



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS
SOCIALES Y POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**El régimen de jubilación de los servidores públicos sin nombramiento
permanente en Ecuador.**

AUTOR:

Acosta Díaz, Ingrid Sofía

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

ABOGADA

TUTOR:

Abg. Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs

Guayaquil, Ecuador

A los 20 días del mes de febrero del año 2025



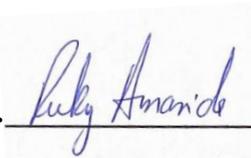
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Acosta Díaz, Ingrid Sofía** como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada**.

TUTOR

f. 

Abg. Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Acosta Díaz, Ingrid Sofía

DECLARO QUE:

El trabajo de titulación **El régimen de jubilación de los servidores públicos sin nombramiento permanente en Ecuador**, previo a la obtención del Título de **Abogada** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los veinte días del mes febrero del año 2025

AUTORA

f. Ingrid Acosta Díaz

Acosta Díaz, Ingrid Sofía



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

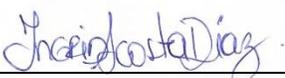
Yo, **Acosta Díaz, Ingrid Sofía**

DECLARO QUE:

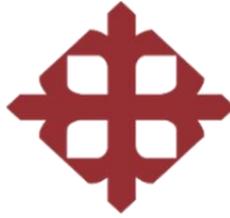
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **El régimen de jubilación de los servidores públicos sin nombramiento permanente en Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los veinte días del mes de febrero del año 2025

AUTORA

f. 

Acosta Díaz, Ingrid Sofía



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

FINAL 2

3%
Textos sospechosos



3% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)
3% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: FINAL 2.docx
ID del documento: e05cc1b8f069690cf93d826b8871a21ed96fae3b
Tamaño del documento original: 103,69 kB
Autores: []

Depositante: Ricky Jack Benavides Verdesoto
Fecha de depósito: 10/2/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 10/2/2025

Número de palabras: 6550
Número de caracteres: 43.613

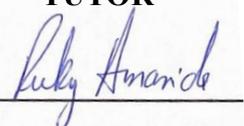
Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

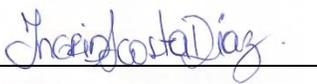
Fuentes principales detectadas

TUTOR

f. 

Abg. Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs.

AUTORA

f. 

Acosta Díaz, Ingrid Sofia

AGRADECIMIENTO

A mi esposo Ernesto Huertas, quien me incentivó a retomar mis estudios y está orgulloso de mi esfuerzo.

A mi tía Lourdes Díaz, quien me brindó la información necesaria para poder ingresar al SENESCYT y me recordó todos los días las fechas de postulación. Producto de aquello, obtuve una beca y regresé a la Universidad en la que tanto había soñado graduarme.

A mi tutor, Abg. Ricky Benavides, por su tiempo y dedicación durante este proceso de titulación.

A mis profesores, que con su material explicativo pudieron impartir su materia y enseñarnos de manera sencilla lo que creíamos complejo.

DEDICATORIA

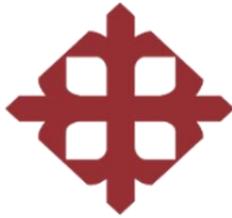
Dedico este trabajo a mi esposo Ernesto Huertas, quien ha sido mi apoyo incondicional durante toda la carrera. Su motivación constante me permitió obtener buenas calificaciones, y sus explicaciones claras reforzaron mi aprendizaje.

*Eres el pilar fundamental de nuestro hogar y juntos hemos llegado hasta este momento.
Te amo.*

A mis hijos: Daniel, Lucía y Rafael Huertas, este logro es por ustedes, Su comprensión y paciencia durante mis horas de estudio han sido un ejemplo de amor, siendo tan pequeños entendieron que me estaba preparando profesionalmente y esperaron en silencio mientras realizaba mis actividades.

Les agradezco por estar siempre a mi lado.

Los amo con todo mi corazón.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Abg. Zavala Egas, Leopoldo Xavier
DECANO DE CARRERA

f. _____

Abg. Paredes Caverro, Angela Maria
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

Abg. Ruano Sánchez, Alexandra del Rocío.
OPONENTE

Índice

RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I:.....	5
1. Sector público.....	5
2. Conceptualización de la Administración pública.....	7
3. Los servidores públicos.....	9
4. Del ingreso de los servidores públicos.....	11
5. La Jubilación.....	12
CAPITULO II.....	17
Planteamiento del problema jurídico.....	17
CONCLUSIONES.....	19
RECOMENDACIONES.....	20
Bibliografía	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objeto el análisis de la procedencia del pago del beneficio por jubilación contemplado para los servidores de carrera en el sector público e identificar si existen lineamientos para acceder a dicho beneficio por parte de los servidores públicos que laboran bajo otras modalidades contractuales, es decir, si constituye una vulneración a los derechos de servidoras y servidores públicos que se encuentran sujetos a contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales.

Procede o no el análisis con relación al beneficio por jubilación contenido en el artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público (en adelante LOSEP) para las servidoras y los servidores públicos que carecen de un nombramiento permanente y forman parte de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, o que, al momento de cumplir la edad para jubilarse se encuentren prestando sus servicios a través de la suscripción continua de contratos de servicios ocasionales o de acciones de personal con carácter provisional.

La negativa de este beneficio de las diferentes instituciones y organismos que forman parte de la administración pública, bajo el argumento que únicamente corresponde a quienes poseen un nombramiento permanente.

A través de una investigación pura, basada en la revisión normativa y con un enfoque cualitativo, se procederá con un análisis de los objetivos ya señalados, con la finalidad de esclarecer si procede este beneficio contemplado en el art. 129 de la LOSEP.

Palabras claves: Beneficio de jubilación, servidores públicos, Unidades de talento humano, contratos ocasionales, incumplimiento

ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze the origin of the payment of the retirement benefit contemplated for career civil servants in the public sector and to identify if there are guidelines to access said benefit by public servants who work under other contractual modalities, that is, if it constitutes a violation of the rights of public servants who are subject to occasional contracts and/or appointments Provisional.

Whether or not the analysis in relation to the retirement benefit contained in Article 129 of the Organic Law of the Public Service (hereinafter LOSEP) is appropriate for public servants who do not have a permanent appointment and are part of the entities and agencies included in Article 3 of this law, or who, at the time of reaching retirement age are providing their services through the continuous subscription of occasional service contracts or personnel actions on a provisional basis.

The denial of this benefit by the different institutions and agencies that are part of the public administration, under the argument that it only corresponds to those who have a permanent appointment.

Through pure research, based on regulatory review and with a qualitative approach, an analysis of the objectives already indicated will be carried out, in order to clarify whether this benefit contemplated in art. 129 of the LOSEP is appropriate.

Keywords: Retirement benefit, public servants, Human talent units, occasional contracts, noncompliance.

INTRODUCCIÓN

La administración pública se encuentra definida por nuestra legislación como un servicio a la colectividad basada en los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación, con la finalidad clara de servir a la comunidad. (Asamblea Nacional del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Estas instituciones y organismos se encuentran compuestas por servidoras y servidores públicos, cuya relación laboral con la administración pública, indistintamente de la forma, título o modalidad contractual, surge y se encuentra reglada en nuestra Carta Magna y desarrollada en las diferentes normativas que regula al sector público. Producto de este vínculo, nacen una serie de obligaciones y derechos en favor de los funcionarios públicos, entre ellos, aquel contemplado en el art. 129 de la LOSEP, denominado “Beneficio por jubilación”.

En el Ecuador existe un importante porcentaje de servidores públicos cuyas autoridades nominadoras han suscrito contratos ocasionales o extendido acciones de personal a su favor, al amparo de lo establecido en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y/o la Ley Orgánica de Servicio Público, con el objetivo de ocupar puestos vacantes -en ocasiones por más de dos décadas-, transparentándose en ascensos, cambios de denominación de cargo y/o reclasificación de puestos con la finalidad de no realizar el concurso de méritos y oposición y otorgar los nombramientos permanentes, aunque el servidor público/a constituya un factor primordial y muestre un adecuado desempeño en el ejercicio de su cargo.

En el marco del escenario planteado se corrobora que existen servidores que, aunque han cumplido con los años de aportaciones y los requisitos contemplados en las diferentes leyes que regulan el campo de la seguridad social, así como el artículo 129 de la Ley Orgánica de Servicio Público, se les ha negado este derecho, ahora bien, hay que analizar si esto es legal, por cuanto existe normativa que establece determinados parámetros para conceder este beneficio, debiendo recordar que la administración pública

está obligada única y exclusivamente a dar cumplimiento normativo, lo que se conoce como principio de legalidad, y no puede ir más allá.

En toda la administración pública o entidades del sector público existen aquellas que niegan este beneficio a través de sus Unidades de Talento Humano, argumentando que el mismo corresponde únicamente a los servidores que han ingresado al servicio público siendo declarados ganadores de un concurso de méritos y oposición, es decir, que han obtenido un nombramiento permanente.

Por lo expuesto, resulta primordial para el desarrollo del presente trabajo de investigación, identificar la relación contractual existente entre la entidad y el servidor, misma que tiene la potestad de convocar y dar apertura a un concurso de méritos y oposición, teniendo como base las atribuciones y funciones propias de su cargo.

En este sentido, para un adecuado desarrollo del problema jurídico cabe plantear las interrogantes que llevan a establecer la formulación del problema encontrado ¿Será que el artículo 129 LOSEP realiza diferencias entre los funcionarios que han ganado un concurso de méritos y oposición, y, los que al momento de solicitar el beneficio por jubilación se encuentren prestando sus servicios bajo cualquier otra modalidad contractual que no sea un nombramiento permanente?, análisis que no es desarrollado por la administración pública al momento de negar dicho beneficio.

O en sí determinar los objetivos específicos del presente trabajo es establecer ¿cuál es el ámbito de competencia en materia de recursos humanos y remuneraciones en toda la administración pública?, o establecer ¿A quién le corresponde garantizar la estabilidad laboral y las compensaciones de los servidores públicos que han laborado por más de dos décadas en una misma institución?, son dudas que surgen enmarcadas en los derechos constitucionales.

Por otra parte, producto del incumplimiento de las funciones y atribuciones por parte de las Unidades de Talento Humano, al no regularizar la situación laboral del servidor o negar de facto el derecho al beneficio jubilación, ¿Qué derechos del servidor se estarían vulnerando?, lo cierto es que la administración pública al señalar en base al principio de legalidad olvide que las normas deben proteger los derechos humanos y/o fundamentales de los servidores públicos.

Finalmente, para efecto de profundizar en el presente estudio a través de una revisión documental, doctrinaria y normativa analizaremos la revisión de pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional del Ecuador, Procuraduría General del Estado y Ministerio de Trabajo, respecto de la procedencia del pago de este beneficio y de la vía eficaz y adecuada señalada por el legislador para realizar este tipo de reclamaciones derivadas de la relación laboral, ante la negativa del reconocimiento del derecho.

CAPÍTULO I:

1. Sector público.

Es preciso determinar que, desde la Revolución francesa, ante el crecimiento de la administración pública y/o sector público, mismo que se rige como elemento fundamental en la concepción política filosófica de la época moderna, dando como resultado a la democracia. En este sentido, los cambios sociopolíticos, los diferentes pensamientos teóricos de pensadores como Hobbes y Rousseau, obtuvieron relevancia, ya que en la obra de Leviatán (Hobbes, 1651) al hablar sobre el contrato social, abordaron la problemática de la justificación del Estado y su crecimiento, así como el origen del funcionario público como parte del mismo, dando como resultado los límites de la naturaleza humana y su actuación en la sociedad.

En el contexto actual, la necesidad del Estado en el ámbito público como proveedor de bienes y servicios es ampliamente reconocido, aunque el grado de reconocimiento varía según el enfoque teórico empleado. Como lo explica Maroto y Rubalcaba tras la publicación de Khury (2003) que define al sector público de tres maneras:

- Definición legal: el sector público incluye a las organizaciones gubernamentales y organizaciones de derecho público.
- Definición financiera: además de las organizaciones antes mencionadas, el sector público incluye organizaciones privadas en gran parte financiadas con fondos públicos, incluyendo organizaciones sin fines de lucro que proporcionan educación y asistencia sanitaria.
- Definición funcional: en este caso, el sector público incluye todas las organizaciones en el campo de la administración pública, la seguridad social, la ley y el orden, educación, salud, y servicios sociales y culturales, con independencia de su fuente de financiamiento y la forma jurídica de la empresa. (Maroto, 2005)

En concordancia con la definición funcional proporcionada por los autores, nuestra Carta Magna concibe al sector público como el conjunto de instituciones u organismos que se encuentran bajo el control del Estado, sean estas derivadas del Gobierno Central,

seccional u otro, cuya finalidad primordial de las mismas, es la gestión y administración de los recursos y servicios públicos, persiguiendo la satisfacción de la población y el desarrollo del país. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). De igual manera, el sector público ha sido considerado por muchos como una fuente de empleo, en el cual sus trabajadores adquieren la denominación de servidoras y servidores públicos, que se pueden acceder a cargos y ascensos en virtud del ejercicio de sus funciones, del conocimiento y la capacidad, misma que deberá ser justificada.

En el marco normativo y los principios que sustentan la organización y función del Estado, involucran a las administraciones públicas, las autoridades, y los servidores públicos que operan en diferentes niveles y funciones del Estado. La Constitución de la República del Ecuador (en adelante CRE) en su art. 225 y La Ley Orgánica del Servicio Público, en su Art. 3, establecen que el sector público comprende:

- Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial Electoral y de Transparencia y Control Social.
- Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
- Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
- Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos. (2010, pág. 2)

Es decir, el sector público está compuesto por todas las instituciones y organizaciones que son de propiedad del Estado y que tienen como objetivo principal el bienestar de la sociedad, lo que incluye, por ejemplo, Ministerios, Agencias Gubernamentales, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Empresas públicas E.P., las empresas y organismos estatales, entre otros. Estas entidades son financiadas a través de los impuestos y otros recursos públicos, y su gestión está a cargo de funcionarios públicos. (Placencia, 2023).

2. Conceptualización de la Administración pública.

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Elemental, la Administración Pública puede llegar a ser definida como:

el poder ejecutivo en acción, con la finalidad de cumplir y hacer cumplir cuanto interesa a la Sociedad en las actividades y servicios públicos. La Administración puede ser nacional, provincial o municipal, de acuerdo con la esfera territorial de sus atribuciones. (Cabanellas, 1979)

En el marco de los principios que se dejaron establecidos previamente es el marco de actuación de la administración pública, la misma solo puede gestionar y ejecutar funciones establecidas normativamente, no puede realizar actuaciones extensivas, ni fuera de norma expresa. Aquellos principios de eficacia, eficiencia y calidad son básicos para justificar el beneficio que debe existir ante la colectividad, por ende, el artículo 226 CRE establece que las instituciones estatales, sus organismos, dependencias, servidores públicos y personas que actúen en virtud de una potestad estatal, solo pueden ejercer las competencias y facultades que les han sido conferidas por la Constitución y las leyes. (2008, p. 76), es decir que todas las actuaciones del sector público deben estar enmarcadas en la ley.

La estructura de la administración pública está compuesta por áreas distribuidas en los poderes tradicionales: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como en los órganos no adscritos por la Constitución a los mencionados poderes; empero, tradicionalmente se alude a ella para referirse exclusivamente a su área inserta en el Poder Ejecutivo, que siendo la mayor, se podría considerar que es aquella que tiene el mayor número de servidores y/o servidoras públicas contratados. (UNAM, 2023)

Con dicha postura coincide otros autores que, indican que la administración pública es considerada como una de las funciones esenciales del Estado, adscrita al poder ejecutivo y encabezada por el presidente de la República, ministros, funcionarios y los empleados subalternos. Su primordial misión es la gestión de bienes y recursos estatales, la recaudación e inversión de los fondos fiscales, la prestación de los servicios públicos y la garantía del orden jurídico, lo que se configura a través de actos concretos, inmediatos y necesarios.

Para Vicente Santamaría la administración pública no solo significa la acción de administrar, sino que también se usa para la personalidad que administra, y políticamente hablando, el organismo del Estado encargado de administrar, haciendo referencia al Poder Ejecutivo y su forma de administración. (Santamaría, 1885).

Por lo consiguiente, el autor Andrés Moreta menciona “podemos entender como “administración pública” el sujeto que ejerciendo función administrativa representa al Estado en sus relaciones de derecho interno, sea con las personas, o con otras administraciones; y, con ellos establece relaciones jurídicas de derechos u obligaciones”. (2021, p. 2).

En cambio, Borja sostiene:

que la administración constituye una de las dos ramas de las complejas tareas de gobierno. Esta se distingue por su enfoque en las actividades concretas y cuantificables, en contraste con la rama del liderazgo moral y político, de naturaleza intangible, que ejerce influencia sobre la comunidad nacional. (2012, p. 12)

En el contexto ecuatoriano, Jorge Zavala Egas define la administración pública como todo poder político (elemento subjetivo) mismo que se desempeña, a través de sus diferentes estamentos, cuyas funciones le están reservadas y otorgadas en el marco constitucional y legal (elemento objetivo), para la satisfacción de los intereses generales, necesidades públicas o que sean de utilidad pública (elemento teleológico o finalista). Esta definición destaca tres elementos clave de la administración pública:

- Elemento subjetivo: se refiere al poder público que ejerce la administración.
- Elemento objetivo: alude a las funciones que la administración desempeña dentro del marco legal y constitucional.
- Elemento teleológico o finalista: hace referencia al propósito de la administración, que es la satisfacción de los intereses generales, las necesidades públicas o aquello que sea de utilidad pública. (Egas, 2012).

En el sentido material, objetivo o funcional, es aquella actividad consistente en manejar una entidad, negocio o empresa, dicho manejo tendría que ser el adecuado y normado. En sentido orgánico o subjetivo entendemos por administración a los órganos o

personas encargados de ese manejo, es decir, el personal que forma parte del aparataje estatal. (Dromi, 2015).

Se considera pertinente la definición propuesta por el Dr. Hernán Jaramillo Ordoñez, quien concibe a “la Administración Pública, como una actividad nacional, técnica y permanente, ejecutada por el estado, Esta actividad tiene como objetivo planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar, evaluar el funcionamiento de los servicios públicos”. (Jaramillo, 2025).

La Administración pública se entiende como la acción del gobierno orientada de manera organizada y técnica hacia el cumplimiento de aplicación de leyes y reglamentos. Cuyo fin es promover el bienestar público en todas sus dimensiones, abarcando aspectos claves como el económico, la seguridad, integridad territorial, educación, entre otros. Asimismo, busca dar respuesta oportuna a las reclamaciones y peticiones que puedan surgir.

3. Los servidores públicos.

El Dr. Hernán Jaramillo Ordoñez concibe al servidor público como aquel funcionario o empleado encargado de la gestión de los servicios públicos, quien, para cumplir cabalmente con su labor, requiere de conocimientos especializados, vocación de servicio, aptitudes profesionales, lealtad y un alto sentido de responsabilidad que le permita ganarse el respeto de la Sociedad. (Ordoñez, 1992).

Un servidor público es una persona que, de acuerdo con el ejercicio de sus funciones, desempeña su cargo dentro de una institución del estado, como los gobiernos autónomos descentralizados, empresas públicas, gobierno central, entre otros. Presta sus servicios con el fin cumplir las disposiciones expedidas de acuerdo con la ley.

La figura del servidor público, esencial para la administración de los intereses públicos y la provisión de servicios eficientes y eficaces a la ciudadanía, ha sido objeto de diversas definiciones. El artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que los servidores públicos “*son todas las personas que en cualquier forma o a cualquier*

título, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”. (2008, pág. 76)

En el art. 4 de la LOSEP encontramos la definición del servidor público, misma que no hace diferenciación alguna con relación al marco laboral que mantiene con las instituciones del sector público, e indica que servidoras o servidores públicos son “todas las personas que, de alguna manera o bajo cualquier título, presten servicios, desempeñen un cargo, función o dignidad dentro del sector público, se considerarán servidoras o servidores público” (2010, pág. 4).

El autor Rafael Bielsa indica que el servidor público es el que, en virtud de designación especial y legal (sea por Decreto Ejecutivo, sea por elección) y de manera continua bajo formas y condiciones determinadas en una delimitada esfera de competencia, constituye o concurre a “construir” y a “expresar o ejecutar” la voluntad del Estado, cuando esa voluntad se dirige a la realización de un fin público, ya sea actividad jurídica o actividad social (Bielsa, 1980). Esta definición enfatiza que el servidor público busca contribuir y ejecutar la voluntad del Estado, especialmente si esa voluntad tiene como objetivo la consecución de un bien público.

Ambos enfoques coinciden que un servidor público es una persona que, independientemente de su forma de vinculación, presta servicios o ejerce un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Destacan la importancia de los mismos para la administración eficiente de los servicios públicos.

En este sentido, no solo representa ser un instrumento clave en el desarrollo del país, su gestión va más allá, siendo importante destacar que los servidores o servidoras públicos sean de nombramiento permanente o no, forman parte del Estado, y su función resulta primordial para el buen manejo y desempeño del mismo, ya que a través de la provisión de servicios esenciales como: la educación, seguridad, salud garantiza el bienestar general de la Sociedad ecuatoriana, por lo que, se encuentra sujeto bajo un marco normativo que asegura que la gestión pública sea transparente. La normativa vigente establece un marco claro de deberes y responsabilidades para los servidores públicos, quienes desempeñan una función esencial en la garantía de los derechos y libertades fundamentales de los administrados.

4. Del ingreso de los servidores públicos

Los servidores públicos se encuentran bajo un régimen jurídico especial que para incorporarse a las instituciones que prestan sus servicios, deben participar en un procedimiento de elección y alcanzar un puntaje mínimo establecido en las bases del concurso de méritos y oposición. Al incorporarse como servidores públicos quedan sujetos a la Constitución de la República, demás normativas aplicables.

La LOSEP en su artículo 16 establece que “para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora” (2010, pág. 11).

Esta autoridad nominadora, es la encargada de realizar la designación de los servidores públicos, ya sea por nombramiento, en el caso servidores de Carrera administrativa, ingresando mediante el sistema de selección, o por contrato provisionales de servidores sin nombramiento permanente, que son aquellos que ocupan lugar de los servidores que, por diferentes situaciones como suspensión o destitución de sus funciones, goce de licencia y entre otros que indica la misma norma. Los nombramientos deben ser registrados dentro de un plazo de quince días en la Unidad de Administración de Talento Humano.

Nuestra Carta Magna, establece en el art. 228 que:

El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Esta disposición Constitucional busca asegurar que las personas que deseen ingresar al servicio público, ascender o ser promovidas dentro de la Carrera administrativa deben ser seleccionadas a través de un concurso de méritos y oposición, garantizando que el Sistema de ingreso se lleve a cabo bajo los principios antes mencionados, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral y en respeto a los derechos de la persona trabajadora.

En este contexto, la LOSEP y su reglamento, especifica los procedimientos para la selección del personal, y son las Unidades de Talento Humano las encargadas en gestionar, coordinar los procesos de selección para cargos del sector público. La LOSEP designa al Ministerio de Trabajo y a las Unidades de Administración de Talento Humano, como los encargados de gestionar las remuneraciones dentro del sector público. La misma ley establece un marco general garantizando la aplicación de principios de igualdad, eficiencia y transparencia en la administración. Reconociendo las particularidades de cada entidad, buscando establecer los derechos laborales y las remuneraciones correspondientes de los servidores públicos.

5. La Jubilación.

En el marco legal, la jubilación forma parte del derecho laboral, surge de la relación de trabajo que producto de ese esfuerzo debe ser retribuido. La Carta Magna menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la Economía. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). En este sentido, resultado de los años trabajados, la jubilación es fundamental para aquellos trabajadores que han prestado sus servicios a un mismo empleador durante un periodo de tiempo determinado y el Estado debe garantizar a los trabajadores remuneraciones y retribuciones justas.

La palabra jubilación proviene del latín iubilare que se describe como “gozo, alegría, júbilo”. Guillermo Cabanellas de Torres define a la jubilación como el retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada por los años de servicio. (Cabanellas, 1979).

Este derecho de orden constitucional a favor de los trabajadores cuenta con protección reforzada por parte del Estado cuando se trata de adultos mayores, puesto que este tiene entre sus atribuciones y obligaciones la de garantizar a este grupo de atención prioritaria el acceso a la jubilación universal, tal como lo expone el numeral 3 del artículo 37 de la CRE. Por su parte, la LOSEP refiere que es un derecho irrenunciable y, que los

que deseen acogerse al beneficio de la jubilación deberán cumplir los requisitos a los que hace mención en su artículo 128.

La ley Orgánica de Seguridad Social en el artículo 9 define:

como jubilado a toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física o mental, total o parcial y percibe una pensión regular del Estado o del Seguro Social.

En el caso del sector público, este derecho se encuentra proclamado en el artículo 129 de la LOSEP, mismo que señala:

Beneficio por jubilación. - Las y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015 para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente.

Se podrá pagar este beneficio con bonos del Estado. Se exceptúan de esta disposición los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional. (2010, p. 60)

Los jubilados y quienes reciban pensiones de retiro solamente podrán reingresar al sector público en caso de ocupar puestos de libre nombramiento y remoción y aquellos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior, así como puestos de docencia universitaria e investigación científica. En caso de reingreso al sector público, el jubilado que ya recibió este beneficio, no tendrá derecho a recibirlo nuevamente. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010) .

El ente rector en materia laboral expide el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0185 de 30 de agosto de 2018 expidió las “DIRECTRICES PARA LOS PROCESOS DE

DESVINCULACIÓN DE SERVIDORAS Y SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PERMANENTE CON EL FIN DE ACOGERSE AL RETIRO POR JUBILACIÓN”.

El artículo 9 del presente acuerdo indica “(...) *La autoridad nominadora o su delegado aceptará la petición presentada por el servidor con nombramiento permanente para acogerse al beneficio de la compensación por jubilación; que deberá estar considerada dentro de la planificación anual del talento humano para el ejercicio fiscal que corresponda siempre que cumpla los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, Ley Orgánica de Discapacidades, Ley de Seguridad Social y demás normativa legal relacionada que expida el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS (...)*”. (Ministerio de Trabajo, 2018)

De acuerdo con el análisis de los artículos 181 y 183 de la Ley de Seguridad Social, la cual rige la materia, forman parte del régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional todos quienes se encuentran como afiliados activos en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y que éste es el encargado de brindar las siguientes prestaciones:

- a) La pensión por vejez e invalidez;
- b) El subsidio transitorio por incapacidad parcial
- c) Las prestaciones de montepío por viudez y orfandad
- d) La pensión asistencial por vejez e invalidez, financiada obligatoriamente por el Estado.

Y, en la misma Ley, la jubilación procede en los siguientes casos:

- a) Jubilación ordinaria de vejez: cuando el afiliado ha cumplido 60 años y 360 aportaciones como mínimo o, no menos de 480 aportaciones sin límite de edad. Sin embargo, desde el 2006 se estableció que en ningún caso la jubilación por edad no podrá ser solicitada por el afiliado antes de los 60 años, aunque haya acreditado las 480 aportaciones. (Art. 185)
- b) Jubilación por invalidez: Se otorga este derecho cuando exista incapacidad total y permanente causada por actividades relacionadas a su cargo o que este en periodo de inactividad compensada, indiferentemente de cual fuere la causa origen de la

incapacidad, siempre que acredite no menos de 60 imposiciones mensuales, y que mínimo 6 de esas aportaciones deberán ser inmediatamente previas al evento, y; cuando el accidente por el que resultare incapacitado absoluta y permanentemente, suscitara dentro de los 2 años siguientes al cese de la actividad, indistintamente de la causa que lo haya originado y reportando no menos de 120 aportaciones. (Art. 186)

- c) Jubilación por edad avanzada: Dirigida para quienes hayan cumplido 70 años y un mínimo de 120 aportaciones, aunque no se encontrare activo laboralmente al momento de solicitar el derecho, y; quienes, habiendo cumplido los 65 años, acreditado un mínimo de 180 aportaciones y que pruebe haberse encontrado cesante al menos 20 días al momento de su petición de retiro. (Art. 188). (2009, págs. 50 - 51)

La jubilación se consagra en un beneficio que a través de la historia se ha otorgado a los trabajadores que puede ser otorgado por su empleador después de haber prestado sus servicios lícitos y personales por varios años de servicio a la misma empresa, unos 25 años. Así mismo, se reconoce este derecho a los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente y han laborado de 20 a menos de 25 años en la misma empresa. Este beneficio tiene como objetivo brindar seguridad financiera a los trabajadores una vez que alcanzan cierta edad, antigüedad laboral y deciden acogerse a la jubilación. (González, 2023)

Por lo expuesto, podemos definir a la jubilación como el beneficio económico que percibe el trabajador al final de su vida laboral y económicamente activa, busca compensar la pérdida del ingreso que supone el cese definitivo de sus funciones y que le otorga los medios para subsistir de manera digna y sin necesidades. Este efecto de jubilarse surge por la actividad profesional ejercida durante un tiempo establecido de acuerdo con la norma o cualquier otra situación que anticipe la compensación correspondiente sin excepción alguna.

De acuerdo con marco normativo constitucional, legal y vigente, la jubilación debe considerarse para todos los servidores públicos, debido a que la ley no hace diferencia y únicamente señala a quien se debe considerar un “servidor público”, pero también

establece determinados requisitos para el ingreso al sector público, es precisamente en este punto en donde se enmarca una diferencia entre quienes ingresan por concurso público de méritos y oposición, o quienes ingresan mediante un contrato ocasional u otra modalidad contractual

CAPITULO II

Planteamiento del problema jurídico.

El problema jurídico que se ha detectado surge precisamente ante la negativa por parte de las Unidades de Talento Humano de diversas instituciones públicas en relación con el pago del beneficio por jubilación contemplado en el artículo 129 de la LOSEP a pesar de que los servidores públicos cumplen con las condiciones contenidas en la normativa vigente para acceder a dicho beneficio, aduciendo que esta no procede, por cuanto la o el solicitante no contaban con nombramiento permanente al momento de su petición, es decir, no cuentan con uno de los requisitos, por no haber obtenido nombramiento permanente, en consecuencia, no han sido declarados ganadores mediante un concurso de méritos y oposición.

Ante esta problemática debemos plantearnos las siguientes preguntas, primero: ¿cuál es el ámbito de competencia en materia de recursos humanos y remuneraciones en toda la administración pública?, tal como lo mencionamos en el capítulo anterior, la Ley Orgánica de Servicio Público designa al Ministerio de Trabajo y a las Unidades de Administración de Talento Humano, como los encargados de gestionar las remuneraciones dentro del sector público, es decir que son los responsables de la gestión del personal, incluyendo la aplicación de normativas, con la finalidad de evitar que se vulneren los derechos constitucionales.

Mediante el análisis del artículo 327 de nuestra carta magna, podemos manifestar que se prohíbe, penaliza y sanciona de forma expresa toda práctica que perjudique de manera directa los derechos laborales de los trabajadores del sector público ya sea de manera individual o colectiva, así como queda claro que quedó prohibida la tercerización, intermediación laboral, toda actividad que conlleve a la precarización en la contratación laboral, así como también está prohibida la contratación por horas en actividades propias y cotidianas de los empleadores de los sectores público y privado.

Este fenómeno ha sido analizado y descrito por el doctor y profesor de la Université Paris Ouest Nanterre La Défense, Luca Marsi, como aquel proceso multidimensional que vulnera todas las condiciones favorables y los beneficios que se han

establecido en favor de los trabajadores, que se traduce en la inseguridad en la relación contractual, así como la inseguridad que se produce en el desarrollo de los derechos sociales como la jubilación y con ello la percepción de ingresos futuros que permitan una vida digna en condiciones adecuadas.

Segundo: ¿qué derechos se estarían vulnerando? La restrictiva del pago del estímulo por jubilación de parte de las Unidades de Talento Humano vulnera el principio de igualdad y no discriminación y a la seguridad jurídica, es decir que incumple con los derechos constitucionales establecidos. La Constitución de la República del Ecuador determina que todas las personas son iguales ante la ley. En efecto, los derechos consagrados en la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales de derechos humanos son de aplicación y de cumplimiento, por lo tanto, son obligaciones del Estado respetar el derecho a la igualdad, absteniéndose a incurrir en cualquier acto que implique un trato desigual o discriminatorio que afecte la igualdad de manera ilegítima.

Al explorar la problemática asociada ante la negativa por parte de las Unidades de Talento Humano que contraviene los principios mencionados, afecta directamente los derechos adquiridos de los servidores públicos, podríamos identificar que no solo vulnera la seguridad jurídica por falta de aplicación de la norma invocada, sino que también afecta al núcleo esencial que es el derecho al beneficio por jubilación.

Tercero: ¿A quién le corresponde garantizar la estabilidad laboral y las compensaciones de los servidores públicos que han laborado por más de dos décadas en una misma institución? Las Unidades Administrativas de Talento Humano de cada institución tienen la responsabilidad de garantizar la estabilidad laboral y receptorán las peticiones a los servidores que se acojan a la jubilación. Deben velar el cumplimiento de la normativa vigente y priorizar los derechos adquiridos mediante los años laborados, independientemente de la modalidad de ingreso.

Las Unidades de Talento Humano deben mantener un registro actualizado de su personal. El simple hecho de no regularizar la situación laboral de los servidores constituye una omisión por parte de las mismas.

CONCLUSIONES

Primera conclusión: A los servidores públicos se les exige el cumplimiento de funciones, pero no se analiza su situación contractual, entonces debemos tener claro que, la administración pública a través de las Unidades de Talento Humano son las encargadas de garantizar el acceso adecuado, normado, ágil y eficaz de su personal a las diferentes entidades.

Segunda conclusión: No se sabe si es por falta de recursos que no se da la apertura de los concursos de méritos y oposición, o esto no se aplica con la finalidad de tener puestos disponibles para determinados grupos cercanos.

Tercera conclusión: Nuestro sistema normativo es claro y en el mismo no existe una diferenciación de quién es un servidor público o cuáles son funciones, obligaciones, pero al momento de respetar sus derechos enmarcados en una expectativa legítima de continuar con la relación laboral o creer que ya goza de estabilidad por el hecho de pertenecer al sector público, las mismas entidades no realizan análisis jurídico alguno, simplemente basan su negativa en la inexistencia de un nombramiento permanente.

Cuarta conclusión: Si analizamos o llegamos establecer que se vulneran los derechos fundamentales inherentes al ser humano, el estado como tal va a terminar pagando indemnizaciones millonarias, hecho que puede ser evitado si cumple con un análisis correcto y adecuado pro trabajador.

Quinta conclusión: De la revisión normativa constitucional encontramos el principio de jerarquía normativa, entonces nos basarnos en acuerdos o reglamentos entonces se debe reconocer que si bien es cierto el trabajador no ha participado de un concurso de méritos y oposición, también se verifica que el estado ecuatoriano a través de sus diferentes entidades públicos no ha aperturado concursos con la finalidad de legalizar la situación contractual de sus funcionarios.

Sexta conclusión: Se ha podido verificar que existe discriminación en algunos casos en los que funcionarios con contratos ocasionales son desinados en puestos de jefe de área y otros cargos, lo que actúa en detrimento del propio estado al momento de pagar liquidaciones o indemnizaciones.

RECOMENDACIONES

Primera recomendación: En diferentes entidades públicas no se realiza un análisis pro labore, es más, en aplicación del principio de favorabilidad se podría garantizar los derechos de los trabajadores y si la ley no hace distinción en los servidores públicos las diferentes unidades de talento humano no deberían hacerla.

Segunda recomendación: El Estado debe ser proteccionista en favor de aquellas personas que durante más de 20 años han trabajado para el mismo, esta protección debe enmarcarse en brindar una asesoría temprana o la apertura de concursos de méritos y oposición con la finalidad de llenar esas vacantes que son continuas y se necesita personal.

Tercera recomendación: Se debe aplicar en todas las instituciones públicas la disposición transitoria undécima con la finalidad de garantizar a los funcionarios que llevan más de 2 años en el sector público en una situación contractual que con el tiempo se ha verificado genera una transgresión de derechos humanos y/o constitucionales.

Cuarta recomendación: Los trabajadores del sector público que se encuentren en una modalidad contractual distinta al nombramiento permanente, deberían tener la obligación o la potestad de solicitar la apertura del concurso de méritos y oposición con la finalidad de tener estabilidad laboral, por ende, debe existir la comunicación empleadora – trabajador.

Quinta recomendación: Debe corresponder obligatoriamente a todas las entidades del sector público el hecho de que, a través de las unidades de talento humano se realice un informe motivado en el que se analice y verifique la relación laboral basada en los años de servicios, en el marco del art. 169 de la CRE, haciendo prevalecer el interés de la persona trabajadora.

Sexta recomendación: Se debe verificar el estado de los funcionarios del sector público, con la finalidad de regularizar su situación contractual por parte de los entes rectores como el Ministerio de Trabajo, mismo que debe hacer la investigación pertinente y exigir la información respectiva a las autoridades de los diferentes entes estatales.

Bibliografía

- Alexy, R. (2014). *Teoría de los derechos fundamentales*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (6 de Octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito. Lexis S.A.: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/losep>
- Bielsa, R. (1980). *Derecho Administrativo, SEXTA EDICIÓN*. Buenos Aires, Argentina .
- Borja, R. (2012). *Enciclopedia de la Política*.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental* .
- Congreso Nacional del Ecuador. (2009). *Ley de Seguridad Social*. Quito.
- Dromi, R. (2015).
- Egas, J. Z. (2012). *Lecciones de Derecho Administrativo*.
- González, K. (1 de Noviembre de 2023). *Diario Expreso*. .
<https://www.expreso.ec/actualidad/jubilacion-patronal-fondo-global-son-calculan-178022.html>
- Guzmán, A. (24 de noviembre de 2005). *La Administración Pública*. Derecho Ecuador:
<https://derechoecuador.com/la-administracion-publica/>
- Heady, F. (s.f.). *Administración Pública, una perspectiva comparada*.
- Hobbes. (1651). *Leviatán*. (6a ed.). Madrid, España.
- Jaramillo, H. (24 de Noviembre de 2025). *Derecho Ecuador*. La Administración Pública:
<https://derechoecuador.com/la-administracion-publica/>
- Maroto, A. y. (2005). The Structure and Size of the Public Sector in an Enlarged . En *The Structure and Size of the Public Sector in an Enlarged* .
- Ministerio de Trabajo. (30 de 08 de 2018). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0185. Quito.
- Moreta, A. (21 de Julio de 2021). *Administración Pública ¿Qué quiere decir? Legalité-Derecho Público*.
- OIL. (25 de julio de 2024). *Función pública*. International Labour Organization:
<https://www.ilo.org/es/sectores-e-industrias/funcion-publica>

Ordoñez, H. J. (1992). *Manual de Derecho Administrativo , Facultad de Jurisprudencia Univesidad de Loja*, (Vol. TOMO II). Loja, Ecuador.

Placencia, C. (16 de Septiembre de 2023). *El sector público: características y funciones clave en la sociedad*. Enciclopedia: <https://enciclopedia.com/el-sector-publico-caracteristicas-y-funciones-clave-en-la-sociedad/>

Santamaría, V. (1885). *Curso de Derecho Administrativo*. Madrid.

UNAM, I. d. (2023). *UNAM. La Administración Pública* : <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/14/6976/6.pdf>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

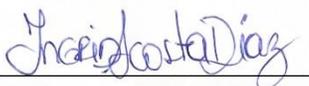
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Acosta Díaz, Ingrid Sofia**, con C.C: 0930470786 autor del trabajo de titulación: **El régimen de jubilación de los servidores públicos sin nombramiento permanente en Ecuador**, previo a la obtención del título de **Abogada**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 20 de febrero de 2025

f. 

Nombre: **Acosta Díaz, Ingrid Sofia**

C.C: **0930470786**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El régimen de jubilación de los servidores públicos sin nombramiento permanente en Ecuador		
AUTOR(ES)	Acosta Díaz, Ingrid Sofía		
TUTOR	Ab. Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 Febrero 2025	No. DE PÁGINAS:	22
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho administrativo, Derecho a la jubilación		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Beneficio de jubilación, servidores públicos, Unidades de Talento Humano, contratos ocasionales, incumplimiento.		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>El presente trabajo de investigación tiene por objeto el análisis de la procedencia del pago del beneficio de jubilación contemplado para los servidores de carrera en el sector público e identificar si existen lineamientos para acceder a dicho beneficio por parte de los servidores públicos que laboran bajo otras modalidades contractuales, es decir, si constituye una vulneración a los derechos de servidoras y servidores públicos que se encuentran sujetos a contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales.</p> <p>Procede o no el análisis con relación al beneficio por jubilación contenido en el artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público (en adelante LOSEP) para las servidoras y los servidores públicos que carecen de un nombramiento permanente y forman parte de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, o que, al momento de cumplir la edad para jubilarse se encuentren prestando sus servicios a través de la suscripción continua de contratos de servicios ocasionales o de acciones de personal con carácter provisional.</p> <p>La negativa de este beneficio de las diferentes instituciones y organismos que forman parte de la administración pública, bajo el argumento que únicamente corresponde a quienes poseen un nombramiento permanente. A través de una investigación pura, basada en la revisión normativa y con un enfoque cualitativo, se procederá con un análisis de los objetivos ya señalados, con la finalidad de esclarecer si procede este beneficio contemplado en el art. 129 de la LOSEP.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-969254001	E-mail: ingrid.acostadiaz@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Paredes Cavero, Angela María		
	Teléfono: 0997604781		
	E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			