



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

**TÍTULO**

LA SUPRESIÓN DE PARTIDAS CON INDEMNIZACIÓN Y EL DERECHO  
CONSTITUCIONAL AL TRABAJO

**Proyecto final de Investigación previo a la obtención del Título de  
Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

**AUTORA**

JESSICA MISHHELL MARIÑO GUALOTE

**TUTOR**

DR. SÓFOCLES HARO BALDEÓN

**AÑO**

2020

## HOJA DE REVISIÓN



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

### FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

### CARRERA DE DERECHO

### TÍTULO:

### LA SUPRESIÓN DE PARTIDAS CON INDEMNIZACIÓN Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO

Proyecto final de Investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo y ratificado con sus firmas.

#### MIEMBROS DEL TRIBUNAL

MGS. Sófoeles Haro

**TUTOR**

10

**CALIFICACIÓN**

**FIRMA**

Dr. Williams Buenaño

**MIEMBRO 1**

10

**CALIFICACIÓN**

**FIRMA**

Dr. Wilson Rojas

**MIEMBRO 2**

10

**CALIFICACIÓN**

**FIRMA**

**NOTA FINAL: 10**

## DECLARACIÓN DE TUTORÍA

### CERTIFICACIÓN

MGS. SOFOCLES HARO BALDEÓN CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PRE - GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA ESCUELA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

**CERTIFICO:** Haber asesorado y revisado minuciosamente durante todo su desarrollo, el proyecto final de Investigación previa a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador titulado: **“LA SUPRESIÓN DE PARTIDAS CON INDEMNIZACIÓN Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO”**, realizado por Jessica Mishell Mariño Gualote C.C.060416093-7, por lo tanto, autorizo realizar los trámites legales para su presentación.

**Riobamba, 05 de febrero de 2021**



MGS. SOFOCLES HARO  
**TUTOR**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Jessica Mishell Mariño Gualote, autora de la presente investigación, con cédula de ciudadanía N° 060416093-7, libre y voluntariamente declaro que el trabajo de titulación: “LA SUPRESIÓN DE PARTIDAS CON INDEMNIZACIÓN Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO”; es de mi plena autoría, original y no es producto de plagio o copia alguna, constituyéndose en documento único, como mandan los principios de la investigación científica y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad.

**Riobamba, 05 de febrero de 2021**



Jessica Mishell Mariño Gualote  
C.C. 060416093-7  
**AUTORA**

## AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo, por acogerme en sus aulas, en especial agradezco a mi tutor por dirigirme y orientarme en la realización del presente trabajo de investigación.

Jessica Mishell Mariño Gualote

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mi familia enteramente, de manera especial a mi madre por ser mi fuente de inspiración en valores, sacrificio y esfuerzo, por infundir en mí el espíritu de la superación y a buscar cada día prepararme para ser mejor al afrontar la vida.

Jessica Mishell Mariño Gualote

## TABLA DE CONTENIDOS

### Contenido

TÍTULO .....	I
HOJA DE REVISIÓN .....	II
DECLARACIÓN DE TUTORÍA .....	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	IV
DEDICATORIA .....	VI
TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Problema. ....	3
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3 OBJETIVOS.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO II.....	6
2. MARCO TEÓRICO .....	6
2.1 Estado del Arte relacionado a la temática de la Investigación .....	6
2.2 Aspectos teóricos.....	8
2.2.1 El derecho al trabajo y la estabilidad laboral del servidor público. ...	8
2.2.1.1 Los derechos de los servidores públicos. ....	10
2.2.1.2 La estabilidad laboral del servidor público. ....	11
2.2.1.3 Los tipos de estabilidad laboral.....	12

2.2.2 La supresión de partidas presupuestarias. ....	13
2.2.2.1 Conceptualización y características. ....	13
2.2.2.2 Características de la supresión de partidas. ....	14
2.2.2.3 Causas por las cuales se genera la supresión de partidas presupuestarias. Análisis del artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público. ....	15
2.2.2.4 Exenciones en la supresión de partidas. ....	15
2.2.2.5 El procedimiento de supresión de partidas en el sector público. ....	16
2.2.3 La vulneración de derechos del servidor público con la supresión de partidas presupuestarias. ....	18
2.2.3.1 Las indemnizaciones por supresión de partidas. ....	18
2.2.3.2 La supresión de partidas y el principio de irrenunciabilidad de los derechos. ....	19
2.2.3.3 La supresión de partidas y el derecho al trabajo y la estabilidad laboral. ....	20
2.2.3.4 Análisis de caso práctico. ....	21
2.2.3.5 Jurisprudencia. ....	22
2.3. Hipótesis .....	24
CAPÍTULO III .....	25
3. METODOLOGÍA .....	25
3.1 Unidad de análisis. ....	25
3.2. Métodos .....	25
Inductivo .....	25
3.3 Enfoque de la investigación. ....	26
3.5 Diseño de la Investigación. ....	27
3.6 Población de estudio. ....	27
3.8 Técnicas de recolección y análisis de datos. ....	28



3.9 Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	30
3.10. Comprobación de hipótesis. ....	31
CAPÍTULO IV .....	31
4.1 Resultados.....	32
RECOMENDACIONES.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	49
TRABAJOS CITADOS .....	51
ANEXOS.....	52

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1.</b> Derechos del Servidor Público .....	11
---	----

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Población de la Investigación.....	27
<b>Tabla 2.</b> Comprobación de Hipótesis.....	31
<b>Tabla 3.</b> Protección Constitucional de derechos de servidores.....	32
<b>Tabla 4.</b> Estabilidad Laboral de servidores públicos.....	33
<b>Tabla 5.</b> Supresión de partidas amenaza la estabilidad laboral.....	34
<b>Tabla 6.</b> Incidencia al derecho al trabajo por supresión de partidas.....	35
<b>Tabla 7.</b> Cesación de funciones con supresión de partidas.....	36
<b>Tabla 8.</b> Transgresión de derechos irrenunciables de servidores públicos.....	37
<b>Tabla 9.</b> Efectos sociales y familiares al servidor público.....	38
<b>Tabla 10.</b> Reubicación obligatoria del servidor público.....	39
<b>Tabla 11.</b> Indemnización por supresión compensa al servidor público .....	40
<b>Tabla 12.</b> Necesidad de mayor protección al servidor público.....	41

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Protección constitucional de derechos de servidores. ....	32
<b>Gráfico 2.</b> Estabilidad laboral de servidores públicos. ....	33
<b>Gráfico 3.</b> Supresión de partidas amenaza la estabilidad laboral.....	34
<b>Gráfico 4.</b> Incidencia al derecho al trabajo por supresión de partidas. ....	35
<b>Gráfico 5.</b> Cesación de funciones con supresión de partidas.....	36
<b>Gráfico 6.</b> Transgresión de derechos irrenunciables de servidores.....	37
<b>Gráfico 7.</b> Efectos sociales y familiares al servidor público .....	38
<b>Gráfico 8.</b> Reubicación obligatoria del servidor público. ....	39
<b>Gráfico 9.</b> Indemnización por supresión compensa al servidor público .....	40
<b>Gráfico 10.</b> Necesidad de mayor protección al servidor público.....	41

## RESUMEN

En la presente investigación se desarrolló un análisis institucional jurídica de la supresión de partidas, la cual se considera como una de las formas de cesación de funciones del servidor público conforme lo prevé el artículo 47 literal c) de la Ley Orgánica de Servicio Público.

En tal razón, en el trabajo se incluye análisis sobre la vulneración del derecho constitucional de trabajo originado por la supresión de puestos, por cuanto como se conoce cuando esta figura jurídica se aplica en las entidades y organismos del Estado, no existe la posibilidad de que el servidor sea reubicado a otro puesto, ya que ello no lo establece la ley; más bien el servidor será desvinculado de la entidad.

Ante estas circunstancias de índole laboral que acontecen en el sector público, se ha podido concluir que efectivamente la supresión de puestos provoca un perjuicio a los servidores públicos de carrera, por cuanto la indemnización que reciben es baja frente a las remuneraciones y beneficios sociales que dejan de percibir, siendo esta una institución jurídica que quebranta la estabilidad del servidor, ya que puede ser separado del cargo de manera unilateral y en cualquier momento, constituyéndose así como una de las formas por las cuales se atenta en contra del derecho irrenunciable del trabajo en este caso del servidor público, contemplado en el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador.

**Palabras claves:** supresión, partidas, vulneración, derecho, trabajo, estabilidad, desempleo.

## ABSTRACT

### ABSTRACT

This research is an analysis of the legal institution of the suppression of items in the various entities and organisms that make up the public sector, which is considered as one of the forms of cessation of functions of the public servant as provided for in article 47 literal c) of the Organic Law of Public Service. The work includes an analysis of the violation of the constitutional right to work caused by the abolition of positions. It is known when this legal figure is applied in the entities and state agencies. There is no possibility that the server is relocated to another position, as this is not established by law. Rather the server will be unlinked from the entity. Given these circumstances of a labor nature that occur in the public sector, it has been possible to conclude that effectively abolishing positions causes damage to career public servants since the compensation they receive is low compared to the salaries and social benefits they leave to perceive. This being a legal institution that violates the server's stability, since it can be separated from the position unilaterally and at any time, thus becoming one of how the server's inalienable rights are violated public, embodied in article 229 of the Constitution of the Republic of Ecuador.

**Keywords:** Deletion, Items, Violation, Right, Work, Stability, Unemployment.

Reviewed by:

Dr. Narcisa Fuertes, PhD.

**ENGLISH PROFESSOR**

cc: 1002091161

## INTRODUCCIÓN

El servidor público es la persona que bajo cualquier modalidad brinda sus servicios de forma lícita en cualquiera de las Instituciones del Estado, para el presente estudio refiero al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Riobamba. Como parte de los servidores públicos de carrera, que son las personas que han ingresado, luego de haber sido declarados ganadores de un concurso público de merecimientos y oposición, al haber cursado todo el proceso para su designación desde el momento de su postulación.

Por tal razón, la Constitución de la República del Ecuador (2019), ampara y protege a los servidores públicos, en este caso estableciendo como un principio constitucional el siguiente: *“Los derechos de los servidores públicos son irrenunciables...”* (Constitución del Ecuador, Artículo 229, inciso segundo).

Es decir que desde la administración pública no se podrán: limitar, menoscabar o amenazar con vulnerar sus derechos; porque se encuentran plenamente protegidos constitucionalmente. Con estos antecedentes, se manifiesta que en la presente investigación se efectúa un análisis de la institución jurídica de la supresión de partidas presupuestarias, que en este caso procede, únicamente cuando la administración pública no tiene o no cuenta con los recursos económicos necesarios para solventar y sostener la existencia de un cargo público, aunque también opera cuando dicho cargo, simplemente no es necesario para la entidad del Estado.

En tal virtud, resulta preciso identificar cuáles son aquellos derechos que se podrían vulnerar y quebrantar con la cesación de funciones por supresión de partidas, motivo por el cual se realizará el correspondiente estudio metodológico de esta institución jurídica, en contraste con la protección constitucional de los servidores públicos, con el propósito trascendental y a fin de determinar si la normativa jurídica se encuentra o no acorde con lo establecido en el texto constitucional.

A fin de cumplir con los objetivos propuestos se realizará una investigación de campo, en la cual se utilizará el método bibliográfico documental, que permitirá identificar la normativa jurídica más relevante relacionada al tema en el GAD de la Provincia de Chimborazo y así acceder a la doctrina jurídica y jurisprudencia relacionada con la supresión de partidas presupuestarias.

## CAPÍTULO I

### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

#### 1.1 Problema.

De lo expuesto, se colige que el derecho al trabajo y la estabilidad laboral se constituyen como derechos irrenunciables del servidor público, motivo por el cual se podría decir que gozan de protección constitucional ya que los derechos del servidor público al ser irrenunciables, implica que la ley no debería limitar sus derechos sino más bien desarrollarlos conforme el principio de progresividad que se encuentra establecido en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución del Ecuador, el cual establece que el contenido de los derechos se realizará de manera progresiva a través de la normativa jurídica.

En base a lo expuesto, se evidencia que el problema de investigación reside en el caso de que la institución jurídica de supresión de partidas presupuestarias, vulnera el derecho constitucional al trabajo del servidor público, así como de su estabilidad laboral, por cuanto el servidor pese haber ganado un concurso público de merecimientos y oposición podría ser separado de su cargo, en este caso por causas ajenas a su voluntad y en forma unilateral por parte de la administración pública.

Dentro de la legislación ecuatoriana resalta la LOSEP en el artículo 60 lo siguiente:

*“La supresión de puesto implica la eliminación de la partida respectiva y la prohibición de crearla nuevamente durante dos años, salvo casos debidamente justificados mediante el respectivo informe técnico de la unidad de administración de talento humano.”* (PUBLICO, 2020)

Para poder ejecutar la supresión de partidas, éstas deberán ser realizadas de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas bajo los principios de

racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación.

La supresión de partidas genera una indemnización al servidor público, que deberá ser calculada como lo determina la Disposición General Primera de la LOSEP, esto es a partir de lo que establece el artículo 129 del mismo texto legal, “con cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total”.

En tal sentido, vale la pena indicar que el servidor público, si bien recibe indemnización por la supresión de su partida, esta institución jurídica atenta principalmente el derecho al trabajo y el principio de pleno empleo los dos contemplados en la Constitución, debido a que la supresión de partidas en el sector público amplía los márgenes de desempleo y subempleo en nuestro país, perjudicando no solo económicamente sino además en el ámbito familiar y social.

## **1.2 JUSTIFICACIÓN.**

El servidor público de carrera es aquel que ha sido vinculado al sector público luego de haber ganado un concurso de merecimiento y oposición. En tal razón accede a la carrera administrativa, la cual se debe caracterizar por otorgar una estabilidad en el empleo, entendida esta como la garantía de permanencia del servidor en su lugar de trabajo.

En base de lo expuesto, se manifiesta que en la sociedad ecuatoriana y especialmente la riobambeño, motivo de esta investigación, han acontecido casos en los cuales se quebranta la estabilidad laboral del servidor público de carrera, de manera directa, cuando se aplica la supresión de partidas, lo que conlleva al desaparecimiento no solo de la partida sino del cargo dentro de la entidad.

Esta institución jurídica, a veces ha sido utilizada con fines políticos, para desvincular a servidores que no están alineados con una determinada



administración y en otras veces se aplica por motivos de optimización del recurso humano conforme.

pero en uno u otro caso, se podría decir que se vulneran los derechos del servidor público porque puede ser separado de manera inmediata; dejando de lado que fue el ganador de un concurso de merecimientos y oposición; y, consecuentemente quedarse sin una remuneración que le permita sostener sus necesidades personales y familiares, lo cual es analizado en la investigación, con el objeto de beneficiar justamente a los servidores en contra de los cuales se les ha suprimido las partidas.

## **1.3 OBJETIVOS**

### **1.3.1 Objetivo General**

- Determinar de qué forma la supresión de partidas vulnera el derecho constitucional al trabajo.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Realizar un estudio jurídico y doctrinario de la supresión de partidas presupuestarias.
- Identificar cuáles son los derechos del servidor público que se vulneran con la supresión de partidas presupuestarias.
- Analizar las sentencias emitidas por los operadores de justicia para determinar los efectos jurídicos y la vulneración de derechos constitucionales y la LOSEP.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Estado del Arte relacionado a la temática de la Investigación

En concordancia al trabajo que se trata sobre: “La supresión de partidas con indemnización y el derecho constitucional al trabajo” se anota lo siguiente:

Obando, manifiesta en su libro titulado: Tratado de Derecho Administrativo Laboral, señala:

El empleado público es la persona que labora de manera habitual y permanente en la Administración Pública, en un destino u ocupación que le permite ejecutar funciones propias del Estado, su significación etimológica proviene del verbo latín *implicare*, esto es, estar incluido en una actividad o estar comprometido con los asuntos del Estado. (Obando, 2010)

Por otra parte, se tiene:

También se puede hacer otra clasificación de cesación de funciones públicas. Ella puede ser voluntaria o forzosa. Sería voluntaria en el caso de renuncia, abandono del cargo y de jubilación. Sería forzosa en caso de cesantía y de supresión del puesto. En este último caso, la inestabilidad laboral se origina antes de que se concrete dicha supresión. (Hernández F. , 2005, págs. 20 - 31)

En este sentido, Abad en su trabajo, fundamentos y principios del derecho y sus aplicaciones concluye, además:

El proceso de supresión de partidas presupuestarias, y el fin del contrato que desprende un objetivo parecido pero que no conllevan el mismo procedimiento, porque el contrato ocasional contempla una simple notificación mientras que la supresión atiende todo un procedimiento más complejo, pero en esencia finaliza en el desprendimiento de un puesto y de un servidor del servicio público. (SARANGO, 2016, pág. 38)

De lo expuesto, por los autores, se puede manifestar que la supresión de partidas presupuestarias indudablemente produce al servidor público una seria afectación que va desde lo laboral, económica, familiar y social, por cuanto cesa en sus funciones.

Por tales motivos, desde el ámbito normativo se debería proteger de mejor manera la estabilidad laboral del servidor público ya que al ser ganador de un concurso de méritos y oposición se debe garantizar su estabilidad laboral, que fue ganado por derecho.

En relación al trabajo que versa sobre: “La supresión de partidas con indemnización y el derecho constitucional al trabajo”, la fundamentación teórica tendrá como sustento las siguientes normas del ordenamiento jurídico:

En la Ley Suprema del Estado, se tiene: “Los derechos del servidor público son irrenunciables” (Ecuador, 2008)

En la Ley, se señala, además: “Derechos de las y los servidores públicos. Son derechos irrenunciables de las y los servidores públicos. Gozar de estabilidad en su puesto.” (Ley orgánica del Servidor Público, 2019)

En la Ley Orgánica de Servicio Público, se determina, también: Casos de cesación definitiva. La o el servidor público cesará en forma definitiva en los siguientes casos (...) Por supresión del puesto”. (Ley Orgánica de Servicio Público 2. a., 2020)

De la supresión de puestos. El proceso de supresión de puestos, procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. Se realizará con la intervención de los Ministerios Laborales, de Finanzas y de la entidad objeto de la supresión de puestos para las entidades del gobierno central. (Ley Orgánica de Servicio Público, artículo 60, 2019)

En tal virtud, el marco teórico se desarrollará en base de los temas y subtemas que se anotan a continuación.

## 2.2 Aspectos teóricos.

### 2.2.1 El derecho al trabajo y la estabilidad laboral del servidor público.

El derecho al trabajo se encuentra garantizado en los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como en la Constitución de la República del Ecuador (2008) sustenta que:

“El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa remuneraciones y retribuciones justas”. (Costitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

De lo expuesto, se indica que el trabajo puede ser analizado desde dos ópticas: a) como un derecho; y, b) como un deber social.

La discusión en torno a la gestión de recursos humanos se deriva de un proceso aún más global, conceptualizado por los cambios en la organización del trabajo, el cual ha pasado por muchos procesos. En la actualidad la discusión se centra en la reconversión y transformación empresarial con un todo, en el que radican los principales cambios en materia de organización del trabajo y gestión de recursos humanos, suscritos por la apertura de los mercados, cambios en las reglas de juego en la economía e implantación de nuevos métodos de gestión y organización del trabajo para conseguir la competitividad. (Aillón, 2020)

El trabajo como un derecho se encuentra amparado y protegido por los principios constitucionales de derecho laboral los cuales se encuentran establecidos en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, los cuales tienden a desarrollar y garantizar el trabajo, tanto en el sector público como en el sector privado. Entre los principios más importantes se anotan los siguientes:

Los derechos del trabajador son irrenunciables. Este principio de irrenunciabilidad de acuerdo a la doctrina, significa: “Los derechos laborales no pueden ser evadidos, so pretexto de renuncia formal a ellos por parte de los trabajadores o servidores públicos”. (SARANGO, 2016, pág. 46)

Otro de los principios que ampara al derecho al trabajo, es el indubio pro operario, el mismo que se encuentra establecido en el artículo 326 numeral 3, el mismo que se aplica cuando en un caso en particular exista dudas sobre la aplicación de las normas, se deberá elegir la norma que más proteja al trabajador.

Así mismo, forman parte de los principios del derecho laboral los siguientes: “A trabajo igual, corresponderá igual remuneración”. (Constitución de la República , artículo 33, 2008)

Este principio da un especial reconocimiento al derecho a la igualdad en el ámbito laboral, por cuanto, se debe observar el mismo monto de remuneraciones para todos los trabajadores o servidores públicos que cumplan funciones similares.

Es decir, si existen dos auxiliares de contabilidad, que cumplen las mismas funciones en una entidad, la una auxiliar, no podrá ganar más que la otra; sino deberán ganar remuneraciones similares en virtud de la aplicación de este principio.

Por otra parte, se tiene el derecho a la organización sindical; este derecho es efectivo para los trabajadores, mas no para los servidores públicos, por cuanto el contrato colectivo de trabajo puede ser suscrito con trabajadores y no con servidores públicos, lo que equivale a decir que los trabajadores están amparados de mejor manera a través del sindicalismo para constituir comités de empresa y sindicatos, con la potestad de iniciar conflictos colectivos de trabajo, lo cual no ocurre con los servidores públicos, que pueden conformar asociaciones de trabajadores, pero sin tener la posibilidad de suscribir contratos colectivos de trabajo, que les beneficien como a los trabajadores.

Por otra parte, se establece además el derecho a la huelga, el derecho a ser contratados de forma bilateral y directa, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo, el derecho a recibir una remuneración justa, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral, etc.

En base de lo expuesto, se indica que el derecho al trabajo está garantizado además en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo”. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

Como se puede apreciar el derecho humano al trabajo es fundamental y esencial para la vida, por cuanto permite su desarrollo personal y acceder a remuneraciones que permiten cubrir las necesidades básicas del ser humano, como alimentación, vestido, vivienda, salud, educación, etc. De allí es que surge una amplia protección supraconstitucional y constitucional a favor de todas las personas que cumplen una actividad laboral, entre los cuales se encuentran los trabajadores y los servidores públicos.

#### **2.2.1.1 Los derechos de los servidores públicos.**

En relación con los derechos laborales de los servidores públicos, cabe indicar que existen varias normas que los garantizan, las cuales se encuentran establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público, que es la ley que más ampliamente protege los derechos de los servidores del Estado. En el siguiente gráfico se pueden apreciar cuáles son sus derechos.



*Ilustración 1. Derechos del Servidor Público Fuente: Ley Orgánica de Servicio Público*

*Adaptado por: Jessica Mariño*

Cabe indicar que los derechos anteriormente indicados, no pueden ser menoscabados, desconocidos, transgredidos, o limitados ni en el sector público, tampoco en el sector privado, ya que su cumplimiento permite el reconocimiento de la dignidad del trabajador y un trato justo por parte del empleador o autoridad nominadora.

#### **2.2.1.2 La estabilidad laboral del servidor público.**

De acuerdo a la doctrina: “La estabilidad laboral radica en el derecho del servidor público a mantener su puesto de manera permanente, de no caer en faltas previamente establecidas en la ley o de no acaecer circunstancias especialísimas que finalicen la actividad laboral” (Pérez, 2009, pág. 135)

Por su parte, Fernández (2016), señala: La palabra estabilidad es equivalente al léxico común a permanencia, seguridad y fijeza y en tal razón se debe aceptar en referencia a la estabilidad laboral.

De acuerdo a las citas expuestas, se puede decir que la estabilidad laboral sería la sensación de seguridad que tiene el servidor público de mantenerse en su puesto de trabajo de manera permanente, es decir con un empleo duradero que servirá para el sostenimiento del trabajador y su familia; con la excepción de que la estabilidad laboral podría ser quebrantada si el mismo servidor incurre en una de las causales de destitución que prevé la Ley Orgánica de Servicio Público.

Dicho en términos simples, la estabilidad laboral consiste en una serie de disposiciones y medidas legales y contractuales que limitan en algún sentido a las primeras autoridades del Estado, desvincular a los servidores públicos por causas injustificadas o ajenas a la ley.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano la estabilidad laboral se encuentra consagrada como uno de los derechos del servidor público conforme lo establece el artículo 23 numeral a) de la Ley Orgánica de Servicio Público, que señala como derecho: “Gozar de estabilidad en su puesto”; es decir, es uno de los derechos principales que tienen los servidores públicos.

### **2.2.1.3 Los tipos de estabilidad laboral.**

Las relaciones e influencias entre derechos humanos y derechos laborales existen en virtud de que se comparta un determinado objeto de protección o se consagre un mismo valor; en alguna etapa de creación normativa el ámbito laboral influya en la creación de una norma de derechos humanos e incluso observarse en las construcciones doctrinales. (Pérez L. R., Primera edición: noviembre, 2017)

La estabilidad laboral ha sido clasificada por la doctrina como: a) propia; y, b) impropia, las cuales se analizan a continuación:



### **a. La estabilidad laboral propia.**

Se denomina como estabilidad laboral propia, cuando la autoridad nominadora o la primera autoridad de la entidad u organismo del Estado, está vedada en todo sentido de desvincular a todo servidor público o concluir con la relación contractual de trabajo por su sola y única voluntad.

De lo expuesto, se indica que este tipo de estabilidad se presenta en las entidades del Estado, por cuanto el servidor público se encuentra vinculado a través de un nombramiento permanente y por la sola voluntad de la autoridad nominadora, no podría cesar en funciones al servidor, manifestando que en el caso de supresión de puestos, si sería factible romper este tipo de estabilidad propia; por cuanto la supresión de partidas, se hace con la sola voluntad de la autoridad, sin que sea necesario el consentimiento del servidor público.

### **b. La estabilidad laboral impropia.**

Este tipo de estabilidad es aquella que protege al servidor público, para que el mismo acceda a las indemnizaciones que por ley le corresponden recibir en caso de cesación de funciones de manera injustificada. En este caso, el servidor público puede ser desvinculado, sin tener la alternativa a ser reintegrado a su puesto o cargo público.

En tal sentido la doctrina señala: “No se lo concede necesariamente el derecho de reposición al servidor despedido injustificadamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización”. (Vargas, Universidad de Cuenca, 2016, pág. 20)

## **2.2.2 La supresión de partidas presupuestarias.**

### **2.2.2.1 Conceptualización y características.**

La supresión de partidas, es el proceso donde se elimina una partida presupuestaria, producido por efecto del redimensionamiento de la estructura de

puestos institucional o de la optimización de procesos al interior de una institución o por efecto de la racionalización, viabilidad y consistencia orgánica del Estado.

Al respecto, la doctrina señala:

La supresión de partidas es una forma de cesación de funciones del servidor público, mediante la cual se deja sin efecto una determinada cedula presupuestaria, lo que acarrea también la supresión del puesto del orgánico funcional y estructural de las entidades públicas; y, consecuentemente origina la desvinculación del servidor público, lo que comúnmente se conoce con la cesación de sus funciones.

En base de lo expuesto, se manifiesta que la supresión de partidas en definitiva es el acto administrativo motivado que consta en una acción de personal, por la eliminación de una partida presupuestaria de puestos institucional. Al ser un acto administrativo, se indica que es un acto unilateral que goza de presunción y legitimidad.

#### **2.2.2.2 Características de la supresión de partidas.**

Las características más importantes de la supresión de partidas se anotan a continuación: (Público R. G., 2011)

Es una forma mediante la cual cesa en funciones el servidor público, por causas previamente establecidas.

- La cesación de partida origina la supresión del puesto y la desvinculación del servidor público de la entidad del Estado
- Se realiza sin la necesidad del consentimiento del servidor público, al ser un acto unilateral.

- Se encuentra regulada en la Ley Orgánica de Servicio Público y su procedimiento en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-124 de 11 de junio de 2020.

### **2.2.2.3 Causas por las cuales se genera la supresión de partidas presupuestarias. Análisis del artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público.**

De conformidad con lo determinado en el artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público, la supresión se origina por razones técnicas, funcionales y económicas. Es decir que se podrá suprimir una partida cuando técnicamente se evidencia que no existe la necesidad de mantener un puesto en la entidad pública.

Por razones de funcionalidad. Se excluye el puesto del orgánico funcional de la entidad del Estado, cuando la supresión sirve para crear nuevos puestos con nuevas partidas; en virtud de que existen nuevas competencias que debe asumir la entidad pública; es decir hay una restructuración de puestos; o cuando simplemente, se prevé mejor funcionalidad de la entidad, si se suprimen determinados puestos y se crean otros.

Así mismo, se suprime el puesto por razones económicas, lo cual suele pasar cuando a la entidad del Estado se le ha disminuido el presupuesto o en definitiva no cuenta con los recursos económicos suficientes para mantener activo el puesto en la entidad pública, por cualquier causa. Existen ocasiones en que las entidades públicas realizan una consultoría para optimizar el talento humano; y, en esos resultados a veces se recomienda la supresión de partidas, por falta de recursos económicos.

### **2.2.2.4 Exenciones en la supresión de partidas.**

De acuerdo a la doctrina, las exenciones de la supresión de partidas se refieren a “Aquellos actos administrativos que se tornan irregulares por afectar a las personas que tienen una estabilidad especial en el sector público, como

mujeres embarazadas, ancianos y demás personas cuyo amparo ha sido previamente establecido en la ley; y, que por lo tanto se limita la afectación de sus derechos” (Cassagne, 2006, pág. 264)

En base de lo expuesto, cabe indicar que cuando se hace referencia a la supresión de partidas, existen ciertas exenciones, es decir que algunas partidas no pueden suprimirse por parte de la entidad pública, por cuanto son ocupadas por personas que forman parte de los grupos de atención prioritaria; y, en tal razón, los funcionarios que se encuentran en esta situación, podrían ser reubicados, mas no suprimidos.

De conformidad con el artículo 3 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-124, de fecha 11 de junio de 2020, no se puede realizar la supresión de partidas de las siguientes personas:

- Personas con discapacidad severa o que tengan a su cargo una persona con discapacidad.
- Mujeres embarazadas y en período de lactancia
- Los puestos cuyas partidas se encuentren con comisión de servicios con o sin remuneración.
- Los puestos que se encuentren en uso de licencia por estudios y becas
- Las partidas que se encuentren en un conflicto judicial.

#### **2.2.2.5 El procedimiento de supresión de partidas en el sector público.**

El procedimiento para la supresión de partidas se encuentre regulado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-124, de fecha 11 de junio de 2020, es decir se encuentre regulado hace aproximadamente dos meses y fue expedido, en razón de las situaciones económicas adversas que se han presentado en el sector público, en virtud de la pandemia COVID19, en donde el Estado, ha visto la necesidad de impulsar la supresión de puestos, por el alto impacto económico

que se ha vivido en los últimos meses, lo cual indudablemente va a afectar al derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, de una serie de servidores públicos en contra de los cuales se ejecuten el procedimiento de supresión de partidas, por cuanto a la finalización del proceso serán desvinculados del Estado.

Con estos antecedentes, a continuación, se expone el procedimiento de supresión de partidas:

#### **a. Elaboración del informe de la Unidad de Talento Humano.**

La Unidad de Talento Humano de la entidad del Estado, debe presentar un informe debidamente sustentado a la máxima autoridad de la entidad, en donde se justifiquen las razones técnicas o funcionales que ameriten la supresión de partidas. De acuerdo a la doctrina:

En el informe de la Unidad de Talento Humano, se deberá enunciar cuales son las partidas que se busca su supresión, el grupo ocupacional, el rol del puesto, la remuneración mensual unificada, el nivel de desconcentración, el tiempo del servicio, el valor de la indemnización, la unidad o proceso a la que pertenece el puesto. (Hernández C. , 2015, pág. 62)

En este informe se debe verificar que las partidas que se van a suprimir no afecten a las mujeres embarazadas, personas con discapacidad, o que estén a su cuidado, etc., por cuanto como se indicó anteriormente estas personas gozan de estabilidad.

#### **b. Aprobación del informe por la autoridad nominadora.**

La máxima autoridad de la entidad aprueba el informe, lo que da a lugar a que Unidad Administrativa de Talento Humano remite la documentación en el formulario del Ministerio de Trabajo, para someterlo a su análisis y aprobación, adjuntando además la respectiva partida o partidas presupuestarias de los puestos a ser suprimidos.

#### **c. Aprobación por parte del Ministerio de Trabajo.**

El Ministerio de Trabajo conforme la competencia establecida para el trámite de supresión de partidas establecido en el artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público, procederá a efectuar la revisión y análisis de la información remitida por la entidad del Estado, en el caso de que se encuentre completa y haya cumplido con los requisitos previamente indicados, procederá a aprobar el trámite de supresión de partidas.

#### **d. Acción de personal por supresión de puestos.**

Una vez que sea aprobado por el Ministerio de Trabajo, la máxima autoridad del Estado emite la respectiva acción de personal, es decir el acto administrativo, unilateral y sin el consentimiento del servidor público, en la cual dispondrá la supresión de la partida; y, además el pago de las indemnizaciones establecidas en la ley; y, de esta manera el servidor público habrá cesado en funciones desde el momento que recibe la notificación. Con el pago que reciba el servidor concluye totalmente el trámite.

Cabe indicar que la entidad del Estado, no podrá crear nuevamente una partida presupuestaria suprimida, durante al menos dos años, con excepción de razones motivadas y justificadas. Tampoco, será permitido celebrar contratos ocasionales con nuevos servidores haciendo uso de una partida que ya fue suprimida, conforme lo establece el artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

### **2.2.3 La vulneración de derechos del servidor público con la supresión de partidas presupuestarias.**

#### **2.2.3.1 Las indemnizaciones por supresión de partidas.**

Cuando se suprime una partida, el servidor público, cesa en funciones, es decir se queda sin trabajo, motivo por el cual, la Ley Orgánica de Servicio Público establece una forma de compensación de este daño, a través del pago de una indemnización, la cual se encuentra establecida en la disposición General Primera de la Ley Orgánica de Servicio Público, en los siguientes términos: “El

monto de la indemnización, por supresión de partidas del personal de las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 3 de esta ley, será igual al indicado en el artículo 129 de esta ley”. (Disposición General Primera LOSEP, 2020)

Es decir, la Disposición General Primera de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que las indemnizaciones por supresión de partidas serán las mismas que las establecidas en el artículo 129 del mismo cuerpo legal, o sea, las que reciben los trabajadores que acceden a la bonificación por beneficios de jubilación, que equivalen a 5 salarios básicos unificados del trabajador en general por cada año de servicio.

### **2.2.3.2 La supresión de partidas y el principio de irrenunciabilidad de los derechos.**

En una primera instancia podría parecer que la indemnización por supresión de puestos es justa, ya que es igual a la indemnización por jubilación que se cancela a los servidores público en general; pero en realidad no lo es, por cuanto el beneficio de jubilación, el servidor público accede por haber laborado durante 30 años de servicio; es decir, ha tenido el sustento de su trabajo para su familia durante todo este tiempo; y, por tal razón accede a estos beneficios.

En la supresión de partidas, que conlleva a la supresión de puestos, el servidor público que haya ganado un concurso de merecimientos y oposición y haya ingresado a la carrera administrativa no habrá podido acceder a los 30 años de trabajo que tienen los trabajadores jubilados, por cuanto, los mismos pueden ser separados a los 2, 3, 4, 5, o más años de trabajo, quedándose sin sustento para vivir; por cuanto serán desvinculados laboralmente de la entidad del Estado y al haber laborado unos pocos años en la entidad; y, dichas remuneraciones en estos casos, perjudican al servidor, es decir, no compensan el hecho de quedarse sin trabajo.

Con el siguiente ejemplo, permito ilustrar de mejor manera el daño que se provoca al servidor público, con la supresión de partidas: Si un trabajador gana

mil quinientos dólares americanos; y, ha laborado 3 años; se efectúa en su contra la supresión de puestos, recibirá tan solo 5 remuneraciones básicas por cada año, es decir 15 remuneraciones en total, es decir lo que equivale a USD. 6000,00 seis mil dólares.

Por estos seis mil dólares que recibe como indemnizaciones el servidor público, no son suficientes para compensar todos los sueldos que deja de recibir en el futuro si no se habría aplicado en su contra la supresión de partidas, por cuanto estos seis mil dólares, equivalen únicamente a 4 meses de sueldo, (1500,00 dólares mensuales), por lo que las indemnizaciones por supresión de puestos en ciertos casos resultan muy irrisorias.

### **2.2.3.3 La supresión de partidas y el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.**

En relación a este tema, es importante señalar que la supresión de partidas, quebranta de manera drástica y directa la estabilidad laboral y el derecho al trabajo del servidor público, por cuanto al producirse la desvinculación del servidor público con esta figura jurídica, el mismo perderá todos los derechos que confiere la ley.

Entre los derechos que se pierden con la supresión de puestos se encuentran los siguientes: el acceso a un empleo, la estabilidad laboral, las remuneraciones mensuales, el pago de la décimo tercera y décimo cuarta remuneración, los fondos de reserva, las vacaciones, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de seguridad Social y sus beneficios de salud, entre otros; tomándose en consideración que a cambio de la pérdida de todos los derechos enunciados anteriormente, se recibe una indemnización, la cual en ciertos casos resultaría irrisoria por los bajos montos que puede llegar a recibir el servidor público permanente.

Por los motivos anteriormente expuestos, se puede decir que con la supresión de puestos se deja sin sentido, la disposición constitucional que se encuentra establecida en el artículo 229 de la Constitución de la República, que indica que



los derechos del servidor público son irrenunciables, pues como se puede apreciar en el caso de supresión de puestos, no se protege este principio desde ninguna óptica.

#### 2.2.3.4 Análisis de caso práctico.

El presente caso práctico se presentó en el Consejo Provincial de Chimborazo, en el año 2019, en el cual se efectuó el proceso de supresión de partida de acuerdo a los siguientes datos:

##### a. Datos del caso.

- **Partida suprimida:** Analista de comunicación 3. Grado 1.
- **Grupo ocupacional:** Técnicos y auxiliares
- **Unidad ocupacional.** Departamento de Gestión de Comunicación del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Riobamba.
- **Nivel:** Desconcertado.
- **Servidora:** Lcda. Gloria Marcela Fernández Oleas.

##### b. Hechos que dieron lugar a la supresión de puestos.

Los hechos que dieron lugar a la supresión de puestos, aparecieron como resultado de una consultoría realizada en el año 2017, en el cual la empresa consultora fue contratada para ejecutar un proceso de reestructuración de algunos departamentos del G.A.D, entre las cuales se encuentra, el departamento de Gestión de comunicación del G.A.D

Los motivos que justificaron la supresión de puestos, se deben a que en la Unidad de Gestión de comunicación se contaba con el director, 3 analistas y 3 auxiliares, lo cual contrariaba la propia organización interna estructural de G.A.D en el que constaba únicamente la posibilidad de contar con 2 analistas de

comunicación, es decir se inobservaba el Manual de Gestión y Valoración de Puestos del G.A.D de Chimborazo.

La servidora en contra de la cual se suprimió el puesto ganaba la remuneración de 1212 dólares americanos; y, accedió a la carrera administrativa en el año 2014; es decir estaba en funciones 5 años a la fecha de la supresión, por lo que la indemnización que recibió era de 9850 dólares americanos, tomándose como referencia la remuneración básica unificada vigente en el año 2019, que era de USD. 394 dólares americanos.

Con esta indemnización, se evidencia que no son suficientes los montos que debe recibir en caso de supresión de puestos, ya que la servidora recibió 9850 dólares, pero dejó de percibir todas las remuneraciones, décimo tercera y cuarta remuneración, las vacaciones, con lo que ese monto le cubre únicamente en razón del desempleo que se produce.

Como se puede apreciar, si una persona accede a la carrera administrativa, ganado un concurso de méritos y oposición, no es garantía de que efectivamente se respetará su estabilidad laboral; de hecho, no se podría hablar de una estabilidad absoluta, mientras existan instituciones jurídicas como la supresión de puestos, en las cuales solo hace falta la declaración unilateral del Estado para dejar el trabajo al servidor, lo cual origina una problemática jurídica y económica al servidor y a su familia.

#### **2.2.3.5 Jurisprudencia.**

Para finalizar, se anota una jurisprudencia dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Nacional de Justicia dentro del Juicio 0039-2010.

Del contenido de la disposición jurídica transcrita se puede decir que la corporación financiera Nacional, de modo previo para suprimir el cargo ocupado por la actora, estaba obligada a contar con el informe técnico, económico y funcional. Lo dicho es suficiente

para establecer que el acto administrativo impugnado es contrario a derecho. (Corte Nacional de Justicia, pág. 4)

En esta jurisprudencia, se deja en evidencia que la supresión de partidas debe ser debidamente sustentada ya que la Corte Nacional de Justicia, dejó sin efecto el proceso de supresión iniciado por la entidad del Estado, por no haber sustentado motivadamente las razones técnicas y funcionales que se requerían en la entidad para que proceda este trámite. Por ello, la Corte Nacional de Justicia declaró que el acto administrativo era nulo, y se dispuso el reintegro de la servidora a sus funciones.

### **2.3. Análisis de la LOSEP.**

Como se determina en las líneas anteriores la LOSEP, norma la supresión de partidas presupuestarias en las diferentes entidades del sector público, así como también se ayuda del Reglamento General a la LOSEP, que determina en el artículo 287.

“El monto para la indemnización por supresión de puestos establecida en la Disposición General Primera de la LOSEP, se calculará desde el primer año de servicio en el sector público, para lo cual la UATH estructurará, elaborará y presentará la planificación del talento humano, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la LOSEP y la verificación de la disponibilidad presupuestaria para el pago de la compensación” (Reglamento General de la LOSEP, 2020)

Se puede observar que existen evidentes contradicciones en el cálculo de la indemnización en diferentes niveles de regulación: la propia LOSEP determina el cómputo de la indemnización a partir del quinto año, mientras que el Reglamento a la LOSEP estipula que el cálculo comienza desde el primer año de servicio. La diferencia de especificación en la forma de cálculo entra en conflicto con dos principios, a saber, " "in dubio pro operario" " y jerarquía normativa.

Sin embargo, el artículo 326, inciso 3 de la Constitución de la República reconoce que; “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales,

reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”.

Además de desvincular a los funcionarios de los cargos públicos, otro dato que preocupa a los funcionarios es la forma de pago de las indemnizaciones previstas en bonos del gobierno, que pueden entregarse por falta de presupuesto.

Independientemente de si es institucionalmente necesario o no, la supresión de partidas presupuestarias limitará la estabilidad de los servidores públicos, y el único medio de supervivencia de los servidores públicos seguramente será buscar otra partida presupuestaria en la misma institución, esto en la práctica es de difícil aplicación, porque uno de los objetivos que persigue este instrumento es también separar al servidor público definitivamente de la institución.

Finalmente, al único colectivo que no se puede aplicar la supresión de partidas presupuestarias es el determinado en la última parte del artículo 60 de la LOSEP.

"Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). " (LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, 2020)

El cual que garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

### 2.3. Hipótesis

La supresión de partidas presupuestarias, vulnera el derecho constitucional al trabajo de los servidores públicos.

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGÍA

En la presente investigación se ha requerido de la utilización de métodos de gran significancia para el desarrollo de la misma, motivo por el cual se enuncian a continuación los siguientes métodos:

#### 3.1 Unidad de análisis

#### 3.2. Métodos

##### Inductivo

Se ha recurrido a la aplicación de este método, porque se ha estudiado el problema a partir de casos particulares en los cuales el servidor público ha perdido su trabajo como consecuencia de la supresión de partidas; originando que se puedan encontrar las respectivas conclusiones para conseguir un enfoque más generalizado de la situación que se investiga.

##### Descriptivo

La metodología descriptiva nos permite describir cada paso del problema de la investigación, desde un análisis legal hasta las normas detalladas en la Ley Orgánica de Servicio Público, que se hallan relacionadas con la problemática planteada en la investigación; es decir sobre la supresión de las partidas presupuestarias.

##### Sintético

A través de la síntesis se ha logrado simplificar la descripción del problema y descubrir las relaciones aparentemente contradictorias para construir el conocimiento a partir de lo que ya cuenta la investigadora, así como también viabilizar el descubrimiento de las respectivas relaciones y características más

sobresalientes y relevantes de la supresión de partidas presupuestarias en contraste con los derechos constitucionales del servidor público que se encuentran plenamente reconocidas y garantizadas dentro de la misma Constitución.

### **3.3 Enfoque de la investigación.**

Para la investigación se ha utilizado la modalidad de enfoque cualitativa, por cuanto se han estudiado las diferentes normas jurídicas y legales que han demostrado relación con la supresión de partidas presupuestarias, con el objetivo esencial de determinar el desenvolvimiento y consecuentemente las cualidades y naturaleza de esta institución jurídica en relación al problema que se ha planteado investigar.

### **3.4 Tipos de investigación.**

Por las características propias que ha mostrado la presente investigación, la misma se identifica por ser de los siguientes tipos:

#### **Documental**

En virtud de que se ha conseguido un acceso privilegiado a los diferentes textos jurídico relacionados con el problema investigativo; que se los conoce como doctrina jurídica, además de códigos y también leyes, entre las cuales se encuentran la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Servicio Público, entre otros.

#### **Descriptiva**

Mediante la intervención de este tipo de investigación, se ha conseguido definir y especificar el fenómeno que se ha analizado, es decir que a través de un análisis pormenorizado de las características más inherentes de la incidencia de la supresión de

partidas presupuestarias en la pérdida del trabajo del servidor público se ha conseguido dilucidar la existencia de una problemática que ha impactado socialmente.

## De Campo

Ha sido de gran significancia la investigación de campo para esta investigación, debido a que se ha conseguido recolectar la información de fundamental trascendencia, en especial en los Gobiernos Autónomos Descentralizado del Cantón Riobamba en donde se han dado casos de supresión de partidas presupuestarias, lo cual se ha logrado gracias a la utilización de los instrumentos de recolección de información que previamente han sido seleccionados.

### 3.5 Diseño de la Investigación.

La investigación se encuentra dentro de un esquema de diseño no experimental, debido a la naturaleza misma de la investigación, así como de las características que han sobresalido en el análisis de la supresión de partidas presupuestarias dentro del servicio público y su influencia en la pérdida del trabajo, de tal manera que no se ha requerido de alguna modificación ni alteración de las variables del problema que se ha investigado, sin embargo se ha encontrado sujeta y orientada a conclusiones.

### 3.6 Población de estudio.

Población	Número
Abogados de los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Cantón Riobamba	20
Jefes del Departamento de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Cantón Riobamba	3
TOTAL	23

**Tabla 1.** Población de la Investigación **Fuente:** Población involucrada en el trabajo investigativo

Al haberse realizado la investigación en el cantón Riobamba provincia de Chimborazo, se ha requerido de la implicación de la población que antecede, compuesta por veinte y tres profesionales del derecho, de los cuales veinte son

abogados de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y tres Jefes/ Directores del Departamento de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados del cantón Riobamba.

### **3.7 Tamaño de la Muestra:**

En este caso particular no ha sido necesaria la aplicación de una fórmula estadística que determine la muestra a partir de la población, porque ésta se halla representada por una pequeña porción, motivo por el cual se ha procedido a analizar a todo su conjunto con la finalidad de obtener los resultados más adheridos a la realidad de la supresión de partidas presupuestarias.

### **3.8 Técnicas de recolección y análisis de datos.**

Con el propósito esencial de lograr obtener toda la información útil y necesaria acerca de la problemática que se investiga, ha resultado imprescindible el uso de técnicas e instrumentos de importancia que a continuación se enuncian:

#### **Fichaje:**

Resulta ser una técnica muy apreciada, debido a que permite la organización sistemática de la información de una manera textualizada referente a la doctrina jurídica referente a la supresión de partidas presupuestarias de los servidores públicos, la cual ha sido fundamental para el desarrollo del marco teórico de la presente investigación.

#### **Encuesta:**



Al ser una técnica a través de la cual se ha conseguido obtener la información de la población implicada en el presente estudio, resulta ser de gran importancia, de manera que se halla conformada por un cuestionario previamente constituido referente a la problemática de la investigación, a fin de obtener los resultados más reales en cuanto a la supresión de partidas en el sector público que han originado que los funcionarios se queden sin su fuente económica; de tal manera que no se ha intentado transformar ni mucho menos controlar las variables que se han investigado, sino que solo se han analizado.

### **Entrevista:**

Resulta ser una técnica de similares objetivos que la encuesta porque permite la recolección de la información de profesionales considerados expertos y especialistas en la materia, en este caso específico se ha considerado orientar la entrevista a los Jefes, Directores del Departamento de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Riobamba.

### **Instrumentos de Investigación:**

De manera esencial se ha requerido la utilización de los instrumentos para el desarrollo de la investigación que a continuación se exponen:

### **Cuestionario:**

Constituye un instrumento, a través del cual se logra recabar la información de relevante importancia para la investigación, debido a que se encuentra compuesto por un número determinado de preguntas relacionadas con la problemática que se analiza, es decir referente a la supresión de partidas con indemnización frente al derecho constitucional al trabajo, con la finalidad de conseguir la información que sustente y apoye la investigación.

### **Guía de Entrevista**

Este instrumento consiste en un formato previamente elaborado conformado por preguntas de tipo abiertas orientadas a recabar la información pertinente de la supresión de partidas en relación al derecho al trabajo dirigidas a los profesionales expertos y especialistas en la problemática que se ha estudiado, con la finalidad de conseguir las respectivas y concernientes conclusiones del análisis realizado.

### **3.9 Técnicas de análisis e interpretación de la información.**

En la presente investigación, ha sido de gran utilidad la aplicación de diferentes técnicas de análisis y de interpretación de la información que ha sido recolectada, de tal manera que se ha requerido de técnicas estadísticas y sistemáticas de carácter lógicas con el propósito de proporcionar a los datos obtenidos un procesamiento de la información de manera eficaz, efectiva y metódica; con el objetivo trascendental de conseguir una apropiada comprensión de los diferentes resultados para posteriormente y de una forma organizada, realizar la respectiva tabulación de los mismos para consecuentemente ser representados estos resultados mediante cuadros y gráficos de fácil entendimiento.

Cabe destacar que, para la respectiva tabulación y organización de la información y datos, se tomó en consideración la población implicada en la investigación, a la cual se aplicó la encuesta conformada por diez preguntas de tipo cerrado, compuesta cada una de ellas por dos opciones únicas; de tal manera que dieron origen a los distintos porcentajes conforme al número de profesionales del Derecho encuestados que se inclinaron hacia una respuesta positiva o negativa, con lo cual se consiguió dar cumplimiento a uno de los objetivos del trabajo de investigación.

En cuanto a la interpretación de los resultados, en esta investigación, cabe señalar que han sido indispensables apreciables técnicas como la inducción, la síntesis y el análisis, de tal forma que se logró exponer todas las motivaciones por las que cada uno de los encuestados respondieron de manera sucinta por una de las opciones determinadas en cada una de las preguntas.

### 3.10. Comprobación de hipótesis.

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS					
La supresión de partidas presupuestarias, vulnera el derecho constitucional al trabajo de los servidores públicos.					
Variable Dependiente			Variable Independiente		
<b>Supresión de Partidas Presupuestarias</b>			<b>Derecho al Trabajo</b>		
Una partida presupuestaria es una previsión recaudatoria estimada sobre un concepto recaudatorio en este caso un puesto laboral en el sector público en un año fiscal, al eliminar esta partida por ende se elimina el puesto de trabajo.			Trabajo		
INTERPRETACIÓN DE HIPOTESIS					
Variable Dependiente			Variable Independiente		
Nº	Pregunta	Resultado	Nº	Pregunta	Resultado
2	¿Los servidores públicos de carrera deberían gozar de estabilidad laboral?	Si = 20	1	¿Los derechos de los servidores públicos, gozan de protección constitucional?	Si = 17
		No = 0			No = 3
4	¿La supresión de partidas incide en el derecho al trabajo del servidor público de carrera?	Si = 16	3	¿La supresión de partidas, amenaza la estabilidad laboral de los servidores públicos de carrera?	Si = 15
		No = 4			No = 5
6	¿La supresión de partidas, implica una transgresión de los derechos irrenunciables del servidor público?	Si = 20	5	¿Con la supresión de partidas el servidor público puede cesar en funciones y quedarse sin trabajo?	Si = 19
		No = 0			No = 1
7	¿La supresión de partidas produce efectos sociales y familiares al servidor público suprimido?	Si = 17	8	¿El servidor público cesado, debería ser reubicado en forma obligatoria en otro cargo de la misma entidad?	Si = 14
		No = 1			No = 6
10	¿Existe la necesidad de proteger de mejor manera al servidor público, ante la supresión de partidas?	Si = 16	9	¿La indemnización por supresión de partidas compensa económica suficientemente al servidor público por el hecho de haberse quedado sin trabajo?	Si = 7
		No = 4			No = 13
<b>Resultado</b>	Al analizar los resultados, podemos determinar que si se confirma la hipótesis				

*Tabla 2. Comprobación de Hipótesis*

## 4.1 Resultados

De acuerdo a la información que ha sido recolectada en la presente investigación, a continuación, se expone el análisis correspondiente a cada pregunta, así como también su respectiva interpretación en la encuesta aplicada a los Abogados en libre ejercicio profesional.

### Encuesta dirigida a los Abogados de los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Cantón Riobamba

#### Pregunta N° 1

¿Los derechos de los servidores públicos, gozan de protección constitucional?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	85%
NO	3	15%
Total	20	100%

**Tabla 3.** Protección Constitucional de derechos de servidores **Fuente:** Encuesta aplicada a Abogados de GADs **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote



**Gráfico 1.** Protección constitucional de derechos de servidores **Realizador por:** Jessica Mariño Gualote.

**Interpretación:** El 85%

de los encuestados afirman que los derechos de los servidores públicos sí gozan de esta protección constitucional; en cambio el 15% ha mencionado que no. El

Art. 229 inciso segundo de nuestra Constitución estipula que los derechos de los servidores públicos son irrenunciables.

**Pregunta N° 2**

¿Los servidores públicos de carrera deberían gozar de estabilidad laboral?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	% 100
NO	0	% 0
Total	20	100%

**Tabla 4.** Estabilidad Laboral de servidores públicos **Fuente:** Encuesta aplicada a Abogados de GADs **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote



**Gráfico 2.** Estabilidad laboral de servidores públicos **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.

**Interpretación:** De los resultados obtenidos, la totalidad de la muestra analizada ha confirmado que, efectivamente los servidores públicos de carrera deben gozar de estabilidad laboral. La estabilidad laboral es una de las características que más generan satisfacción laboral en todas las personas que laboran sea en el sector público como privado, puesto que en la Constitución de la República se

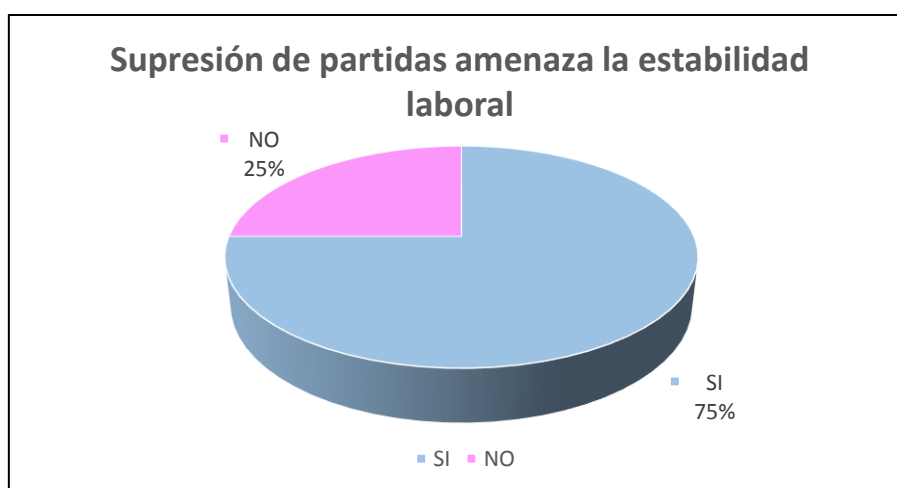
determina en el Art. 33 el derecho al trabajo de forma general, sin embargo el Art. 229 hace referencia a los servidores públicos particularmente.

### Pregunta N° 3

¿La supresión de partidas, amenaza la estabilidad laboral de los servidores públicos de carrera?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	75%
NO	5	25%
Total	20	100%

**Tabla 5.** Supresión de partidas amenaza la estabilidad laboral **Fuente:** Encuesta aplicada a Abogados de GADs **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote



**Gráfico 3.** Supresión de partidas amenaza la estabilidad laboral **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.

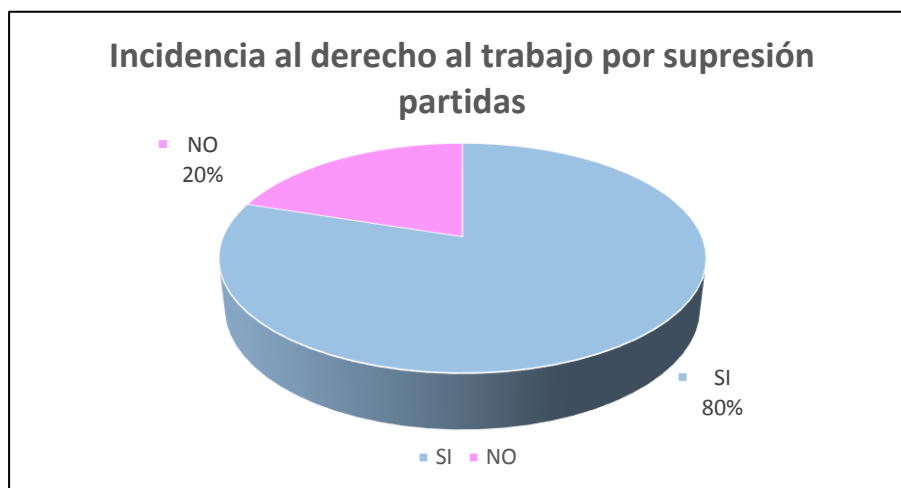
**Interpretación:** Un porcentaje del 75% de encuestados han manifestado que la supresión de partidas, en efecto amenaza la estabilidad laboral de los servidores públicos de carrera; mientras que el 25% de los encuestados han mencionado que no. Los servidores públicos al haber ganado un concurso de méritos y oposición a través de un proceso de selección mediante el cual le facultaría a que goce de una estabilidad laboral, sin embargo, en la práctica se suprimen las partidas de ese cargo y se produce la vulneración hacia su estabilidad.

#### Pregunta N° 4

¿La supresión de partidas incide en el derecho al trabajo del servidor público de carrera?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	80%
NO	4	20%
Total	20	100%

**Tabla 6.** Incidencia al derecho al trabajo por supresión de partidas **Fuente:** Encuesta aplicada a Abogados de GADs **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote



**Gráfico 4.** Incidencia al derecho al trabajo por supresión de partidas **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.

**Interpretación:** Conforme a los resultados obtenidos, el 80% de los profesionales encuestados han manifestado que la supresión de partidas incide en el derecho al trabajo del servidor público de carrera; en cambio el 20% de los encuestados ha indicado que no incide. El derecho al trabajo constitucionalmente reconocido se encuentra influenciado directamente en el caso de que a los servidores públicos de carrera se les suprima el puesto de trabajo a través de la supresión de partidas afectando su derecho al trabajo.

### Pregunta N° 5

¿Con la supresión de partidas el servidor público puede cesar en funciones y quedarse sin trabajo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	95%
NO	1	5%
Total	20	100%

**Tabla 7.** Cesación de funciones con supresión de partidas **Fuente:** Encuesta aplicada a Abogados de GADs **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote



**Gráfico 5.** Cesación de funciones con supresión de partidas **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote

**Interpretación:** Según los resultados que se han obtenido en la investigación, el 95% de los encuestados han afirmado que con la supresión de partidas el servidor público en efecto, puede cesar en funciones y quedarse sin trabajo; en cambio el 5% de los encuestados han mencionado que no. El mismo hecho de que exista una supresión de partidas al haber ganado su puesto de trabajo con un concurso de méritos lo que se entendería una seguridad laboral, sin embargo, no resulta así, puesto que el funcionario se queda sin trabajo.

### Pregunta N° 6



¿La supresión de partidas, implica una transgresión de los derechos irrenunciables del servidor público?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%
NO	0	0%
Total	20	100%

**Tabla 8.** Transgresión de derechos irrenunciables de servidores públicos **Fuente:** Encuesta aplicada a Abogados de GADs **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.



**Gráfico 6.** Transgresión de derechos irrenunciables de servidores **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.

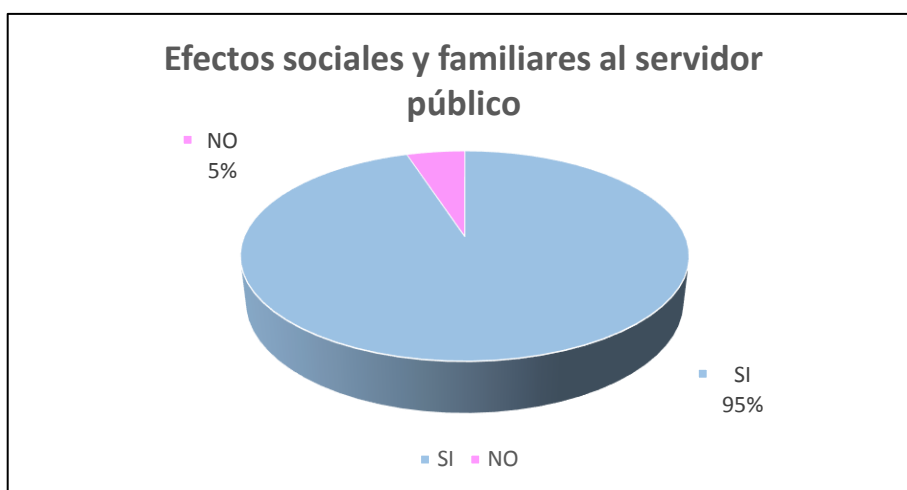
**Interpretación:** La totalidad de la muestra analizada, es decir el 100% de encuestados que han manifestado que, en efecto, la supresión de partidas implica una transgresión de los derechos irrenunciables del servidor público. Un servidor público al encontrarse aparentemente en un cargo o función pública que le demuestra seguridad, pero esta condición se ve vulnerada y transgredida con la existencia de la supresión de partidas presupuestarias teniendo que eliminarse puestos y cargos que violentan los derechos irrenunciables de los servidores.

### Pregunta N° 7

¿La supresión de partidas produce efectos sociales y familiares al servidor público suprimido?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	95%
NO	1	5%
Total	20	100%

**Tabla 9.** Efectos sociales y familiares al servidor público **Fuente:** Encuesta aplicada a Abogados de GADs **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.



**Gráfico 7.** Efectos sociales y familiares al servidor público **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.

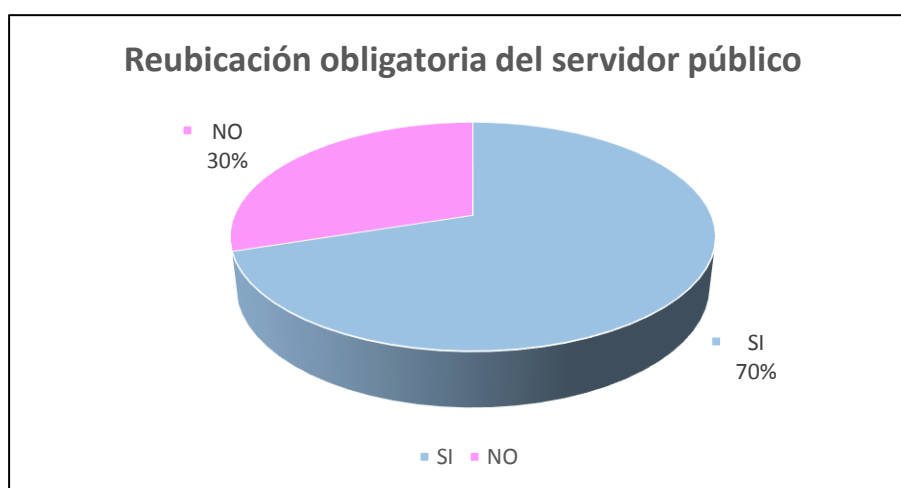
**Interpretación:** De la información recabada en la investigación, se ha obtenido que el 95% de encuestados han indicado que la supresión de partidas produce efectos sociales y familiares al servidor público suprimido; mientras que el 5% de encuestados aducen que no. Los efectos que acarrea al servidor público que ha sido suprimido de su cargo se presentan dentro del aspecto social puesto que se queda sin trabajo y no puede producir, además de efectos sociales como el hecho de que no se sienta útil a la sociedad afectándolo en su entorno familiar.

### Pregunta N° 8

¿El servidor público cesado, debería ser reubicado en forma obligatoria en otro cargo de la misma entidad?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	70%
NO	6	30%
Total	20	100%

**Tabla 10.** Reubicación obligatoria del servidor público **Fuente:** Encuesta aplicada a Abogados de GADs **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.



**Gráfico 8.** Reubicación obligatoria del servidor público **Realizador por:** Jessica Mariño Gualote.

**Interpretación:** Conforme a los resultados que se han encontrado, el 70% de los encuestados aseveran que el servidor público cesado, debe ser reubicado en forma obligatoria en otro cargo de la misma entidad; mientras que el 30% de los encuestados han manifestado que no. Con el fin de precautelar el derecho al trabajo de los servidores públicos sería de gran importancia tomar en cuenta una reubicación del servidor al haberse suprimido su puesto de trabajo, con la finalidad de que pueda seguir gozando del derecho constitucional del trabajo.

## Pregunta N° 9

¿La indemnización por supresión de partidas compensa económica suficientemente al servidor público por el hecho de haberse quedado sin trabajo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	35%
NO	13	65%
Total	20	100%

**Tabla 11.** Indemnización por supresión compensa al servidor público **Fuente:** Encuesta aplicada a Abogados de GADs **Realizada por:** Jessica Mariño Gualote.



**Gráfico 9.** Indemnización por supresión compensa al servidor público **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.

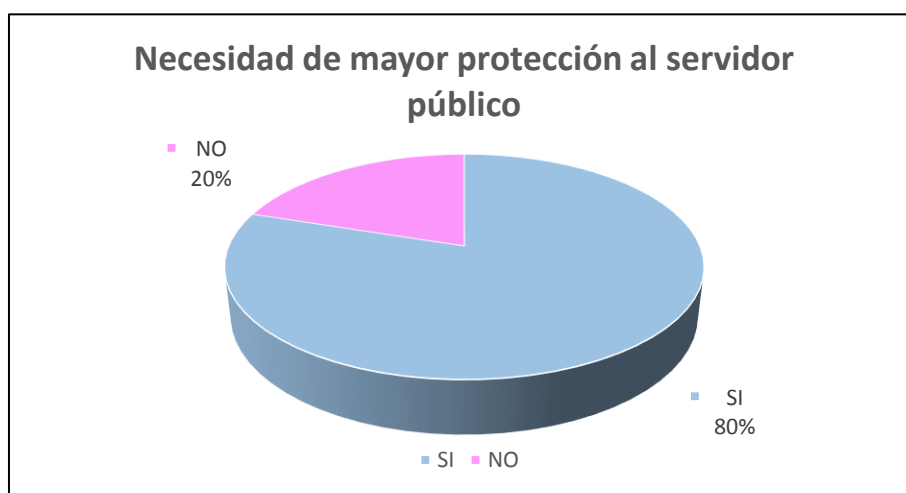
**Interpretación:** De acuerdo a los resultados el 65% de encuestados afirma que la indemnización por supresión de partidas no compensa de forma económica suficiente al servidor público por el hecho de haberse quedado sin trabajo; mientras que el 35% ha mencionado que sí. El quedarse sin su trabajo, es decir sin la forma de llevar el sustento a su familia es una situación muy difícil sobre todo si la edad del funcionario es avanzada, a pesar de la indemnización.

#### Pregunta N° 10

¿Existe la necesidad de proteger de mejor manera al servidor público, ante la supresión de partidas?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	80%
NO	4	20%
Total	20	100%

**Tabla 12.** Necesidad de mayor protección al servidor público **Fuente:** Encuesta aplicada a Abogados de GADs **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.



**Gráfico 10.** Necesidad de mayor protección al servidor público **Realizado por:** Jessica Mariño Gualote.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados recabados, el 80% de los encuestados han manifestado que existe la necesidad de proteger de mejor manera al servidor público, ante la supresión de partidas; mientras que el 20% de los encuestados han expresado que no. El derecho al trabajo de los servidores públicos es irrenunciable, motivo por el cual hacen falta mejores mecanismos de protección y amparo que garanticen la estabilidad laboral que puede ser con una reubicación y no con una supresión del puesto de trabajo.

## ENTREVISTA

Se ha considerado de relevante importancia la aplicación de un formato de entrevista orientada a los jefes o directores del Departamento de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Cantón Riobamba, por cuanto son los encargados de llevar a cabo el proceso de la supresión de las partidas presupuestarias, con la finalidad de que contribuyan con valiosos criterios a la investigación.

## **ENTREVISTA A LOS JEFES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS DEL CANTÓN RIOBAMBA**

### **1. ¿La supresión de partidas, amenaza la estabilidad laboral de los servidores públicos de carrera?**

De acuerdo al criterio de los entrevistados, existe la amenaza a la estabilidad laboral, debido a que, mediante un Acuerdo Ministerial del procedimiento para la supresión presupuestaria, el mismo que no podría estar por encima de la Constitución de la República en su art. 229 donde se determina que los derechos de los servidores públicos son irrenunciables.

### **2. ¿La supresión de partidas incide en el derecho al trabajo del servidor público de carrera?**

Acorde a la opinión de los funcionarios que se han entrevistado incide notablemente, porque al ejecutarse la separación laboral de la institución publicarse transgrede el principio de obtener mediante una carrera en el sector público, eficiencia en la función pública.

### **3. ¿La supresión de partidas, implica una transgresión de los derechos irrenunciables del servidor público?**

Conforme a las respuestas de los funcionarios entrevistados, se ha indicado que:

Como lo estipula en el art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador, de alguna manera se protegen los derechos irrenunciables de los servidores públicos, al momento de aplicarse el acuerdo ministerial de supresión de puestos o partidas, violentándose notablemente el derecho al trabajo.

**4. ¿El servidor público cesado, debería ser reubicado en forma obligatoria en otro puesto de la misma entidad?**

A criterio de los entrevistados, se concuerda en manifestar que en forma teórica se considera que sí se debería reintegrar de alguna manera a un puesto de trabajo, pero sería difícil que se cumpla esto por cuestiones de presupuesto con la que cuenta la entidad pública.

**5. ¿La indemnización por supresión de partidas compensa económica suficientemente al servidor público por el hecho de haberse quedado sin trabajo?**

La opinión de los funcionarios entrevistados coincide en manifestar que de alguna manera se compensa los años de trabajo del servidor público, pero que lamentablemente no genera ningún tipo de seguridad en tratar de encontrar un nuevo trabajo porque pueden presentarse algunas barreras.

#### **4.2 Discusión de resultados**

Del estudio realizado, cabe destacar que a pesar de que los derechos de los servidores públicos se encuentran amparados por la constitución en el art. 229 determinando que son irrenunciables, no es posible que puedan gozar de una verdadera estabilidad laboral, aún al haber participado en concursos para ser servidores de carrera; siendo que al existir la supresión de partidas presupuestarias con las cuales el servidor cesa en sus funciones de trabajo, que implica la transgresión de los derechos al trabajo produciendo efectos sociales y también familiares; sin embargo sería conveniente que en lugar de una supresión se pueda dar una reubicación del servidor público con el objetivo esencial de proteger de mejor manera los derechos al trabajo.

En base a la entrevista realizada los jefes departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado del Catón Riobamba, no pueden buscar otras alternativas para no aplicar la supresión de partidas presupuestarias ya que en este caso el estado se constituye en juez y parte porque se convierte en empleador directo y como supervisor, dejando a las instituciones públicas sin una posibilidad de negarse aplicar la supresión de partidas presupuestarias.

El argumento el cual utilizan, las autoridades para aplicar la supresión de partidas presupuestarias se detalla en el artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público y artículo 4 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-0124:

Art. 60.- De la supresión de puestos. - El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. Se realizará con la intervención de los Ministerios de Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central. (Ley Orgánica de Servicio Público a. 6., 2019)

Art. 4.- De las consideraciones para la supresión de puestos. - Para la aplicación del proceso de supresión de puestos, la institución deberá sustentar mediante informe aprobado por la máxima autoridad o su delegado; en una o todas, de las siguientes razones: (Trabajo, 2020)

a) Razones funcionales y/o técnicas: Son aquellas que se producen cuando existen modificaciones en las atribuciones y/o competencias de la institución o que se derivan del estudio por procesos de reestructura interna, optimización, racionalización, de fusión, fusión por absorción, escisión, supresión, eliminación, subsunción y otros de similar naturaleza de conformidad con el artículo 45 del Código Orgánico Administrativo. (Trabajo, 2020)

b) Razones económicas: Son aquellas que se generan por condiciones presupuestarias adversas de las instituciones o del Estado, que obliguen a la adopción de medidas de optimización de recursos económicos que permitan la prevalencia de la prestación de servicios públicos. (Trabajo, 2020)



La supresión de puestos no podrá afectar la adecuada prestación de los servicios públicos, y bajo ningún concepto se dejará de brindar atención a la ciudadanía. (Trabajo, 2020)

Como se puede evidenciar, la supresión de partidas presupuestarias necesita, según las leyes citadas en líneas anteriores, que exista razones técnicas, funcionales y económicas. El artículo 4, del Acuerdo Ministerial reforma la ley al determinar que pueden ser cualquiera de ellas de manera independiente y no consistente. De igual manera la reforma infringe la ley, al establecer que estas condiciones pueden ser planteadas por el Estado como un todo y no por la dependencia u órgano específicos al que se le va a emplear la reducción de partidas, como lo establece la LOSEP.

Por las razones mencionadas anteriormente es poco lo que se puede conseguir planteando una acción legal por parte del afectado, ya que como se determinó en las entrevistas realizadas, priorizan en gastar su indemnización para conseguir una nueva fuente laboral, que en invertir su tiempo y dinero en una acción judicial que no le garantiza su reinserción laboral.

De acuerdo a los datos recabados en la entrevista realizada a los jefes departamentales del GAD-M-Riobamba, en el año 2019 se han dado diez procesos de supresión de partidas presupuestarias en las diferentes dependencias de la municipalidad.

Para realizar estos diez procesos de supresión de partidas presupuestarias se realizó un análisis técnico en donde se detallaba la pertinencia o no del puesto laboral, dentro de estas diez personas solamente tres personas siguieron acciones legales para recuperar su puesto, estos procesos judiciales hasta la actualidad no han arrojado ningún resultado puesto que todavía no concluye donde al no concluirse es claro que no han sido reintegradas a su lugar de trabajo.

La figura jurídica de la supresión de partidas presupuestarias conlleva la inseguridad en el trabajo misma que tiene un impacto muy importante en la vida de las personas, reduciendo su calidad de vida, haciendo que los trabajadores

no puedan planificar sus vidas. “La imprevisibilidad de la vida profesional se traduce en la imprevisibilidad de la vida privada “. La inestabilidad laboral produce ansiedad, falta de organización económica y restringen la planificación a largo plazo, especialmente entre los jóvenes.

La aplicación de la supresión de partidas presupuestarias como se evidencia se precisa que viola los derechos de los servidores públicos. Esto origina vulneraciones de derecho a la estabilidad y los determinados en los artículos 226, 33, 284 y 326 de la Constitución de la República.

## CONCLUSIONES

- La supresión de partidas, es el proceso donde se elimina una partida presupuestaria, producido por efecto del redimensionamiento de la estructura de puestos institucional o de la optimización de procesos al interior de una institución o por efecto de la racionalización, viabilidad y consistencia orgánica del Estado, cuya aplicación produce la cesación de funciones del servidor público de manera unilateral por parte del Estado quebrantando consigo la estabilidad laboral.
- La supresión de partidas, quebranta de manera drástica y directa el derecho al trabajo del servidor público, por cuanto al producirse la desvinculación del servidor público con esta figura jurídica, el mismo perderá todos los derechos que confiere la ley tales como: el acceso a un empleo, la estabilidad laboral, las remuneraciones mensuales, el pago de la décimo tercera y cuarta remuneración, los fondos de reserva, las vacaciones, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de seguridad Social, entre otros.
- En una primera instancia podría parecer que la indemnización por supresión de partidas es justa, ya que es igual a la indemnización por jubilación que se cancela a los servidores público en general; pero en realidad no lo es, por cuanto el beneficio de jubilación, el servidor público accede por haber laborado durante 30 años de servicio; es decir, ha tenido el sustento de su trabajo para su familia durante todo este tiempo; y, por tal razón accede a estos beneficios. En el caso de la supresión de puestos al poder efectuarse para servidores públicos relativamente con corto tiempo de trabajo en la entidad, les perjudicaría, por cuanto la indemnización a recibir es irrisoria que no cubre desde ninguna óptica los valores que el servidor público deja de percibir.

## RECOMENDACIONES.

- Es necesario que se efectúen algunas reformas a la Ley Orgánica de Servicio Público que permitan respetar la estabilidad laboral del servidor, cuando es objeto de la supresión de partidas, por cuanto, al acceder a la carrera administrativa, se debe respetar su estabilidad, lo cual no ocurre con la supresión de partidas; por ello se debería contemplar la posibilidad de que el servidor objeto de la supresión sea reubicado en la misma o en otra entidad del Estado, pero que no pierda su trabajo.
- Para garantizar de mejor manera los derechos del servidor público, la legislación administrativa que regula la supresión de puestos, debería establecer en favor del servidor público de carrera y que ha ganado un concurso de merecimientos y oposición, mayores indemnizaciones, que les permita compensar de mejor manera el daño causado al perder su empleo, así como todos los beneficios sociales que trae consigo el obtener un trabajo estable y permanente.
- Se recomienda que desde la academia se profundice los efectos jurídicos y económicos de la supresión de puestos a los servidores públicos, a fin de sentar ciertas bases teóricas que permitan evidenciar que esta institución jurídica atenta en contra del principio de irrenunciabilidad de los derechos de las personas que trabajan para el estado, mismo que está plasmado en el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador; cuya observancia es obligatoria.

## BIBLIOGRAFÍA

*Reglamento General de la LOSEP* (2020). 287, Artículo. Quito: Ecuador.

Abad, E. (2016). Fundamentos y principios del derecho y sus aplicaciones. Quito: Tesis Universidad Católica del Ecuador.

Cassagne, D. (2006). En *Derecho Administrativo*. Argentina: Abeledo Perrot.

Constitución de la República, a. 3. (2008). Constitución de la República , artículo 326 numeral 4. En a. 3. Constitución de la República, *Constitución de la República , artículo 326 numeral 4*.

Corte Nacional de Justicia, J. 0.-2. (s.f.). Corte Nacional de Justicia, Juicio 0039-2010, pág. 4. En J. 0.-2. Corte Nacional de Justicia, *Corte Nacional de Justicia, Juicio 0039-2010, pág. 4*.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, a. 2. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 23. En a. 2. Declaración Universal de los Derechos Humanos, *Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 23*. Ecuador .

Ecuador, C. d. (17 de Agosto de 2020). Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Hernández, C. (2015). Liquidación en supreción de partidas .

Hernández, F. (2005). Proyecto de Reforma al artículo 8 del Decreto Ejecutivo 813 garantizando el derecho al trabajo de los servidores públicos evitando la compra de renunciaciones con indemnización. Ambato : Tesis, Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Ley Orgánica de Servicio Público, 2. a. (2020). Ley Orgánica de Servicio Público, 2019, artículo 47. En 2. a. Ley Orgánica de Servicio Público, *Ley Orgánica de Servicio Público, 2019, artículo 47* (pág. 2).

Ley Orgánica de Servicio Público, a. 6. (2019). Ley Orgánica de Servicio Público, artículo 60. En a. 6. Ley Orgánica de Servicio Público, *Ley Orgánica de Servicio Público, artículo 60*.

*LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO*. (2020). Quito : Ecuador.

Ley orgánica del Servidor Público, a. 2. (2019). Ley orgánica del Servidor Público, artículo 24. En a. 2. Ley orgánica del Servidor Público, *Ley orgánica del Servidor Público, artículo 24* (pág. 2).

Obando, L. (2010). Administración Pública.

Pérez, L. (2009). Circunstancias que finalizan la actividad laboral .

PUBLICO, L. O. (15 de Agosto de 2020). Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO.pdf>

Público, L. o. (2020). Disposición General Primera LOSEP. Quito: Ecuador .

Público, R. G. (2011). Ecuador .

Vásquez, A. (2006). Supresión de partidas . Ecuador .

Vásquez, L. (2016). Situación Jurídica en la supresión de un servicio público.

Pérez, L. R. (Primera edición: noviembre, 2017). *Derecho laboral* . ISBN: 978-607-729-394-1 (CNDH).

## TRABAJOS CITADOS

Ministerio de Trabajo. [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec)

Corporación de Estudios y Publicaciones (2020) *Ley Orgánica de Servicio Público*, Quito Ecuador.

# **ANEXOS**



Anexo N° 1

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



Fecha y hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Entrevistadora: Jessica Mishell Mariño Gualote

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada pregunta. Responda según su apreciación. Si tiene alguna inquietud consulte.

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ABOGADOS DE LOS GOBIERNOS  
AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS DEL CANTÓN RIOBAMBA**

1. ¿Los derechos de los servidores públicos, gozan de protección constitucional?

Si ( )

No ( )

2. ¿Los servidores públicos de carrera deberían gozar de estabilidad laboral?

Si ( )

No ( )

3. ¿La supresión de partidas, amenaza la estabilidad laboral de los servidores públicos de carrera?

Si ( )

No ( )

4. ¿La supresión de partidas incide en el derecho al trabajo del servidor público de carrera?

Si ( )

No ( )

5. ¿Con la supresión de partidas el servidor público puede cesar en funciones y quedarse sin trabajo?

Si ( )

No ( )

6. ¿La supresión de partidas, implica una transgresión de los derechos irrenunciables del servidor público?

Si ( )

No ( )

7. ¿La supresión de partidas produce efectos sociales y familiares al servidor público suprimido?

Si ( )

No ( )

8. ¿El servidor público cesado, debería ser reubicado en forma obligatoria en otro cargo de la misma entidad?

Si ( )

No ( )

9. ¿La indemnización por supresión de partidas compensa económica suficientemente al servidor público por el hecho de haberse quedado sin trabajo??

Si ( )

No ( )

10. ¿Existe la necesidad de proteger de mejor manera al servidor público, ante la supresión de partidas?

Si ( )

No ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 2

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



Fecha y hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Entrevistadora: Jessica Mishell Mariño Gualote

**Introducción:** ESTIMADO JEFES/DIRECTORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS DEL CANTÓN RIOBAMBA. El presente cuestionario de entrevista tiene como finalidad recabar información en relación a la temática “LA SUPRESIÓN DE PARTIDAS CON INDEMNIZACIÓN Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO”, basado en los aportes y colaboración que usted pueda brindar a la investigación.

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada pregunta. Responda según su apreciación. Si tiene alguna inquietud consulte a la entrevistadora

**CUESTIONARIO**

1. ¿La supresión de partidas, amenaza la estabilidad laboral de los servidores públicos de carrera?

-----  
-----

2. ¿La supresión de partidas incide en el derecho al trabajo del servidor público de carrera?

-----  
-----

3. ¿La supresión de partidas, implica una transgresión de los derechos irrenunciables del servidor público?

-----  
-----

4. ¿El servidor público cesado, debería ser reubicado en forma obligatoria en otro puesto de la misma entidad?

-----  
-----

5. ¿La indemnización por supresión de partidas compensa económica suficientemente al servidor público por el hecho de haberse quedado sin trabajo?

-----  
-----

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN