gestión de pacientes con Diabetes tipo 1, 2 y gestacional entre el primer nivel y segundo nivel de atención. Información y evaluación que este hospital pone a su disposición para demostrar que este casa de salud, es referente a nivel zonal y nacional".

- 5.9. Mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1616-M de fecha 22 de septiembre de 2022, suscrito por la Mgs. Verónica Elizabeth Rosero Pazmiño, Subsecretaria Nacional de Garantía de la Calidad de los Servicios de Salud, dirigido a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, MBA, Gerente Hospital General Puyo, señala lo siguiente:

*"Considerando que el administrador de contrato, es el encargado de vigilar el cumplimiento de las normas legales y compromisos contractuales por parte de la empresa contratista; y, de la obligatoriedad de disponer de la evidencia documental suficiente, pertinente y legal de las operaciones y actividades ejecutadas, para su posterior verificación.*

*En virtud de lo expuesto, y en el marco de las disposiciones legales establecidas en los art. 226 de la Constitución de la República del Ecuador, art. 70 y 80 de la LOSNCP y demás normativa establecida en el Reglamento General de la LOSNCP; art. 4; 14 y 23 del Código Orgánico Administrativo, solicito en su calidad de administradora de contrato en ciernes, remitir hasta el día **lunes 26 de septiembre de 2022**, el informe requerido, debidamente motivado y suscrito, en virtud de que hasta la presente fecha no se ha obtenido respuesta respecto a lo solicitado, lo cual podría ser observado institucionalmente, conforme lo dispuesto en el literal c) del Art. 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público.*

*De la misma manera, se solicita remitir la hoja de ruta detallada con actividades, responsables y fechas de cumplimiento para el cierre y liquidación del contrato, misma que deberá remitirse debidamente suscrita y de manera inprorrogable".*

- 5.10. Mediante Memorando Nro. MSP-VAIS-2022-1293-M de fecha 30 de septiembre de 2022, suscrito por la Mgs. Andrea Stefania Prado Cabrera, Viceministra de Atención Integral en Salud, Subrogante, dirigido a la Mgs. Mónica Andrea González Romero, Coordinadora Zonal 3 – Salud y a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, MBA, Gerente Hospital General Puyo, señala en su parte pertinente lo siguiente:

**"A la Administradora del contrato**

Se dispone a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, en calidad de Gerente del Hospital General Puyo y administradora del contrato No. 0000280 para la "Adquisición de bienes modulares prefabricados, equipamiento integral y puesta en funcionamiento del nuevo Hospital del Puyo en la ciudad del Puyo, Provincia de Pastaza", remitir a la Subsecretaría Nacional de la Garantía de la Calidad presentar el informe técnico, económico y legal actualizado a la fecha, que detalle el avance y estado actual del contrato en ciernes, así como las acciones y gestiones desarrolladas para el cierre y liquidación del mencionado instrumento legal, **hasta el día 02 de octubre de 2022**, de manera improrrogable (...).

De la misma manera, le corresponde a la administración del contrato, para el proceso de liquidación económico contable, dejar constancia de lo ejecutado, determinar los valores recibidos por el Contratista, los pendientes de pago o los que deban deducirse o deba devolver por cualquier concepto, siendo importante dejar constancia que, la liquidación final será parte del acta de entrega recepción única o definitiva.

Finalmente, la Coordinación Zonal 3, deberá notificar al Viceministerio de Atención Integral y a la Subsecretaría Nacional de la Garantía de la Calidad, las medidas correctivas y sanciones aplicadas en el presente proceso, así como, deberá reportar las acciones de control que implementará para garantizar y agilizar la gestión eficiente y oportuna de las unidades operativas desconcentrados pertenecientes a su jurisdicción". (Negrita me pertenece).

- 5.11. Mediante Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2022-11616-M de fecha 03 de octubre de 2022, suscrito por la Mgs. Mónica Andrea González Romero, Coordinadora Zonal 3 – Salud, manifiesta lo siguiente: "(...) esta Coordinación Dispone y Autoriza a la UATH se inicie el Régimen Disciplinario a la Funcionaria Ing. Daniel Peralta según la Normativa Legal Vigente".
- 5.12. Mediante Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2022-11761-M de fecha 05 de octubre de 2022, suscrito por la Mgs. Mónica Andrea González Romero, Coordinadora Zonal 3 – Salud, notifica a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, Gerente del Hospital General Puyo el Inicio de Procedimiento Administrativo de Régimen Disciplinario No. MSP-CZ3-UATH-RD-2022-0044.
- 5.13. Que revisado el recorrido y la hoja de ruta del Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2022-11761-M de fecha 05 de octubre de 2022, se ha

podido determinar que la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, no ha dado contestación al procedimiento.

## VI. BASE LEGAL

### Constitución de la República del Ecuador.

#### Artículo 226.-

*"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".*

#### Artículo 227.-

*"La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.";*

#### Artículo 229.-

*"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";*

#### Artículo 233.-

*"Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos";*

### Ley Orgánica del Servicio Público.

Artículo 22.- Deberes de las o los servidores públicos.-Son deberes de las y los servidores públicos.-

*"b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo,*

*con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;*

*d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;*

*h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión"*

Artículo 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohibase a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:

*"c) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo".*

Artículo 41.- Responsabilidad administrativa.-

*"La servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere 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. (...)"*

Artículo 42.- De las faltas disciplinarias.-

*"Se considera faltas disciplinarias aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y esta ley, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales. Serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado..."*

*Se considerarán faltas leves, salvo que estuvieren sancionadas de otra manera, las acciones u omisiones que afecten o se contrapongan a las disposiciones administrativas establecidas por una institución para velar por el orden interno (...)"*

Artículo 43.- Sanciones disciplinarias.-

*"a) Amonestación verbal; b) Amonestación escrita; c) Sanción pecuniaria administrativa (...)"*

**Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público.**

Página 12 de 20

**Ministerio de Salud Pública**

Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-89 / Código Postal: 060150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



República  
del Ecuador

Artículo 78.- Responsabilidad administrativa disciplinaria.-

*"En el ejercicio de la potestad administrativa disciplinaria y sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles, o indicios de responsabilidad penal en las que pudiere incurrir la o el servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones previstas en la LOSEP, este Reglamento General, normas conexas y los reglamentos internos de cada institución que regulan sus actuaciones, la o el servidor será sancionado disciplinariamente (...)"*

Artículo 80.- Sanciones Disciplinarias.-

*"Todas sanciones administrativas que se impongan a las o los servidores serán incorporadas a su expediente personal y se registrarán en el sistema informático integrado del talento humano y remuneraciones, administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Si la o el servidor en el ejercicio de sus funciones cometiere dos o más faltas simultáneas, se aplicará la sanción que corresponda a la más grave. (...)"*

Artículo 81.- De faltas leves.-

*"Son aquellas acciones u omisiones realizadas por error, descuido o desconocimiento menor sin intención de causar daño y que no perjudiquen gravemente el normal desarrollo y desenvolvimiento del servicio público.*

*Las faltas leves son las determinadas en el artículo 42 de la LOSEP y en los reglamentos internos, por afectar o contraponerse al orden interno de la institución, considerando la especificidad de su misión y de las actividades que desarrolla.*

*Los reglamentos internos en cumplimiento con lo dispuesto en el inciso anterior, conforme a la valoración que hagan de cada una de las faltas leves, determinarán la sanción que corresponda, pudiendo ser amonestación verbal, amonestación escrita y sanción pecuniaria administrativa".*

Artículo 83.- De la sanción pecuniaria administrativa.-

*"Sin perjuicio de que las faltas leves según su valoración sean sancionadas directamente con sanción pecuniaria administrativa, a la o el servidor que reincida en el cometimiento de faltas que hayan provocado amonestación escrita por dos ocasiones, dentro de un año calendario, se impondrá la sanción pecuniaria administrativa, la que no excederá del diez (10%) por ciento de la remuneración mensual unificada".*

**Ministerio de Salud Pública**

Coordinación Zonal 3 - Salud  
Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150  
Riobamba - Ecuador  
Telf.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



## VII. MOTIVACIÓN

- 7.1. La Coordinación Zonal 3-Salud actúa en base a las potestades y competencias asignadas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Salud Pública (Art. 226, CRE). La salud es un derecho constitucional de todos los ecuatorianos que se materializa como un servicio a la colectividad, mediante los distintos Hospitales, Centros y Puestos de Salud. El ingreso al servicio público a través de las distintas modalidades de contratación, exige que los profesionales se guíen por los principios de eficacia, eficiencia, calidad (Art. 227, CRE).
- 7.2. La Unidad de Talento Humano de la Coordinación Zonal 3 de Salud, de acuerdo al Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio de Salud Pública, tiene como productos la elaboración de informes técnicos referentes a investigaciones administrativas disciplinarias.
- 7.3. La Subsecretaría Nacional de Garantía de Calidad de los Servicios de Salud como parte del proyecto de inversión "MI HOSPITAL" solicita a los administradores de contrato dentro del cual consta el Hospital General Puyo, se remita el informe técnico económico actualizado en donde se establezcan antecedentes, liquidación económica, vigencia de garantías, amortización del anticipo, multas y pendientes de pago, informe que debía ser remitido hasta el 22 de junio de 2022. La Gerente del Hospital General Puyo, en calidad de administradora del contrato No. 0000280 suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y la empresa española MAKIBER con fecha 16 de junio de 2022, remite el informe solicitado, sin embargo, este no cumple con los requisitos establecidos de forma inicial, motivo por el cual, solicitan que dicho informe sea remitido hasta el martes 28 de junio de 2022, con carácter impostergable, de ahí en adelante existen múltiples requerimientos del mencionado informe, del cual no existe constancia de que se haya dado cumplimiento a la disposición inicial.
- 7.4. La Coordinación Zonal una vez que tuvo conocimiento de los hechos suscitados, mediante Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2022-11761-M de fecha 05 de octubre de 2022, dispuso el inicio del Procedimiento Disciplinario No. MSP-CZ3-UATH-RD2022-0044, por el presunto cometimiento de las infracciones disciplinarias previstas en el artículo Art. 22 literal b), d) y h) y Art. 24 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público.
- 7.5. Cumpliendo con las garantías del debido proceso previstas en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador, aplicables a los procedimientos administrativos en general se procedió con la

Página 14 de 20

### Ministerio de Salud Pública

#### Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-89 / Código Postal: 060150  
Riobamba - Ecuador  
Telf.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - www.salud.gob.ec



República  
del Ecuador

notificación del inicio del procedimiento de régimen disciplinario a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, Gerente del Hospital General Puyo, mediante Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2022-11761-M de fecha 05 de octubre de 2022, concediéndole el término de tres días a partir del día siguiente de su notificación para que de contestación y adjunte los documentos de descargo que se crea asistida.

- 7.6.** Al respecto y en vista que a la actualidad no se cuenta con una respuesta o contestación física ingresada a través de ventanilla o remitida en el sistema de gestión documental Quipux, se ha procedido a dar seguimiento mediante la hoja de ruta del Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2022-11761-M de fecha 05 de octubre de 2022, pudiendo identificar que el mismo fue enviado desde la bandeja de la Mgs. Mónica Andrea González Romero, hacia la destinataria Daniela Karina Peralta Noriega, el día miércoles 05 de octubre de 2022.
- 7.7.** De igual manera de la captura de pantalla obtenida del sistema de gestión documental Quipux, correspondiente al Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2022-11761-M de fecha 05 de octubre de 2022 se puede evidenciar que en relación a la destinataria Daniela Karina Peralta Noriega en el apartado comentario señala el siguiente texto: "*Se registró documento No. MSP-CZONAL3-2022-11761-M. Ver documento*" (Énfasis agregado). Esto demuestra que la servidora pública recibió el documento y hasta la fecha de revisión y captura esto es el 24 de octubre de 2022 a las 12h20 no ha dado contestación al presente procedimiento, pese a tener pleno conocimiento de la existencia del mismo y conocer el tiempo en el cual debía dar contestación, sin embargo, no lo hizo.
- 7.8.** Es indispensable analizar los efectos de la falta de contestación dentro de un procedimiento administrativo y en especial en uno de régimen disciplinario. Ante lo cual, como garantía del debido proceso aplicable a los procedimientos administrativos, se encuentra la oportunidad de presentar de forma verbal o escrita los argumentos que se crean asistidos, presentar sus pruebas y contradecir las que se encuentren en su contra, es decir, se trata de una garantía implícita en el derecho al debido proceso. Al tratarse de un derecho este es facultativo, ya que el administrado y/o servidor público, puede adoptar dos posiciones la de personarse, presentando una contestación, refutando los hechos, presentando pruebas y contradiciendo las que consten en el expediente, y la de no personarse, adoptando una actitud de inactividad total.
- 7.9.** La inactividad total ante el ejercicio de un derecho se lo conoce doctrinariamente como rebeldía, y esta no se la puede considerar como

el incumplimiento de una obligación, sino en el no ejercicio de un derecho propio o subjetivo, ya que no se establece la obligación de comparecer dentro de un proceso o procedimiento, en este caso la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, en calidad de Gerente del Hospital General Puyo, ha incurrido en rebeldía ya que no ha comparecido pese a estar legalmente notificada y pese haber contado con el tiempo suficiente para hacerlo.

**7.10.** Sin embargo, corresponde a la administración pública verificar y comprobar si las actuaciones puestas en conocimiento constituyen infracción disciplinaria ya sea por incumplimiento a los deberes o por haber incurrido en una de las prohibiciones de los servidores públicos, para lo cual, es indispensable detallar la siguiente línea de tiempo:

- a) En primera instancia se evidencia la solicitud efectuada por el Subsecretario Nacional de Garantía de Calidad de los Servicios de Salud hacia la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, Gerente del Hospital Puyo mediante Memorando Nro. MSPSNGCSS-2022-1063-M de fecha 15 de junio de 2022, de emisión del Informe Técnico – Económico del contrato en el cual fungía como administradora de contrato, cumpliendo con cada uno de los lineamientos establecidos en el documento, dicha disposición debía ser cumplida hasta el 22 de junio de 2022. Y efectivamente, la señora Gerente del Hospital cumple con la disposición inicial con fecha 16 de junio de 2022 y mediante Memorando MSP-CZ3-HGP-2022-2898-M, sin embargo, se evidencia un cumplimiento parcial ya que si bien lo hizo dentro del término previsto, no cumplió con los lineamientos establecidos en la primera solicitud, motivo por el cual, mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-20221103-M de fecha 23 de junio de 2022, el subsecretario solicita que se remita el Informe Técnico Económico Actualizado hasta el 28 de junio de 2022.
- b) En cuanto al cumplimiento de la disposición de fecha 23 de junio de 2022 que debía hacerse hasta el 28 de junio de 2022, se evidencia que la señora Gerente del Hospital emite el Memorando Nro. MSP-CZ3-HGP-2022-3605-M de fecha 28 de julio de 2022 sin embargo, se evidencia un completo incumplimiento ya que en primer lugar lo hizo un mes después de la fecha límite establecida y en segundo lugar el subsecretario insiste en la remisión del Informe Técnico Económico actualizado en donde se establezca antecedentes, liquidación económica, vigencia de garantías, amortización del anticipo, multas y pendientes de pago, además de las conclusiones y nudos críticos

- necesarios para el cierre del contrato, solicitando que el informe sea remitido hasta las 16h00 del día viernes 19 de agosto de 2022.
- c) Respecto de la disposición que debía ser cumplida hasta el viernes 19 de agosto de 2022, no se encuentra o evidencia documento alguno.
  - d) La Subsecretaria mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1547-M de fecha 13 de septiembre de 2022 emite nuevamente directrices respecto de la estructura del Informe Técnico, económico y legal, mismo que deberá ser remitido hasta el 16 de septiembre de 2022, a esta disposición se suma la realizada mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1558-M de fecha 13 de septiembre de 2022, que, a parte de esta dirigida a la Ing. Daniela Peralta, también se encuentra dirigida a la Mgs. Mónica González, Coordinadora Zonal.
  - e) Respecto del cumplimiento a la disposición efectuada el 13 de septiembre de 2022 misma que debía desarrollarse hasta el 16 de septiembre de 2022, no se evidencia respuesta alguna por parte de la señora Gerente del Hospital, al contrario, en vista de la falta de cumplimiento la subsecretaria mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1598-M de fecha 18 de septiembre de 2022 insiste en la remisión del Informe Técnico económico, estableciendo como fecha de cumplimiento el 20 de septiembre de 2022.
  - f) Respecto del cumplimiento de la disposición efectuada el 18 de septiembre de 2022 misma que debía desarrollarse hasta el 20 de septiembre de 2022, la señora Gerente mediante Memorando Nro. MSP-CZ3-HGP-2022-4318-M de fecha 19 de septiembre de 2022 solicita una prórroga para la entrega del informe, verificándose el incumplimiento a la disposición que si bien es cierto emite una respuesta dentro del término fijado, no adjunta el informe requerido.
  - g) La Subsecretaria respecto de la solicitud efectuada por la señora Gerente del Hospital, mediante Memorando Nro. MSP-SNGCSS-2022-1616-M de fecha 22 de septiembre de 2022, nuevamente solicita se remita el informe estableciendo como fecha el lunes 26 de septiembre de 2022, sin embargo, no se evidencia, cumplimiento alguno, hasta llegar al punto que mediante Memorando Nro. MSP-VAIS-20221293-M de fecha 30 de septiembre de 2022 la Viceministra de Atención Integral en Salud Subrogante solicita que el informe tantas veces requerido sea remitido hasta el 02 de octubre de 2022 de manera impostergradable.

De esta manera se evidencia los reiterados incumplimientos a las disposiciones efectuadas por parte del y la Subsecretaria Nacional de garantía de la calidad de los servicios de salud y de la Viceministra de

Atención Integral en Salud Subrogante ya que la señora Gerente del Hospital General Puyo emite una respuesta mediante Memorando No. MSP-CZ3-HGP-2022-4580-M de fecha 04 de octubre de 2022 dirigido a la Máxima Autoridad Zonal solicitando se otorgue un plazo prudencial para la entrega de dicho informe, es decir, no dio respuesta a la solicitud de la viceministra dentro del término previsto y fijado para el efecto, cabe indicar que la servidora antes mencionada al tener pleno conocimiento de sus responsabilidades derivadas por delegación al ser nombrada administradora de contrato debe velar por el normal desenvolvimiento dentro de los términos y bajo los parámetros establecidos durante la fase de ejecución del contrato No. 0000280 para la Adquisición de bienes modulares prefabricados, equipamiento integral y puesta en funcionamiento del nuevo Hospital del Puyo en la ciudad del Puyo, Provincia de Pastaza, generando los informes que sean necesarios para su liquidación, hecho que no lo hizo, demostrando de forma fehaciente y sin lugar a duda razonable en primer lugar su negativa a cumplir y respetar las ordenes legítimas de sus superiores jerárquicos ya que en definitiva no remitió el informe y si lo hizo no cumplían con los parámetros solicitados, es importante destacar que dicha solicitud o disposición no contravenía la Constitución, ni la ley, ya que si así hubiese sido lo hubiere manifestado dando a conocer su negativa, hecho que no lo hizo, al contrario la figura de administrador de contrato y sus obligaciones se encuentra prevista en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, su reglamento general de aplicación, y su codificación de resoluciones. En segundo lugar, se evidencia que no ha cumplido con las obligaciones delegadas en virtud de su puesto de Gerente con la diligencia que emplearía en la administración de sus propias actividades, ya que no actuó con eficiencia en la elaboración y remisión del informe técnico económico. En tercer lugar, no ejerció sus actividades con lealtad institucional ya que la liquidación del contrato y cierre definitivo del mismo beneficia al Hospital en sí, ya que se obtendría los bienes previstos en el contrato verificando su calidad y sus especificaciones, lo que se refleja en obtener el equipamiento necesario, para dar un servicio de calidad del Hospital ya que ese era su objeto contractual, y por último se evidencia el retardo injustificado en el oportuno despacho de los asuntos a los que se encuentra obligada por su cargo y en este caso específico por la delegación efectuada como administradora de contrato, ya que la demora en la emisión del informe aplaza aún más la ejecución del contrato lo que podría derivar en consecuencias jurídicas por la

Página 18 de 20

## Ministerio de Salud Pública

Coordinación Zonal 3 - Salud

Dirección: Av. Humberto Moreano 20-69 / Código Postal: 060150

Riobamba - Ecuador

Tel.: 593-3-2961-535 / 2961-891 / 2969-847 - [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec)



República  
del Ecuador

vigencia de las garantías otorgadas, recepciones de pleno derecho o procesos judiciales, incumpliendo de esta manera con tres de los deberes de los servidores públicos previstos en el Art. 22 literal b), d) y h) y con una de las prohibiciones de los servidores públicos previstas en el Art. 24 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público, ante lo cual, para la determinación de la sanción que le corresponde a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, Gerente del Hospital General Puyo se ha considerado la falta de emisión del informe requerido por múltiples ocasiones bajo los parámetros y dentro de los términos establecidos por parte del y la Subsecretaría Nacional de garantía de la calidad de los servicios de salud, así como de la Viceministra de Atención Integral en Salud Subrogante, también se ha considerado la falta de pronunciamiento expreso por parte de la servidora y al no haber adjuntado pruebas de descargo no se las puede valorar para graduar o atenuar la infracción a imponer, bajo estas consideraciones y por todo lo expuesto:

**RESUELVO:**

**PRIMERO.-** Imponer la **SANCIÓN PECUNIARIA ADMINISTRATIVA DEL 5%** de la remuneración mensual a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, en calidad de Gerente del Hospital General Puyo, por el incumplimiento de los deberes de los servidores públicos previsto en el Art. 22 literal b), d) y h) y con una de las prohibiciones previstas en el Art. 24 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público. **SEGUNDO.-** Disponer a la Unidad de Talento Humano de la Coordinación Zonal 3 genere la acción de personal con la sanción disciplinaria impuesta a la Ing. Daniela Karina Peralta Noriega, en calidad de Gerente del Hospital General Puyo. **TERCERO.-** De conformidad con lo expuesto en el Título IV del Código Orgánico Administrativo - COA este acto administrativo podrá ser recurrido por la vía administrativa ante el Ministro de esta Cartera de Estado. **CUARTO.-** Una vez que se cumpla con todo lo dispuesto en la presente resolución administrativa, procédase con el archivo del procedimiento disciplinario. **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.-**

Dada y firmada en la ciudad de Riobamba, a los 16 días del mes de noviembre de 2022.



Mgs. Mónica Andrea González Romero  
**COORDINADORA ZONAL 3- SALUD**

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
<b>Elaborado por:</b>	Mgs. Cristian Israel Lasso Merino	Analista Zonal de Régimen Disciplinario	 FIRMA AUTENTICADA POR CRISTIAN ISRAEL LASSO MERINO
<b>Revisado por:</b>	Dra. Tanya Pazmiño Jordán	Analista Zonal de Talento Humano 3	 FIRMA AUTENTICADA POR TANYA JEANETTE PAZMIÑO JORDAN