



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN Y
POSGRADO

DIRECCIÓN DE POSGRADO

“LA RESERVA DE LEY EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA EMPRESA
MUNICIPAL DE AGUA POTABLE RIOBAMBA”.

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MAGISTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO

AUTOR

Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

TUTOR

Mgs. Carlos Alberto Oleas Tapia

Riobamba, Ecuador. 2023

DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA

Yo, Christian Mauricio Valdivieso Samaniego, con cédula de ciudadanía 0603614991, declaro que soy responsable de todos los criterios, estudios y conclusiones, así como los lineamientos y designios expuestos en el presente proyecto de titulación titulado “LA RESERVA DE LEY EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE RIOBAMBA”. Los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Christian Mauricio Valdivieso Samaniego
C.C.: 0603614991

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

MGS. CARLOS ALBERTO OLEAS TAPIA, CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE POST-GRADO DE LA MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO, DE LA DIRECCIÓN DE POSGRADO, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado minuciosamente durante todo su desarrollo, el proyecto de investigación previa a la obtención del título de Magister en Derecho Mención en Derecho Administrativo, titulado: “LA RESERVA DE LEY EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE RIOBAMBA”, realizado por el señor Christian Mauricio Valdivieso Samaniego, por lo tanto, autorizo ejecutar los trámites legales para su presentación.



MGS. CARLOS ALBERTO OLEAS TAPIA

TUTOR



Riobamba 19 de julio de 2023

ACTA DE SUPERACIÓN DE OBSERVACIONES

En calidad de miembro del Tribunal designado por la Comisión de Posgrado, CERTIFICO que una vez revisado el Proyecto de Investigación y/o desarrollo denominado "LA RESERVA DE LEY EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE RIOBAMBA", dentro de la línea de investigación de Derechos y Garantías Constitucionales, portador de la CI. 0603614991, del programa de **Maestría en Derecho mención Derecho Administrativo**, cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

Atentamente,



Alex Fabricio Lluquin Valdiviezo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Riobamba, 19 de julio de 2023

ACTA DE SUPERACIÓN DE OBSERVACIONES

En calidad de Tutor, CERTIFICO que una vez revisado el Proyecto de Investigación y/o desarrollo denominado ""**LA RESERVA DE LEY EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE RIOBAMBA.**"" dentro de la línea de investigación de Derecho y Garantías Constitucionales, presentado por el maestrante **Valdivieso Samaniego Christian Mauricio**, portador de la CI. 060361499-1, del programa de **Maestría en Derecho mención Derecho Administrativo**, cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

Atentamente,

CARLOS
ALBERTO
OLEAS
TAPIA

Firmado
digitalmente por
CARLOS ALBERTO
OLEAS TAPIA
Fecha: 2023.07.20
13:49:23 -05'00'

Carlos Alberto Oleas
TUTOR



Riobamba, 19 de Julio de 2023

ACTA DE SUPERACIÓN DE OBSERVACIONES

En calidad de miembro del Tribunal designado por la Comisión de Posgrado, CERTIFICO que una vez revisado el Proyecto de Investigación y/o desarrollo denominado "**LA RESERVA DE LEY EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE RIOBAMBA**", dentro de la línea de investigación de: **Derechos y Garantías Constitucionales en la Normativa Administrativa**, presentado por el maestrante **Christian Mauricio Valdivieso Samaniego**, portador de la CC. **0603614991**, del programa de **MAESTRÍA EN DEREHO MENCIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO**, cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

Atentamente,



EDISON PAUL BARBA
TAMAYO

Mgtr. Edison Barba Tamayo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Dirección de Posgrado
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
VINCULACIÓN Y POSGRADO

en movimiento

Riobamba, 01 de agosto de 2023

CERTIFICACIÓN

Yo, Mgs. Carlos Alberto Oleas Tapia, Tutor del programa de maestría en derecho, mención derecho administrativo. Certifico que el Abg. Christian Mauricio Valdivieso Samaniego. con C. I. 060361499-1, presento su trabajo de titulación denominado “LA RESERVA DE LEY EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE RIOBAMBA”, el mismo que fue sometido al sistema de reconocimiento de texto URKUND evidenciándose un 6 % de similitud.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad.

Atentamente

Mgs. Carlos Alberto Oleas Tapia

TUTOR

MAESTRÍA EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO

DEDICATORIA

A mis amados hijos, Andrés y Benjamín, quienes representan las mayores bendiciones que la vida me ha otorgado, vuestra presencia en mi vida ha sido un constante recordatorio de la importancia de superarnos y perseguir nuestros sueños su alegría, curiosidad y amor incondicional han sido mi fuente de inspiración y motivación cada logro que alcanzo es también vuestro, y espero que esta tesis sea un ejemplo de que, con dedicación y esfuerzo, cualquier meta es alcanzable, a mis queridos padres el apoyo incondicional ha sido fundamentales en mi desarrollo personal y profesional agradezco sinceramente todo el amor, la confianza y la dedicación que han depositado en mí, también quiero dedicar este logro a mis entrañables hermanos, quienes han estado a mi lado en los momentos más difíciles la lealtad, comprensión y apoyo inquebrantable han sido un gran consuelo y fortaleza siempre he sabido que puedo contar con ustedes, y eso me ha dado la confianza necesaria para enfrentar los desafíos y perseverar en la consecución de mis metas

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a las autoridades, al coordinador, al tutor y a los docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo. Su constante apoyo y dedicación han sido una fuente inagotable de inspiración a lo largo de mi trayectoria académica y profesional. Me siento profundamente agradecido por su compromiso, el cual ha sido fundamental para mi crecimiento y desarrollo personal.

Gracias a su guía y mentoría, he logrado avivar mi pasión por el conocimiento y adquirir habilidades valiosas para mi carrera. Cada uno de ustedes ha sido un verdadero ejemplo de excelencia en el ámbito laboral, demostrando una gran vocación y compromiso con la educación.

Es un honor haber tenido la oportunidad de formar parte de esta institución educativa de excelencia. Agradezco profundamente la calidad de la educación recibida y el ambiente de aprendizaje enriquecedor que se ha fomentado en la Universidad Nacional de Chimborazo. Una vez más, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a cada uno de ustedes. Su dedicación, pasión y compromiso han dejado una huella imborrable en mi vida y en la de mis compañeros. Estoy seguro de que el impacto positivo que han tenido en nosotros se reflejará en nuestros logros y contribuciones futuras.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA.....	
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	
ACTA DE SUPERACIÓN DE OBSERVACIONES.....	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO.....	
ÍNDICE DE TABLAS.....	
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	
RESUMEN	
ABSTRACT.....	
INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I	17
1. MARCO TEÓRICO	17
1.1. Antecedentes	17
1.1.1. Planteamiento del Problema	17
1.2. Justificación	18
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo General.....	19
1.3.2. Objetivos Específicos.....	19
1.4. Fundamentación Científica.....	19
1.4.1. Estado del Arte	19
1.5. Unidad I: Derecho Administrativo.....	21
1.5.1. TÍTULO I El Derecho Administrativo Sancionador	23
1.5.2. TÍTULO II Principios Constitucionales.....	24
1.5.3. 1.5.3 TÍTULO III Derecho Disciplinario	31
1.5.4. El Principio de Reserva de Ley	36
1.5.5. Procesos Disciplinarios de la Empresa Municipal Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba	40
1.5.6. Control de Legalidad del Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano de la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba en referencia al proceso disciplinario.....	43
CAPÍTULO II	45

2. MARCO METODOLÓGICO.....	45
2.1. Diseño de la investigación.....	45
2.2. Tipo de investigación.....	45
2.3. Métodos de investigación.....	47
2.4. Técnicas e instrumentos para recolección de datos.....	48
2.5. Población y muestra.....	48
2.5.1. Población de Estudio.....	49
2.6. Procedimiento para el análisis e interpretación de resultados.....	50
2.7. Hipótesis.....	50
CAPÍTULO III.....	51
3. EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	51
3.1. Análisis e interpretación de resultados.....	51
3.2. Discusión de resultados.....	62
3.3. Comprobación de la hipótesis.....	67
CAPÍTULO IV.....	70
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
4.1. Conclusiones.....	70
4.2. Recomendaciones.....	71
CAPITULO V.....	72
5. PROPUESTA.....	72
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	81
ANEXOS.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población involucrada en el proceso investigativo	49
Tabla 2 Pregunta 1	51
Tabla 3 Pregunta 2	52
Tabla 4 Pregunta 3	53
Tabla 5 Pregunta 4	54
Tabla 6 Pregunta 5	55
Tabla 7 Pregunta 6	56
Tabla 8 Pregunta 7	58
Tabla 9 Pregunta 8	59
Tabla 10 Pregunta 9	60
Tabla 11 Pregunta 10	61
Tabla 12 Comprobación de la Hipótesis	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Pregunta 1	51
Gráfico 2 Pregunta 2	52
Gráfico 3 Pregunta 3	53
Gráfico 4 Pregunta 4	54
Gráfico 5 Pregunta 5	55
Gráfico 6 Pregunta 6	57
Gráfico 7 Pregunta 7	58
Gráfico 8 Pregunta 8	59
Gráfico 9 Pregunta 9	60
Gráfico 10 Pregunta 10	61

RESUMEN

El título de la presente investigación lleva “LA RESERVA DE LEY EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE RIOBAMBA”, se analiza y profundiza en el tema de la reserva de ley en el derecho administrativo sancionador, específicamente en los procesos disciplinarios llevados a cabo en la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba, el objetivo es examinar cómo se aplica y respeta la reserva de ley en estos procesos, en base a la perspectiva constitucional de la República del Ecuador y las leyes aplicables, como la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Código Orgánico y Administrativo.

La reserva de ley es un principio fundamental del Estado de Derecho que establece que ciertas decisiones y regulaciones deben ser establecidas mediante una ley formal emitida por el órgano legislativo competente. En el ámbito del derecho administrativo sancionador, este principio limita y regula el ejercicio de la potestad sancionadora por parte de la administración pública, en el caso de la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba es esencial evaluar si se cumplen los principios de legalidad y seguridad jurídica en los procesos disciplinarios. Un aspecto relevante a considerar es la facultad establecida en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, que otorga al Directorio de la empresa la capacidad de emitir normas internas de administración del talento humano. Estas normas regulan aspectos como ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el personal de las empresas públicas.

La tesis busca contribuir al análisis académico y jurídico de la reserva de ley en el derecho administrativo sancionador, específicamente en los procesos disciplinarios para el cumplimiento de los principios de legalidad y seguridad jurídica, y proponer recomendaciones para fortalecer el marco normativo y procedimental, en línea con los fundamentos constitucionales y las disposiciones legales vigentes.

Palabras Clave: Reserva de Ley, Procesos Disciplinarios, Derecho Administrativo, seguridad jurídica.

ABSTRACT

The present investigation entitled "LAW RESERVATION IN ADMINISTRATIVE LAW PENALTIES IN THE DISCIPLINARY PROCEDURES IN THE EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE RIOBAMBA (EP-EMAPAR)", is framed in the logic of the law reservation in the Administrative Law Penalties, specifically in the disciplinary processes carried out in EP-EMAPAR, the objective is to examine how the reserve of law is applied and respected in these processes, based on the constitutional perspective of the Ecuador Republic and the applicable laws, such as the "Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y el Código Orgánico y Administrativo (COA)". This case study, with a mixed research approach, addresses the reservation of law as a fundamental principle of the rule of law that establishes that certain decisions and regulations must be established through a formal law issued by the competent legislative body. In the field of Administrative Law Penalties, this principle limits and regulates the exercise of the sanctioning power by the public administration. In the case of EP-EMAPAR, it is essential to evaluate whether the principles of legality and legal certainty are complied with in the disciplinary processes. A relevant aspect to consider is the power established in Article 17 of LOEP, which grants the company's Board of Directors the ability to issue internal rules for the administration of human talent. These norms regulate aspects such as admission, promotion, disciplinary regime, vacations, and remunerations for the personnel of public companies. The thesis seeks to contribute to the academic and legal analysis of the reserve of law in the Administrative Law Penalties, specifically in the disciplinary processes for the compliance of the principles of legality and legal certainty, and to propose recommendations to strengthen the normative and procedural framework, in line with the constitutional foundations and the legal provisions in force.

Keywords: Law Reservation, Disciplinary Proceedings, Administrative Law, Legal Certainty.



Reviewed by:
Doris Chuquimarca, Mgs.
ESL PROFESSOR
C.I. 060449038-3

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo principal analizar y profundizar en el tema de la Reserva de Ley en el Derecho Administrativo Sancionador, específicamente en los Procesos Disciplinarios llevados a cabo en la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba. Este análisis se realiza bajo la perspectiva Constitucional de la República del Ecuador, en conjunto con la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código Orgánico y Administrativo, y la facultad establecida en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. La Reserva de Ley constituye un principio fundamental del Estado de Derecho, que establece que ciertas decisiones y regulaciones deben ser establecidas mediante una ley formal emanada del órgano legislativo competente. En el ámbito del Derecho Administrativo Sancionador, este principio adquiere especial relevancia, ya que limita y regula el ejercicio de la potestad sancionadora por parte de la administración pública.

En el caso específico de la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba, como entidad pública encargada de la gestión y provisión del servicio de agua potable y alcantarillado, es esencial examinar cómo se aplica y respeta la Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios que se llevan a cabo dentro de la organización. Para ello, es necesario analizar detalladamente las disposiciones Constitucionales pertinentes, así como la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Código Orgánico y Administrativo, a fin de determinar si se cumplen los principios de legalidad y seguridad jurídica en el ejercicio de la potestad sancionadora. En este escenario, es importante resaltar la autoridad conferida al Directorio de la empresa por el artículo 17 de la LOEP. Esta facultad le permite emitir regulaciones internas relacionadas con la gestión del talento humano dentro de la empresa, estas normas abarcan temas como contratación, ascenso, promoción, disciplina, vacaciones y sueldos para el personal que trabaja en empresas del sector público., mediante este estudio exhaustivo, se pretende contribuir al análisis académico y jurídico de la Reserva de Ley en el Derecho Administrativo Sancionador, en el marco de los procesos disciplinarios en la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba. El objetivo final es evaluar el cumplimiento de los principios de legalidad y seguridad jurídica, y proponer recomendaciones para fortalecer el marco normativo y procedimental, en línea con los fundamentos constitucionales y las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Planteamiento del Problema

La administración pública, de acuerdo con lo establecido en la Constitución, engloba a las entidades del Estado, sus organismos, dependencias y funcionarios que actúan bajo el amparo de la autoridad estatal, limitándose exclusivamente a las competencias y atribuciones que les son otorgadas por la Constitución y las leyes; esta disposición constituye lo que en su esencia abarca el Principio de Legalidad, es decir que la Administración Pública no puede incluir en sus actos administrativos una motivación que no se sustente en la aplicación irrestricta de la norma, en cuyo caso debemos considerar que más allá de la aplicación de la ley al pie de la letra, se encuentra el sentido de los derechos y la obligación que tiene el estado para garantizar su plena vigencia.

El principio de legalidad juega un papel fundamental en el derecho público, ya que establece límites a la actuación administrativa. Este principio también se extiende al derecho sancionador, con el propósito de garantizar los derechos de las personas frente al ejercicio del ius puniendi.

En el presente análisis, se abordará el tema de la delegación y remisión legislativa hacia los reglamentos. El objetivo es determinar si estas técnicas están permitidas constitucionalmente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Además, se realizará un examen empírico sobre cómo la jurisprudencia contencioso-administrativa ha tratado este asunto en el ámbito del derecho sancionador.

Para ello, se explorarán las principales características expuestas por la doctrina en relación con esta temática, las cuales pueden afectar la competencia normativa del órgano legislativo. Asimismo, se evaluarán los límites de esta técnica legislativa conocida como remisión normativa, la cual ha sido utilizada por el legislador y los tribunales de justicia para permitir la intervención del reglamento en la regulación de ciertos asuntos.

1.2. Justificación

Este estudio nos permitirá construir un criterio técnico académico respecto a la aplicación de la Reserva de Ley en el ejercicio de su Potestad Administrativa y la importancia de los principios como sustento de las decisiones administrativas, mismas que siendo fundamento de protección de derechos deberán prevalecer por sobre la ley material; este trabajo tiene un valor de carácter científico y jurídico, ya que del desarrollo del mismo se construirán elementos de juicio dirigidos a acoger un sentido garantista de derechos y a su vez un criterio resolutivo que sustentará sus decisiones no solo en base a la ley sino a las diferentes fuentes que a través del Principio de Reserva de Ley se integran para velar por el cumplimiento de objetivos de la administración, así como los derechos de los administrados.

La presente investigación se la realiza ya que es importante incluir conceptos jurídicos que forman parte de la evolución del Derecho Administrativo en el Ecuador, más aún cuando su concepción doctrinaria y legal, la actuación administrativa está sujeta a la Constitución, los tratados internacionales, la legislación, los principios y la jurisprudencia aplicable, así como al código vigente. El ejercicio de la potestad discrecional se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido por la ley.

Este concepto significa un gran cambio de forma de ver a la Administración Pública ya que como se ha mencionado en líneas anteriores, actualmente existe una gran inclinación en cuanto a la sustentación de los actos administrativos por parte de los servidores públicos en cumplimiento estricto del Principio de Legalidad, que remite de manera exclusiva al fundamento Constitucional y Legal, obviamente dentro de las competencias asignadas en dichos instrumentos normativos.

En efecto, en el ámbito del Derecho Administrativo Sancionador, la responsabilidad siempre se basa en elementos subjetivos y no objetivos, lo que significa que se debe demostrar la existencia de dolo o culpa para imponer una sanción. Por lo tanto, es posible que se presenten circunstancias que justifiquen la infracción, como situaciones de estado de necesidad o fuerza mayor, que impidan aplicar una sanción cuando no haya culpabilidad, aunque la administración pública constata la infracción.

Esta investigación se la realizará a través del estudio de la normativa vigente en especial el Código Orgánico Administrativo, así como en instrumentos jurídicos

como sentencias y las mismas resoluciones administrativas a fin de comprender su estructura.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar los efectos jurídicos de la aplicación del principio de Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios que instauran la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba a través de un estudio doctrinario a fin de establecer su incidencia y pertinencia.

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer una concepción clara y precisa respecto a la concepción, alcance y efectos del principio de Reserva de Ley.

Realizar estudio de casos de los procesos disciplinarios instaurados y resueltos por la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba.

1.4. Fundamentación Científica

1.4.1. Estado del Arte

En la Universidad Andina Simón Bolívar, Sistema de Posgrado, Maestría en Derecho Administrativo, en el año 2020, Carlos Eduardo Cárdenas Rivera , presenta un trabajo de investigación para la obtener el Título de grado de Magister en Derecho Administrativo, Titulado “La resera de ley en el derecho administrativo sancionador La regulación de las infracciones administrativas” (Rivera, La reserva de ley en el derecho administrativo sancionador La regulación de las infracciones administrativas, 2020, pág. 103) , el investigador en las conclusiones, señala que:

“Al finalizar este trabajo el lector habrá advertido que el principio de reserva de ley está derechamente pensando en establecer límites a una de las potestades más discrecionales que tiene a su disposición la administración pública: el poder normativo” (Rivera, La reserva de ley en el derecho administrativo sancionador La regulación de las infracciones administrativas, 2020, pág. 103) .

En el ámbito disciplinario también podemos encontrar teorías que son moderadas. Estas teorías buscan la limitación por parte de principios y disposiciones legales en el ejercicio de la potestad disciplinaria. La potestad disciplinaria en ámbito

sancionador se traduce normalmente como la sanción correctiva tiene una función de corrección, es decir, que vuelve a encauzarse ese comportamiento humano hacia las disposiciones que se encuentran reconocidas y apegadas en la norma.

En la Universidad Andina Simón Bolívar, Área Derecho, en el año 2021, Robinson Lisandro Taipe Lagla, presenta un trabajo investigativo para obtener el título de Magister en la Maestría en Derecho mención en Derecho Administrativo, titulado “La Presunción De Inocencia En El Proceso Administrativo Disciplinario En La Policía Nacional” (Lagla, La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo, 2021, pág. 85), la investigadora concluye:

“Una vez analizado el génesis del derecho disciplinario como parte del tronco principal del derecho administrativo; es necesario precisar que, los principios y las garantías del debido proceso establecidos en la Constitución ecuatoriana del 2008 deben aplicarse en el ejercicio de la potestad punitiva del Estado; en este caso, en la potestad disciplinaria atribuida por ley a ciertas autoridades de la Policía Nacional.” (Lagla, La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo, 2021, pág. 85)

La potestad disciplinaria, en ámbito sancionador se traduce normalmente como la sanción correctiva, de disciplina y constituye un complemento a la potestad de mando del Estado, termina siendo la inspección, la observación, la vigilancia y la comprobación de una cosa, un hecho, conducta o fenómeno que incide directa o indirectamente a la administración pública o al servicio

En la Facultad de Jurisprudencia, Programa de Maestría en Derecho, en la Universidad Autónoma Regional de los Andes, en el año 2023, Valencia Barahona Ivonne Paola, presenta un Artículo Científico para obtener el título de Magister en Derecho, mención Derecho Constitucional, titulado “LA RESERVA DE LEY EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS PERITOS ACREDITADOS POR EL CONSEJO DE LA JUDICATURA” (PAOLA, 2023, pág. 25), la investigadora en las conclusiones, señala que:

“La reserva de ley, es un principio que debe ser observado por los órganos con potestad normativa a fin de evitar inconstitucionalidades en la emisión de actos normativos que contengan materias que deban ser reguladas exclusivamente por la

ley. La inobservancia del principio de reserva de la ley en un acto normativo, pone en riesgo el derecho a la seguridad jurídica que comprende el respeto estricto de la Constitución y las normas infra constitucionales”

El Derecho Disciplinario es el conjunto de las normas, las reglas y principios que orientan y dirigen el recto y probo ejercicio del Estado, y que en caso de lesionarlas ponerlas en peligro o violarlas, entra a operar mediante los mecanismos y sistemas previstos para seleccionar a los restos. Eso es un tema muy importante. ¿En qué sentido? En el sentido de que estamos reconociendo que hay algunos tipos de tipificaciones. Que el Derecho Disciplinario permite. Por ejemplo, tenemos incumplimiento de disposiciones directas. Y tenemos también una puesta en peligro. No una puesta en peligro de estos deberes funcionales. Es decir, no hay una aplicación única. Para poder sancionar. De normativa que es causalismo, es decir, que hay una causa y un efecto de manera directa. Es decir, se cumplen los presupuestos de la infracción, se da un resultado. Nosotros sancionamos de ser resultado, sino que también está abierta. Para la puesta en peligro de un deber funcional y esto lo podemos ver.

1.5. Unidad I: Derecho Administrativo

El Derecho Administrativo ecuatoriano tiene sus orígenes antes de los tiempos republicanos, concurrían ciertas instituciones políticas y administrativas acarreadas desde España como la Real Audiencia de Quito, existiendo normas que regulaban las relaciones de los ciudadanos, las ideas liberales que surgieron en la Revolución francesa llegaron con España y ahí empezó, y se fundaron los Estados.

El surgimiento del Derecho Administrativo garantiza el tipo de juridicidad porque al final el ordenamiento jurídico es el que reconoce los derechos, el desarrollo del Derecho en Ecuador, ha surgido normas importantes, con las leyes, por ejemplo, la ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, la ley de Modernización del Estado, el Código Orgánico de Organización Territorial, actualmente se cuenta con el Código Orgánico Administrativo que regula el procedimiento administrativo para todas las instituciones públicas, que anteriormente cada institución tenía su propio procedimiento.

El Derecho Administrativo es parte del Derecho Público conjunto de normas de principios de reglas y de valores que regulan el funcionamiento de la administración pública y sus relaciones con los ciudadanos, el Derecho Administrativo, que no responde sino a los intereses de los ciudadanos, la Administración Pública como aparato del Estado está orientada precisamente a plasmar en la práctica, mediante su accionar, puesto que la migración pública es y constituye un servicio a la colectividad, plasmar los derechos y las libertades y las garantías que están consagradas en la Constitución en la cual establece que tenemos un modelo de Estado Constitucional de derechos y justicia, la Administración Pública debe corresponder a ese tipo de modelo.

En consecuencia, la administración pública, en tanto servicio a la colectividad, debe plasmar la práctica, los principios, los valores, los postulados que hacen parte del modelo jurídico del Estado constitucional de derechos y justicia que establece la Constitución de la República. Por lo tanto, el mismo texto fundamental, la Carta Constitucional, establece un repertorio de principios que orientan el accionar de la administración pública. El artículo 227 de la Constitución establece que la administración pública es un servicio destinado a la colectividad y se regula mediante los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación. En consecuencia, allí está el marco axiológico en que se desenvuelve el ser y el quehacer de la administración pública, en consonancia con los principios y con los valores consagrados en la Constitución que establece.

En el Derecho Administrativo las fuentes principales la Constitución, las leyes que se dividen en Ecuador en orgánicas y ordinarias y los cuerpos Normativos que son expedidos bajo la potestad reglamentaria de la administración, es decir, los reglamentos. Las ordenanzas, están abajo de las leyes y, las fuentes secundarias en los principios generales del Derecho, la jurisprudencia, la doctrina científica, que es citada en repetidas ocasiones en la jurisprudencia, la costumbre no es fuente de derecho, en la administración no puede hacer nada que no le reconozca la ley.

1.5.1. TÍTULO I El Derecho Administrativo Sancionador

1.5.1.1 Definición

El Procedimiento Administrativo Sancionador nace, valga la redundancia, de la potestad sancionadora que, en estricto sentido, sería un símil, a lo que sería el Derecho Penal, pero en una instancia administrativa que no persigue la protección de bienes jurídicos protegidos de las personas, sino más bien persigue el respeto a las normas del Estado de la administración pública y establece sanciones que lo que hacen es retrotraer o más bien regresar a la normalidad. El Procedimiento Administrativo sancionador tiene dos principios fundamentales establecidos en el Código Orgánico Administrativo y el primero es el de Tipicidad, que quiere decir que toda infracción y toda sanción debe estar establecida en una ley formal. Y no puede estar establecida infra legalmente. El segundo principio que se nos indica en la norma es el de Retroactividad, el cual es un principio general del Derecho. Esto implica que no se puede sancionar a una persona por una norma que no estaba previamente establecida o publicada en el momento en que se cometió la infracción. Sin embargo, se establece que la retroactividad puede aplicarse en beneficio del infractor, es decir, si una norma posterior resulta más favorable para él o ella.

Por otro lado, (Danós Ordóñez, 2013) nos establece que la potestad sancionadora es entendida como; *“un poder natural o corolario de las competencias otorgadas a la administración en determinadas materias”* (p. 150).

Desde la promulgación de la Constitución de 2008, los principios relacionados con el ejercicio del poder punitivo y, en general, del debido proceso, se aplican tanto en el ámbito penal como en el administrativo. Anteriormente, principios como la presunción de inocencia y la tipicidad se referían únicamente al procedimiento penal. Sin embargo, a partir de la Constitución de 2008, estos principios también se extienden al ejercicio de la potestad punitiva del Estado en el ámbito administrativo, es decir, en el Procedimiento Administrativo Sancionador. Del Procedimiento Administrativo Sancionador, el Código Orgánico Administrativo lo que ha hecho es establecer un procedimiento común para una institución como es el procedimiento administrativo sancionador que estaba regulada en muchas leyes dispersas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, en la ley de telecomunicaciones, en la ley de comunicación, en la Ley de salud, en el Estatuto de la función ejecutiva, etc. es decir, Numerosas leyes

contaban con procedimientos particulares para ejercer el poder punitivo de la administración pública. El Código Orgánico Administrativo busca establecer un procedimiento público común o uniforme.

En palabras de Gordillo, se encuentra que al procedimiento administrativo lo define; *“la parte del derecho administrativo que estudia las reglas y principios que rigen la intervención de los interesados en la preparación e impugnación de la voluntad administrativa. Estudia, por lo tanto, la participación y defensa del interesado.”* (Gordillo, 1984)

1.5.2. TÍTULO II Principios Constitucionales

En el artículo 11 de la Constitución de la República están los principios de aplicación para el ejercicio de los Derechos Constitucionales. La Constitución establece que los derechos y las garantías establecidos tanto en la Constitución como en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos son de Justicia, habilidad directa y de inmediata aplicación por parte de los servidores públicos, ya sea de instancia administrativa o judicial, y estos derechos son plenamente justiciables, de ahí que no se puede alegar la falta de norma jurídica para justificar su violación, su desconocimiento para desechar la acción por esos hechos, su reconocimiento se consagra el principio de obligatoriedad que tienen todos los administradores de Justicia, las autoridades administrativas y los servidores públicos para aplicar las normas establecidas en la Constitución de la República y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. En este contexto, podemos observar cómo se aplica la primera parte del artículo 1 de la Constitución de la República, que establece que Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia. Si en el ámbito legal nacional no existe una disposición específica, se recurrirá a las normas incluidas en los pactos, convenios, tratados o declaraciones internacionales de Derechos Humanos.

Sergio Dromi señala los principios sustanciales del procedimiento administrativo: *“son de jerarquía normativa constitucional, justificativos de la finalidad primaria del procedimiento administrativo. Esto es, asegurar y garantizar la participación de los administrados en el iter de la voluntad pública y tutelar la defensa de la propia legalidad. Ellos son: 1) legalidad; 2) transparencia; 3) defensa y 4) gratuidad. [...]”* (Dromi, 2004),

De acuerdo con lo previamente expuesto, el Proceso Administrativo Sancionador debe seguir de manera rigurosa los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, específicamente en el artículo 76, así como los principios rectores establecidos en el Código Administrativo Sancionador. A continuación, se realizará un análisis de dichos principios

1.5.2.1.- Tipicidad

El Principio de Tipicidad, en el contexto de la Constitución de la República del Ecuador, se refiere a la exigencia de que las conductas sancionables administrativamente estén claramente definidas en la ley de manera previa y precisa. Este principio establece que nadie puede ser sancionado sino en virtud de una conducta que esté expresamente prevista como infracción en la ley.

La Constitución de la República en el numeral 3 del Art. 76, establece: *“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: [...] 3. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.”* (Asamblea Nacional, 2019)

El Principio de Tipicidad constituye una garantía fundamental que busca evitar la arbitrariedad y la discrecionalidad en la imposición de sanciones administrativas. Implica que la Administración Pública debe actuar dentro de los límites establecidos por la ley, sin poder sancionar conductas que no estén previamente establecidas como infracciones en normas jurídicas vigentes, constituye una garantía para las personas sometidas a procesos administrativos sancionadores, ya que les asegura que solo podrán ser sancionadas por conductas que estén expresamente previstas como infracciones en la ley, evitando así la imposición de sanciones arbitrarias o discrecionales por parte de la Administración Pública.

El Código Orgánico Administrativo COA en su artículo 26 establece: *“Principio de tipicidad. Son infracciones administrativas las acciones u omisiones previstas en la ley. A cada infracción administrativa le corresponde una sanción administrativa. Las normas que prevén infracciones y sanciones no son susceptibles*

de aplicación analógica, tampoco de interpretación extensiva.” (Asamblea Nacional, 2017); el principio de tipicidad, en el contexto del Código Orgánico Administrativo (COA) de Ecuador, se refiere a la obligación de que las conductas sancionables administrativamente estén claramente definidas en la normativa legal de manera previa y precisa. Este principio establece que ninguna persona puede ser sancionada sino en virtud de una conducta que esté expresamente tipificada como infracción en el COA u otras leyes aplicables.

Asimismo, el artículo 246 del COA establece que las sanciones administrativas deben ser impuestas únicamente por conductas expresamente tipificadas como infracciones en el COA o en otras leyes aplicables.

1.5.2.2.- Legalidad

El Principio de Legalidad, en el contexto de la Constitución de la República del Ecuador, se refiere a la obligación de que la actuación de las autoridades y la imposición de sanciones estén siempre fundamentadas en la ley. Este principio establece que nadie puede ser sancionado sino en virtud de una ley preexistente que así lo establezca.

El Principio de Legalidad constituye una garantía fundamental que busca asegurar que la Administración Pública y otras autoridades actúen dentro de los límites establecidos por la ley, evitando la arbitrariedad y la discrecionalidad en la toma de decisiones y en la imposición de sanciones. Implica que la actuación de las autoridades debe estar respaldada por una base legal sólida y que las sanciones solo pueden ser impuestas en virtud de una ley que así lo establezca.

El Principio de Legalidad en la Administración Pública el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, en donde se establece: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”* (Asamblea Nacional, 2019)

En resumen, el Principio de Legalidad en la Constitución de la República del Ecuador establece que la actuación de las autoridades y la imposición de sanciones deben estar siempre respaldadas por una ley preexistente que así lo establezca, garantizando el respeto a los derechos y libertades de las personas y evitando la arbitrariedad en la toma de decisiones y en la imposición de sanciones.

1.5.2.3.- Irretroactividad

El Principio de Irretroactividad, en el contexto de la Constitución de la República del Ecuador, establece que las normas jurídicas no pueden tener efectos retroactivos, es decir, no pueden aplicarse a situaciones o hechos ocurridos antes de su entrada en vigor.

El Principio de Irretroactividad en el numeral 3 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador: *“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 3. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.”* (Asamblea Nacional, 2019)

El Principio de Irretroactividad busca asegurar que las personas tengan certeza y confianza en la ley, y que no sean afectadas por cambios normativos retroactivos que alteren situaciones o derechos ya adquiridos. Esto implica que la Administración Pública y otras autoridades deben respetar este principio al aplicar sanciones o tomar decisiones que afecten los derechos de las personas, garantizando que solo se apliquen normas preexistentes y que no se afecten situaciones o hechos pasados.

En materia administrativa el Código Orgánico Administrativo (Asamblea Nacional, 2017) en su artículo 30 dispone: *“Los hechos que constituyan infracción administrativa serán sancionados de conformidad con lo previsto en las disposiciones vigentes en el momento de producirse. Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorezcan al presunto infractor.”*

El Principio de Irretroactividad en el COA tiene como finalidad garantizar la seguridad jurídica y proteger los derechos y expectativas legítimas de los

administrados, evitando que sean afectados por disposiciones administrativas que se apliquen retroactivamente y alteren situaciones ya consolidadas bajo la normativa anterior. Esto implica que la Administración Pública debe respetar el Principio de Irretroactividad al emitir disposiciones administrativas y al tomar decisiones que afecten los derechos de los administrados, asegurando que estas disposiciones solo se apliquen hacia el futuro y que no se afecten situaciones o hechos pasados, a menos que sean favorables al administrado.

1.5.2.4.- Presunción de Inocencia

Este principio se encuentra en consonancia con los estándares internacionales de Derechos Humanos y es un principio fundamental del Derecho Penal y del Derecho Administrativo sancionador. El análisis del principio de presunción de inocencia implica comprender su significado y alcance, así como su importancia en el sistema jurídico ecuatoriano.

La Constitución de la República dispone en el numeral 2 del artículo 76, lo siguiente: *“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: [...] 2. Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada.”*

El Principio de Presunción de Inocencia establece que toda persona es considerada inocente hasta que se haya declarado su responsabilidad de manera judicial. Esto significa que las autoridades no pueden tratar a una persona como culpable de un delito o infracción administrativa antes de que haya sido declarada culpable por un tribunal competente en un proceso legal con las garantías del debido proceso. En otras palabras, las personas gozan del derecho a ser tratadas como inocentes y no pueden ser objeto de sanciones o medidas restrictivas de libertad, salvo que se haya probado su culpabilidad en un proceso legal.

El Código Orgánico Administrativo en su artículo 195, señala (Asamblea Nacional, 2017): *“la carga de la prueba le corresponde a la administración pública. En todos los demás casos la carga de la prueba le corresponde a la persona interesada.”* el Principio de Presunción de Inocencia en el ámbito del Derecho Administrativo ecuatoriano, garantizando que las personas sean tratadas como

inocentes en los procedimientos administrativos y protegiendo sus derechos fundamentales. Este artículo prohíbe el uso de medidas preventivas y cautelares como sanción anticipada y establece que la responsabilidad administrativa debe ser declarada en un proceso legal con las garantías del debido proceso.

1.5.2.5.- Non bis in ídem o la prohibición de la duplicidad de sanciones administrativas.

Es un principio jurídico que impide que una persona sea juzgada o sancionada más de una vez por los mismos hechos o conductas. Este principio está reconocido en la Constitución de la República del Ecuador y tiene implicaciones importantes en el Derecho Administrativo ecuatoriano.

La Constitución de la República del Ecuador artículo 76 numeral 7 literal I, el cual, abarca el principio de non bis in ídem en donde expresamente reza que (Asamblea Nacional, 2019): “*Nadie será juzgado más de una vez por la misma causa y materia*” el principio de Non bis in ídem limita la posibilidad de imponer sanciones repetidas o acumulativas por los mismos hechos o conductas. Esto implica que una vez que una persona ha sido sancionada por un hecho o conducta en un procedimiento administrativo, no podrá ser sancionada nuevamente por el mismo hecho o conducta en otro procedimiento administrativo. Esto evita la imposición de sanciones desproporcionadas o excesivas, y garantiza la proporcionalidad y razonabilidad de las sanciones administrativas.

En el inciso segundo del artículo 259 del Código Orgánico Administrativo establece (Asamblea Nacional, 2017): “*Nadie puede ser sancionado administrativamente dos veces, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, objeto y causa.*”

El principio de Non bis in ídem en el COA tiene como objetivo proteger los derechos fundamentales de las personas, como el Derecho a la Defensa, el Derecho a la Seguridad Jurídica y el derecho a no ser sometido a persecución o sanciones repetidas.

Este principio garantiza que una persona no sea objeto de un trato injusto o desproporcionado en el ámbito administrativo, y que se respeten sus derechos y garantías procesales en los procedimientos administrativos.

En resumen, el principio de Non bis in ídem en el Código Orgánico Administrativo (COA) de Ecuador prohíbe la doble persecución o sanción de una persona por los mismos hechos o conductas en el ámbito administrativo, con algunas excepciones y límites establecidos en la normativa. Este principio busca garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas y la justicia en los procedimientos administrativos.

1.5.2.6.- Seguridad Jurídica

La Constitución del Ecuador artículo 82 señala: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.” (Asamblea Nacional, 2019).

La Seguridad Jurídica en la Constitución de la República del Ecuador implica reconocer que este principio es fundamental para la protección de los derechos y garantías de las personas en el marco del ordenamiento jurídico ecuatoriano. La seguridad jurídica se refiere a que las leyes sean comprensibles, de fácil acceso, predecibles y coherentes. Además, implica que se respeten los derechos y garantías establecidos tanto en la Constitución como en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Asimismo, requiere que las autoridades actúen de manera transparente, imparcial y eficiente al aplicar e interpretar el derecho. La seguridad jurídica busca garantizar la confianza de las personas en el sistema jurídico y en las decisiones de las autoridades, y es un principio esencial para el Estado de derecho y el respeto a los derechos fundamentales en Ecuador.

1.5.2.7.- Proporcionalidad

La proporcionalidad implica que las Sanciones Administrativas deben ser adecuadas y proporcionadas a la gravedad de la infracción cometida. Esto significa que las medidas adoptadas por la administración pública deben ser razonables, necesarias y proporcionadas para alcanzar el objetivo perseguido, evitando imponer sanciones excesivas o desproporcionadas que puedan afectar los derechos de los ciudadanos de manera injusta.

La CRE el numeral 6 del artículo 76 de la siguiente forma: “*En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: [...] 6. La ley*

establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza.” (Asamblea Nacional, 2019).

La Constitución de la República del Ecuador establece el Principio de Proporcionalidad como una garantía básica en el ejercicio del poder sancionador del Estado, asegurando que las sanciones administrativas sean proporcionadas y acordes con la gravedad de la infracción cometida, y evitando así la imposición de sanciones excesivas o desproporcionadas que puedan afectar los derechos de los ciudadanos.

El análisis de proporcionalidad implica una evaluación detallada de la relación entre la gravedad de la infracción, la medida sancionadora y los fines que se persiguen con la sanción. La proporcionalidad requiere que la sanción sea idónea, es decir, que sea adecuada para alcanzar el objetivo buscado; necesaria, en el sentido de que no existan medidas menos restrictivas para alcanzar el mismo objetivo; y proporcionada, lo cual implica que la sanción no sea desproporcionada en relación con la gravedad de la infracción.

1.5.3. 1.5.3 TÍTULO III Derecho Disciplinario

El Derecho Disciplinario se sustenta en la relación especial de sujeción, que no es otra cosa que aquella relación especial subordinada exclusiva a través de la cual una persona resuelve o decide convertirse en agente del Estado, pero que para que ello suceda va necesariamente que subordinarse a determinados requerimientos, el Derecho Disciplinario lo que hace es analizar la infracción al deber explícitamente, la falta generada por el funcionario público y que genera ilicitud, el Derecho Disciplinario en esta relación especial de sujeción también va a ser un estudio y análisis del dolo y la culpa, el dolo es conciencia y voluntad, y la culpa justamente una conducta que no tiene voluntad, que no tiene intención de ser cometida.

Existe una parte de la doctrina que dice que no pueden calificarse como culposas si no es necesariamente como dolosas, porque el funcionario público al sostener esta relación especial de sujeción, que es una relación rigurosa, es una relación subordinada, está en la obligación de conocer el marco jurídico sobre el cual desempeña sus funciones, por tanto, no podría alegar el desconocimiento en un marco jurídico para que su conducta no sea reprochable, así, el Derecho Disciplinario resulta ser una ciencia que lo que pretende es garantizar la disciplina, la ética, la moralidad y la eficiencia de un funcionario público para que no se vea perturbada principalmente

la eficiencia dentro del aparato estatal. En consecuencia, si bien es cierto el Derecho Disciplinario, vuelvo a reiterar, no protege bienes jurídicos protegidos porque la dogmática no lo reconoce como tal, sino lo que protege, son, son valores, son valores jurídicos.

1.5.3.1. Potestas Disciplinaria

La Potestad Disciplinaria en el Derecho Administrativo ecuatoriano se refiere al conjunto de facultades y prerrogativas que tiene la Administración Pública en Ecuador para sancionar a sus servidores públicos por el incumplimiento de sus deberes o por la comisión de faltas o infracciones administrativas.

La Potestad Disciplinaria es una herramienta importante que tiene la Administración Pública para garantizar la eficiencia y la legalidad en el desempeño de las funciones de sus servidores públicos. En Ecuador, la potestad disciplinaria se encuentra regulada principalmente en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento, así como en otras normativas específicas que establecen los procedimientos y sanciones aplicables a los servidores públicos en caso de incumplimiento de sus obligaciones.

Algunos aspectos importantes de la potestad disciplinaria en el derecho administrativo ecuatoriano son:

Autoridad Competente: La Potestad Disciplinaria es ejercida por la autoridad o el órgano competente designado por la ley para tal fin, que puede variar dependiendo del nivel de gobierno y la naturaleza del servidor público involucrado.

Procedimiento Disciplinario: La potestad disciplinaria se ejerce a través de un procedimiento administrativo disciplinario que debe ser regido por los principios de legalidad, imparcialidad, celeridad, economía procesal y debido proceso.

El procedimiento puede incluir etapas como la instrucción, la presentación de descargos, la práctica de pruebas, la emisión de resoluciones y la posibilidad de interponer recursos y acciones legales.

Sanciones disciplinarias: La potestad disciplinaria puede dar lugar a la imposición de sanciones administrativas, como amonestaciones, suspensiones, multas, destituciones, entre otras, en caso de comprobarse la responsabilidad del servidor público en la falta o infracción administrativa.

Revisión Judicial: Los servidores públicos tienen la posibilidad de impugnar las Sanciones Disciplinarias a través de recursos y acciones legales, como el recurso de revisión, el recurso de apelación y el recurso de protección, ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, para garantizar la revisión judicial de las decisiones disciplinarias.

Fundamental resaltar que, en el contexto del Derecho Administrativo ecuatoriano, el ejercicio de la Potestad Disciplinaria debe llevarse a cabo de manera proporcional y en pleno respeto de los Derechos y Garantías Constitucionales de los servidores públicos. Asimismo, se debe asegurar la transparencia y legalidad en cada etapa de los Procedimientos Disciplinarios. La proporcionalidad en el ejercicio de la Potestad Disciplinaria implica que las sanciones y medidas disciplinarias impuestas deben ser proporcionales a la gravedad de la falta cometida, evitando así sanciones excesivas o desproporcionadas que puedan afectar los derechos fundamentales de los servidores públicos.

1.5.3.2. Principio de Eficiencia

Establecido en el art. 4 del Código Orgánico Administrativo que señala *“Las actuaciones administrativas aplicarán las medidas que faciliten el ejercicio de los derechos de las personas. Se prohíben las dilaciones o retardos injustificados y la exigencia de requisitos puramente formales”* (Asamblea Nacional, 2017, pág. 2)

Este principio establece que la Administración Pública debe actuar de manera Eficiente y Efectiva en el cumplimiento de sus funciones. Esto implica que la Administración Pública debe utilizar los recursos públicos de manera racional y buscar la optimización de los resultados en beneficio de la sociedad. La eficiencia en la gestión pública contribuye a mejorar la calidad de los servicios que brinda la Administración Pública y a maximizar el uso de los recursos disponibles.

1.5.3.3. Principio de Legalidad: Este principio establece que la Administración Pública debe actuar dentro de los límites establecidos por la ley. Esto implica que la Administración Pública debe ceñirse a la Constitución, las leyes y los reglamentos vigentes en el ejercicio de sus funciones, y solo puede ejercer las facultades y prerrogativas que la ley le confiere. Este principio garantiza que la actuación de la Administración Pública sea jurídicamente válida y que se ajuste a las normas establecidas, evitando la arbitrariedad y el abuso de poder.

1.5.3.4. Principio de Transparencia

El Código Orgánico Administrativo establece en el artículo 12 *“Las personas accederán a la información pública y de interés general, a los registros, expedientes y archivos administrativos, en la forma prevista en este Código y la ley”* (Asamblea Nacional, 2017, pág. 3)

Este principio consagrado en el Código Orgánico Administrativo es de suma importancia, ya que establece la obligación de la Administración Pública de actuar de manera transparente en todas sus actuaciones. En este sentido, implica que la Administración Pública debe garantizar el acceso a la información pública, facilitando el flujo de datos y documentos relevantes para la ciudadanía.

La transparencia en la gestión pública no solo busca asegurar el acceso a la información, sino que también promueve la rendición de cuentas por parte de los servidores públicos. Esto implica que los funcionarios y empleados de la Administración Pública deben asumir la responsabilidad de sus acciones y decisiones, rindiendo cuentas de manera clara y precisa a la sociedad. La promoción de la transparencia en la gestión pública tiene como objetivo fundamental fortalecer la confianza de la ciudadanía en la Administración Pública.

1.5.3.5. Debido Proceso Administrativo:

El Principio del Debido Proceso Administrativo establece la obligación de la Administración Pública de garantizar un procedimiento justo y equitativo en todas sus actuaciones. Esto implica que la Administración Pública debe asegurar el pleno respeto de los derechos fundamentales de las personas, tales como el Derecho a la Defensa, el derecho a ser escuchado, el derecho a presentar pruebas y el derecho a recibir una resolución motivada y fundamentada en los Procedimientos Administrativos.

El artículo 33 del Código Administrativo señala *“Debido procedimiento administrativo. Las personas tienen derecho a un procedimiento administrativo ajustado a las previsiones del ordenamiento jurídico”* (Asamblea Nacional, 2017, pág. 7), el Debido Proceso Administrativo es un pilar fundamental del Estado de Derecho, ya que garantiza que las decisiones y actuaciones de la Administración Pública se realicen de manera transparente, imparcial y con pleno respeto a los derechos de las personas involucradas. En este sentido, se asegura que los Procedimientos Administrativos se lleven a cabo con las garantías necesarias para evitar

arbitrariedades, garantizando el respeto a los Principios de Legalidad, Contradicción, Imparcialidad y Publicidad. brindado a las personas afectadas la oportunidad de ejercer su Derecho a la Defensa, lo cual implica que se les otorgue la posibilidad de ser escuchadas, presentar pruebas y argumentar sus razones en relación con el asunto que se les imputa.

1.5.3.6. Principio de Interdicción de la Arbitrariedad

El Código Orgánico Administrativo señala en el artículo 18 *“Principio de interdicción de la arbitrariedad. Los organismos que conforman el sector público, deberán emitir sus actos conforme a los principios de juridicidad e igualdad y no podrán realizar interpretaciones arbitrarias”* (Asamblea Nacional, 2017, pág. 5)

El principio de Interdicción de la Arbitrariedad consagrado en el Código Orgánico Administrativo establece la obligación de los organismos públicos de emitir sus actos administrativos de manera acorde con los Principios de Juridicidad e Igualdad, evitando interpretaciones arbitrarias. La Administración Pública, en consecuencia, debe actuar con imparcialidad y garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas. Al cumplir con estos principios, se fomenta la confianza y la legitimidad en la actuación administrativa, y se promueve una sociedad más justa y equitativa.

1.5.3.7. Principio de Responsabilidad.

El COA en el artículo 15 *“El Estado responderá por los daños como consecuencia de la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos o las acciones u omisiones de sus servidores públicos o los sujetos de derecho privado que actúan en ejercicio de una potestad pública por delegación del Estado y sus dependientes, controlados o contratistas. El Estado hará efectiva la responsabilidad de la o el servidor público por actos u omisiones dolosos o culposos. No hay servidor público exento de responsabilidad”* (Asamblea Nacional, 2017, pág. 4).

En virtud de este principio, la Administración Pública y sus servidores públicos son responsables por sus actos y omisiones en el ejercicio de sus funciones. Esto implica que deben asumir las consecuencias de sus acciones y responder por los daños y perjuicios causados a terceros. La responsabilidad de la Administración Pública y sus servidores públicos es esencial para garantizar la protección de los derechos de los ciudadanos y la correcta prestación de los servicios públicos. En caso de que se

produzcan daños como resultado de la actuación de la Administración Pública o sus funcionarios, se debe buscar la reparación adecuada y justa para los afectados.

Es importante destacar que la responsabilidad no se limita únicamente a los actos dolosos (realizados intencionalmente), sino que también abarca los actos culposos (realizados sin intención, pero con negligencia o falta de cuidado). Esto asegura que los servidores públicos sean responsables de sus acciones, independientemente de su intencionalidad.

1.5.4. El Principio de Reserva de Ley

La Reserva de Ley es un principio que ha sido desarrollado y aplicado en diversos sistemas jurídicos a lo largo de la historia. Se fundamenta en la idea de que solo el poder legislativo, que representa la voluntad popular, tiene la autoridad para crear normas jurídicas que regulen ciertas materias específicas, asegurando así la separación de poderes y la protección de derechos y libertades fundamentales. El origen histórico de la Reserva de Ley se encuentra en el pensamiento político y jurídico de la Ilustración, que influyó en la formación de las constituciones modernas y en la concepción del Estado de Derecho. Filósofos como John Locke, Montesquieu y Rousseau abogaban por la limitación del poder del gobierno y la necesidad de establecer restricciones y controles sobre el ejercicio del poder estatal.

La Reserva de Ley se encuentra en la Revolución Francesa y la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, que estableció que solo la ley podía prohibir aquello que no estuviera prohibido por ley y que nadie podía ser molestado sino en virtud de una ley preexistente. Este principio se convirtió en una base fundamental del Estado de Derecho y de la protección de derechos y libertades individuales. En el siglo XIX y XX, la Reserva de Ley continuó desarrollándose en la teoría y jurisprudencia constitucional de varios países, como Estados Unidos, Alemania y otros países de Europa continental. En muchos sistemas jurídicos, se ha considerado que ciertas materias, como las garantías procesales, la protección de la libertad de expresión, la privacidad y otros derechos fundamentales, están sujetas a la Reserva de Ley y solo pueden ser reguladas por leyes aprobadas por el poder legislativo.

La Reserva de Ley es un principio esencial del Estado de Derecho que tiene una gran relevancia en el ámbito del Derecho Constitucional. Este principio establece

que ciertas materias o decisiones solo pueden ser reguladas por una ley creada por el órgano legislativo del Estado, y no por otros poderes o autoridades gubernamentales. Esto implica que los poderes ejecutivo y judicial, así como otras autoridades o funcionarios del Estado, no pueden legislar o regular en ciertas materias sin la debida habilitación legal del órgano legislativo, implica que los tribunales y otras autoridades deben interpretar y aplicar la ley de manera estricta, sin crear normas o modificar su contenido.

La Reserva de Ley tiene varias implicaciones importantes en el ámbito jurídico, garantiza la separación de poderes, ya que evita la concentración de poder en manos de una sola autoridad o en el ejecutivo, y asegura que el poder legislativo, como representante del pueblo, tenga un papel fundamental en la creación de normas jurídicas un equilibrio y control de poderes en el Estado, evitando abusos y arbitrariedades protegiendo los derechos y libertades individuales asegurando la legalidad en un Estado democrático, significando que las actuaciones del gobierno y las autoridades deben tener un respaldo legal, y que los ciudadanos puedan conocer y comprender las normas que los rigen, implicando que las autoridades no pueden adoptar decisiones arbitrarias o extralimitarse en sus funciones, sino que deben ajustarse a la legalidad establecida por el poder legislativo.

La Reserva de Ley en el ámbito jurídico no es de carácter absoluto y puede admitir excepciones. En determinadas circunstancias, como en casos de emergencia o en la regulación de aspectos técnicos o administrativos, se permite que otras autoridades o funcionarios del Estado dicten normativas sobre ciertas materias sin requerir una ley formal. No obstante, estas excepciones deben ser interpretadas de manera restringida y deben cumplir con los principios de proporcionalidad, necesidad y legalidad.

Es fundamental tener en cuenta que cualquier regulación o norma establecida por otras autoridades o funcionarios del Estado en virtud de la Reserva de Ley debe estar en plena conformidad con los principios y límites establecidos por la Constitución y la legislación vigente. Además, dichas normativas deben ser sometidas a revisión y control por parte del poder legislativo u otros órganos de control, con el objetivo de garantizar que se respete la separación de poderes y los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos. La interpretación restrictiva de las excepciones a la

Reserva de Ley implica que solo se permita a otras autoridades o funcionarios del Estado regular aquellos aspectos específicos que no puedan ser abordados eficazmente mediante una ley formal. Es decir, estas excepciones deben ser limitadas y justificadas, y no deben vulnerar los derechos y garantías fundamentales de las personas, la proporcionalidad, necesidad y legalidad son principios fundamentales que deben regir cualquier normativa establecida por autoridades o funcionarios en el marco de la Reserva de Ley.

1.5.4.1 Conceptualización

La Reserva de Ley se basa en la idea de separación de poderes, que es un principio fundamental en la teoría del Estado de Derecho. Según este principio, los poderes del Estado, es decir, el poder ejecutivo, legislativo y judicial, deben estar separados y equilibrados para evitar la concentración excesiva de poder y garantizar la protección de los derechos y libertades de las personas.

Es importante tener en cuenta que la Reserva de Ley puede tener diferentes alcances y aplicaciones en distintos sistemas jurídicos y en diferentes áreas del derecho, como el Derecho Constitucional, Administrativo, Penal, Tributario, entre otros, en algunos casos, La Reserva de Ley puede ser absoluta, lo que significa que solo el poder legislativo puede legislar sobre determinadas materias de manera exclusiva. En otros casos, la Reserva de Ley puede ser relativa, lo que implica que el poder legislativo tiene una primacía, pero otras autoridades o funcionarios del Estado pueden tener cierta capacidad normativa en áreas específicas, siempre en conformidad con las leyes aprobadas por el poder legislativo.

1.5.4.2 La Reserva de Ley en el Derecho Sancionador

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 establece la Reserva de Ley en el Derecho Sancionador como parte del sistema legal del país, en su artículo 76, numeral 1, que "la potestad de legislar es propia de la función legislativa y no podrá ser delegada, salvo excepciones previstas en la Constitución" (Nacional, 2008). Esto implica que la creación de normas sancionadoras, así como la imposición de sanciones o castigos, es una prerrogativa exclusiva del poder legislativo en Ecuador.

Es importante destacar que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano existen excepciones a la Reserva de Ley en el Derecho Sancionador, las cuales están previstas en la Constitución y en las leyes especiales. Estas excepciones permiten la delegación

de ciertas funciones sancionadoras a otras autoridades o funcionarios del Estado, siempre y cuando se cumplan con los requisitos y limitaciones establecidas en la Constitución y en la ley. Sin embargo, estas excepciones son interpretadas de manera restrictiva y no pueden ser utilizadas para evadir la Reserva de Ley y la Garantía de los Derechos y Garantías de las Personas.

1.5.4.3 La Potestad Reglamentaria y la Reserva de Ley en el Derecho Sancionador

Sin duda alguna, hoy en día es ampliamente aceptado que la potestad reglamentaria es considerada como un poder normativo complementario de la ley, aunque durante la Revolución Francesa se intentó limitar la capacidad del Rey para dictar normas y se le otorgaron únicamente atribuciones ejecutivas, la historia constitucional posteriormente reconoció la existencia de la Potestad Reglamentaria.

La Potestad Reglamentaria se refiere a la facultad de las autoridades administrativas de crear normas de carácter reglamentario para el desarrollo y ejecución de las leyes y políticas públicas establecidas por el poder legislativo. Por otro lado, la Reserva de Ley en el Derecho Sancionador establece que solo el poder legislativo tiene la facultad de crear normas sancionadoras y de imponer sanciones o castigos.

En muchos sistemas jurídicos, incluyendo el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la potestad reglamentaria está limitada por la Reserva de Ley en el Derecho Sancionador. Esto significa que las autoridades administrativas no pueden crear normas sancionadoras, ni imponer sanciones o castigos, sino que deben ceñirse a las leyes creadas por el poder legislativo en ejercicio de su función de crear normas sancionadoras.

La Potestad Reglamentaria, por otro lado, tiene como finalidad permitir a las autoridades administrativas la implementación y ejecución de las políticas y leyes establecidas por el poder legislativo. Sin embargo, esta potestad tiene límites y no puede ser utilizada para crear normas sancionadoras ni para imponer sanciones o castigos. Las autoridades administrativas deben ceñirse a las leyes creadas por el poder legislativo en ejercicio de su función de crear normas sancionadoras, y no pueden exceder los límites establecidos por la Constitución y las leyes en la imposición de sanciones.

Es importante destacar que la Potestad Reglamentaria y la Reserva de Ley en el Derecho Sancionador pueden coexistir de manera complementaria en el ordenamiento jurídico. Las autoridades administrativas tienen la facultad de emitir reglamentos y normas de carácter reglamentario para el desarrollo y ejecución de las leyes, pero siempre dentro de los límites establecidos por la reserva de ley en el derecho sancionador. Esto implica que las sanciones impuestas por las autoridades administrativas deben estar previstas en una ley creada por el poder legislativo, y no pueden ser establecidas mediante reglamentos o normas de carácter reglamentario.

La Potestad Reglamentaria y la Reserva de Ley en el Derecho Sancionador son dos conceptos que se relacionan en el ordenamiento jurídico, pero que tienen límites y alcances diferentes. Mientras que la potestad reglamentaria permite a las autoridades administrativas crear normas de carácter reglamentario para el desarrollo y ejecución de las leyes.

1.5.5. Procesos Disciplinarios de la Empresa Municipal Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba

La Ley Orgánica de Empresas Públicas artículo 17 párrafo segundo señala *“El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas”* (NACIONAL, 2009)

El artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece que el Directorio, en aplicación de lo dispuesto por la Ley, tiene la facultad de expedir las normas internas de administración del talento humano en lo que se refiere a temas disciplinarios. Esta disposición otorga al Directorio de las Empresas Públicas una potestad normativa en relación con la gestión disciplinaria del personal de dichas empresas, lo que implica la capacidad de dictar reglamentos, resoluciones u otras normas internas en esta materia, por lo cual expidió el Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano de la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta potestad normativa debe ser ejercida dentro de los límites establecidos por la Ley Orgánica de Empresas Públicas y por el ordenamiento jurídico en general. Además, cualquier norma interna

expedida por el Directorio debe respetar los derechos fundamentales y las garantías procesales de los trabajadores, como el derecho a la defensa y el debido proceso.

En cumplimiento de la Ley Orgánica de Empresa Públicas, el Directorio de nuestra empresa ha promulgado el Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba. Este reglamento aborda detalladamente el Título VIII, el cual se enfoca en el Proceso Disciplinario, abordando una serie de temas clave que garantizan una gestión efectiva del talento humano. A continuación, se describen algunos de los aspectos específicos que se tratan en dicho título:

Responsabilidad Administrativa Disciplinaria: Se establecen las normas y principios que rigen la conducta y el desempeño de los empleados, definiendo las responsabilidades y consecuencias en caso de incumplimiento.

Sanciones Disciplinarias: Se detallan las medidas correctivas que pueden ser aplicadas en caso de faltas o incumplimientos por parte del personal, con el propósito de mantener la disciplina y el orden en la organización.

Escala de Sanciones: Se establece una jerarquía de sanciones, considerando la gravedad de las faltas cometidas, con el fin de asegurar que las medidas disciplinarias sean proporcionales a la infracción.

Autoridad Competente: Se define la instancia responsable de imponer las sanciones disciplinarias, siguiendo los procedimientos establecidos en el reglamento.

Causales de Amonestación Verbal: Se enumeran las circunstancias que pueden dar lugar a una amonestación verbal, como una advertencia inicial ante una falta leve.

Causales de Amonestación Escrita: Se describen las situaciones que justifican la emisión de una amonestación escrita, como una etapa más seria dentro del proceso disciplinario.

Sanción Pecuniaria: Se especifican las circunstancias en las que se puede aplicar una sanción económica como consecuencia de una falta cometida por el personal.

Causales de Sanción Pecuniaria: Se detallan las situaciones específicas que pueden resultar en la imposición de una sanción económica, teniendo en cuenta factores como la gravedad de la falta y su impacto en la empresa.

Terminación de la Relación Laboral por Visto Bueno: Se establecen los requisitos y procedimientos para la finalización de la relación laboral, mediante el otorgamiento de un visto bueno por parte de la autoridad competente.

Prohibición de Doble Juzgamiento: Se garantiza que ninguna persona pueda ser juzgada o sancionada dos veces por el mismo acto, evitando así la duplicidad de procesos disciplinarios.

Derecho de Defensa: Se establece el derecho de los empleados a presentar su defensa y a ser escuchados durante el proceso disciplinario, asegurando un debido proceso y respeto a los principios de justicia.

Apelación: Se define el procedimiento para que los empleados puedan apelar las decisiones tomadas en el marco del proceso disciplinario, en caso de considerar que existen elementos o circunstancias que deben ser reconsiderados.

Control y Responsabilidad de la Unidad de Talento Humano: Este apartado establece los mecanismos y procedimientos para el control y supervisión de las políticas de gestión y administración del talento humano. Se define la responsabilidad de la Unidad de Talento Humano en la implementación de estrategias, políticas y normativas relacionadas con el recurso humano de la empresa.

Prescripción: Se establecen los plazos y condiciones en los que pueden ejercerse acciones disciplinarias por faltas cometidas por el personal. La prescripción determina el límite de tiempo en el cual se pueden tomar medidas disciplinarias

después de ocurrida la falta, garantizando un marco temporal claro y preciso para la aplicación de las sanciones correspondientes.

Causas de Cesación Definitiva: Este apartado detalla las circunstancias en las que se puede dar por terminada definitivamente la relación laboral entre la empresa y un empleado. Se especifican las causas justificadas que pueden llevar a la finalización del contrato laboral, como incumplimientos graves, conductas inapropiadas o decisiones organizacionales.

Además del Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba, tipifica los Deberes y Prohibiciones que los servidores de la empresa deben cumplir. Estos deberes y prohibiciones se establecen con el fin de promover un ambiente laboral adecuado y garantizar el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones de los empleados,

detalla de manera clara y precisa los deberes que los servidores deben cumplir, como, por ejemplo, el respeto a las normas internas de la empresa, el trato adecuado hacia los compañeros de trabajo y el cumplimiento de las labores asignadas de manera eficiente y responsable.

Asimismo, el reglamento establece las prohibiciones que deben ser evitadas por parte de los servidores de la empresa. Estas prohibiciones pueden incluir comportamientos inapropiados, tales como el acoso laboral o sexual, el uso indebido de los recursos de la empresa, la divulgación de información confidencial o cualquier actividad que viole los principios éticos y legales, es importante destacar que el incumplimiento de alguno de estos deberes o prohibiciones puede dar lugar al inicio de un proceso disciplinario en contra del servidor, proceso que busca garantizar la aplicación de medidas correctivas adecuadas, con el objetivo de corregir conductas inapropiadas y mantener la integridad y el buen funcionamiento de la empresa.

1.5.6. Control de Legalidad del Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano de la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba en referencia al proceso disciplinario.

Para el personal sujeto a la LOEP, el Art. 17 otorga facultad a la Empresa Pública para regular el régimen disciplinario. En este sentido, corresponde a la empresa establecer las reglas necesarias para el ejercicio de la facultad sancionatoria contra los servidores, sin embargo, dicha norma no establece una obligación expresa de publicar el Reglamento aprobado por el Directorio para que tenga validez. Es importante destacar que el desconocimiento de este régimen disciplinario podría limitar la capacidad de ejercicio de ciertos derechos por parte de los trabajadores.

Dromi, al referirse a la publicación de los Reglamentos, señala que: *“Todo reglamento administrativo debe ser publicado para tener ejecutividad.” Reconociendo que los reglamentos internos si bien no se publican por un medio oficial, “se dan a conocer, por lo común, en forma de exposición en vitrinas, murales o avisadores de la Administración Pública”.* (Dromi, 2000:269)

Aunque el Reglamento de Talento Humano de la empresa aborda aspectos importantes como la responsabilidad administrativa disciplinaria, las sanciones disciplinarias, la escala de sanciones, la autoridad competente, las causales de

amonestación verbal y escrita, así como las sanciones pecuniarias, se evidencia una falta de claridad en relación a los procedimientos que deben seguirse en un proceso disciplinario, incluyendo las etapas, plazos, términos y competencias correspondientes. Para solucionar esta situación, es imprescindible que el Reglamento cuente con un procedimiento detallado y bien establecido, en el cual se asignen responsabilidades específicas a cada etapa del proceso.

La implementación del Procedimiento Administrativo Disciplinario implica la aplicación de diversos principios y derechos fundamentales del Debido Proceso en cada una de sus etapas. Para asegurar la protección de los derechos de los servidores y la empresa, es fundamental que el Procedimiento Disciplinario cumpla con los Principios del Debido Proceso, como el Derecho a la Defensa, la Presunción de Inocencia, la Legalidad y la Tipicidad. Esto garantizará la salvaguardia de todos los derechos involucrados. Además, debe proporcionar una estructura clara y precisa para que los servidores involucrados comprendan el proceso y cuenten con las oportunidades necesarias para presentar su defensa de manera adecuada, en este sentido, la Constitución garantiza los Derechos y Garantías que el funcionario público sometido a un Proceso Disciplinario utilizará en su defensa.

En relación a las Garantías del Debido Proceso, el artículo 76, inciso 1 de la Constitución de Ecuador establece que "en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso" (Asamblea Nacional, 2019). Sin embargo, sería más apropiado que esta norma jurídica también se refiriera al procedimiento y manifestará que en todo proceso o procedimiento que determine derechos y garantías se asegurará el derecho al debido proceso. Por otro lado, el inciso 3 del mismo artículo establece que solo se puede juzgar a una persona siguiendo el trámite correspondiente a cada procedimiento, lo que deja claro que las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 76 de la Constitución son aplicables a cualquier tipo de procedimiento, incluido el procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación se clasifica como no experimental, ya que se ha estudiado el problema de manera natural, sin intervenir en las variables ni manipularlas artificialmente. Es decir, se ha observado y analizado la realidad tal y como se presenta, en este sentido, se han recopilado y analizado datos existentes, con el objetivo de describir y comprender el fenómeno estudiado en su contexto real destacar que este enfoque de investigación es muy útil para explorar situaciones y fenómenos complejos que no pueden ser controlados ni manipulados, y permite obtener información valiosa sobre ellos.

a. Enfoque o Paradigma

La investigación que se ha llevado a cabo adopta un enfoque Cualitativo, ya que su objetivo ha sido comprender las cualidades y características del problema investigado. Para ello, se ha trabajado con datos no numéricos, tales como entrevistas, observaciones o análisis de documentos, con el fin de identificar patrones y tendencias en la información recopilada. Además, se ha utilizado una metodología específica, diseñada para delimitar los aspectos más relevantes del problema y poder profundizar en ellos de manera sistemática.

2.2. Tipo de investigación

En el desarrollo de la presente investigación se han empleado varios métodos de investigación con el objetivo de lograr una comprensión profunda y rigurosa del fenómeno estudiado. Se han utilizado el método inductivo para inferir conclusiones generales a partir de la observación y análisis de casos particulares; el método analítico, que permite descomponer un fenómeno complejo en sus componentes básicos para comprenderlo en su totalidad; el método descriptivo, que se centra en la descripción sistemática y objetiva de los aspectos relevantes del problema investigado; y el método histórico lógico, que se basa en la reconstrucción del pasado para comprender las causas y consecuencias de los procesos estudiados. La combinación de estos métodos permite abordar el problema desde diferentes perspectivas y obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno estudiado.

Inductivo. En la presente investigación se ha utilizado el método inductivo para obtener conclusiones generales a partir del análisis detallado de casos particulares. Para ello, se ha estudiado la normativa legal y los materiales de referencia relevantes, así como la correcta aplicación de los instrumentos de investigación diseñados para analizar las características necesarias para la eficiente aplicación del Principio de Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios de la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba. De esta manera, se ha establecido una relación causal entre la variable independiente y la dependiente, con el fin de determinar el impacto de la primera en la segunda. El método inductivo ha permitido abordar el fenómeno de manera sistemática y rigurosa, y ha posibilitado la obtención de conclusiones generales a partir de la información particular analizada.

Descriptivo. El método utilizado en esta investigación ha permitido realizar una descripción detallada de las características de la legislación que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba. De esta manera, se ha obtenido una comprensión profunda y rigurosa de las normativas y disposiciones legales que rigen los procedimientos disciplinarios en esta empresa, este enfoque metodológico ha resultado especialmente útil para identificar y analizar las diferentes variables que influyen en la aplicación efectiva de la normativa, y para determinar los factores que inciden en el éxito o el fracaso de los procesos disciplinarios en la empresa, método que ha permitido una exploración exhaustiva y sistemática de la legislación y ha facilitado la identificación de posibles mejoras o áreas de oportunidad para la empresa en este ámbito.

Analítico. En la presente investigación se ha utilizado el enfoque analítico, el cual implica un detallado análisis y descomposición de los aspectos relevantes, así como de los temas y subtemas teóricos relacionados con ellas. Este enfoque ha permitido una comprensión exhaustiva y detallada de las diferentes dimensiones de las estudiadas, lo que ha facilitado su posterior análisis y comparación. Además, el enfoque analítico ha sido fundamental para la identificación y análisis de las relaciones entre las variables, así como para la identificación de patrones y tendencias en los datos, el enfoque analítico ha sido fundamental para el desarrollo sistemático del

marco teórico, así como para el análisis riguroso y detallado de los resultados obtenidos en la investigación.

Histórico Lógico. En el presente estudio, se ha utilizado el enfoque histórico lógico, el cual implica una búsqueda crítica de la verdad y una reflexión profunda sobre los acontecimientos del pasado, con el objetivo de obtener una comprensión rigurosa de la problemática actual relacionada con el Principio de Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios. Este enfoque ha permitido analizar cómo se ha desarrollado históricamente el marco legal y normativo en torno al Principio de Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios, así como los factores sociales, políticos y económicos que han influido en su evolución. Además, este enfoque ha permitido identificar las principales tendencias y patrones históricos en la aplicación del Principio de Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios, lo que ha resultado fundamental para formular una solución a la problemática actual. En definitiva, el enfoque histórico lógico ha sido una herramienta esencial para comprender la complejidad del problema investigado y para fundamentar rigurosamente las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

2.3. Métodos de investigación

Para el desarrollo del trabajo investigativo se utilizarán los siguientes métodos:

Método deductivo: El método deductivo es una herramienta valiosa para el análisis de diferentes fuentes de información, tanto físicas como virtuales, ya que nos permite partir de conceptos generales y aplicarlos a casos específicos. Al revisar documentos físicos como libros, casos, leyes y códigos, así como documentos virtuales como buscadores web y enciclopedias en línea, podemos extraer información relevante y establecer conexiones lógicas entre ellas para llegar a conclusiones concretas. El uso del método deductivo nos permite desarrollar habilidades de pensamiento crítico y razonamiento lógico, y aplicarlo en diversas áreas del conocimiento, desde la investigación científica hasta la toma de decisiones cotidianas, el método deductivo nos brinda una herramienta valiosa para el análisis y la interpretación de información, permitiéndonos llegar a conclusiones lógicas y fundamentadas.

Método analítico: El método analítico es una técnica de investigación que nos permite abordar un problema de manera exhaustiva y detallada su enfoque consiste en descomponer el problema en partes más pequeñas, para así poder analizar cada una de

ellas de manera individual y profunda. El análisis se realiza con el fin de extraer información relevante y obtener una comprensión completa y detallada del problema en cuestión.

Método sistemático: El método sistemático es una técnica de investigación que se caracteriza por el enfoque riguroso y ordenado que se le da al trabajo de investigación. Este método consiste en desarrollar el trabajo de manera sistemática, con un enfoque estructurado y metódico, lo que permite conocer a plenitud el objeto de estudio, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

2.4. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

Técnica: Para obtener información precisa y relevante, se utilizó una técnica de recolección de datos que consistió en la aplicación de una encuesta estructurada a los funcionarios de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba. Esta técnica permitió obtener datos de manera sistemática y objetiva, a través de preguntas cuidadosamente diseñadas que se aplicaron de manera estandarizada a todos los participantes.

Instrumento: Para llevar a cabo la presente investigación fue fundamental utilizar herramientas adecuadas. En este sentido, el cuestionario de encuesta con escala de medición dicotómica cualitativa es una herramienta valiosa que permitió obtener resultados de gran utilidad. Este tipo de cuestionario es especialmente útil para obtener información de una forma clara y concisa, ya que utiliza preguntas cerradas que requieren respuestas breves y precisas.

2.5. Población y muestra

Universo de estudio: Es fundamental definir claramente el universo de estudio en cualquier investigación, ya que esto permitirá establecer los límites y alcances del trabajo que se llevará a cabo. En este caso, el universo de estudio se enfoca en servidores de la Empresa Municipal Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba.

Muestra: En cuanto al método de selección de la muestra, se ha optado por un enfoque no probabilístico intencional, ya que se ha elegido de manera específica una población determinada: los servidores de la Empresa Municipal Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba. Este enfoque se ha empleado con el

propósito de delimitar la muestra y enfocarse en los resultados esperados de la investigación.

Con el fin de determinar el tamaño de la muestra que se utilizará en la investigación, se aplicarán fórmulas estadísticas. Este proceso es fundamental para asegurar que el tamaño de la muestra sea adecuado y representativo de la población total. El uso de fórmulas estadísticas ayuda a minimizar el margen de error y aumenta la precisión de los resultados obtenidos.

2.5.1. Población de Estudio

Está constituida por los siguientes involucrados la población en la investigación presente:

Tabla 1 Población involucrada en el proceso investigativo

POBLACIÓN	Nro.
Servidores de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba	15
Trabajadores de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba	15
Total	30

Fuente: Población involucrada en el proceso investigativo

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

La población seleccionada para esta investigación consiste en 30 servidores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba, quienes han sido identificados como integrantes activos de dicha entidad de acuerdo a la información proporcionada por la Unidad de Talento Humano. Estos individuos constituyen un grupo representativo y relevante para el desarrollo de la investigación, cuyos aportes y experiencias contribuirán al logro de los objetivos planteados.

Tamaño de Muestra.

Para determinar la muestra de la investigación se ha requerido de la totalidad del universo de la población de estudio, la cual está compuesta por los servidores y trabajadores de la Empresa Municipal Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba. En concreto, se han seleccionado 30 participantes para formar parte de la muestra.

2.6. Procedimiento para el análisis e interpretación de resultados

Procedimiento estadístico: En cuanto al procedimiento estadístico, se han aplicado diversas técnicas matemáticas, informáticas y lógicas para el tratamiento de la información recopilada en la presente investigación. Estas técnicas han sido cuidadosamente seleccionadas y aplicadas con el fin de obtener resultados precisos y confiables.

2.7. Hipótesis

La aplicación del principio de Reserva de Ley en los procesos disciplinarios de la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba tiene efectos jurídicos que inciden en la garantía de los derechos de los servidores y en la legalidad de las sanciones impuestas

CAPÍTULO III

3. EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis e interpretación de resultados

1.- ¿Tienes conocimiento de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Reglamento de Talento Humano de la empresa en los procesos disciplinarios?

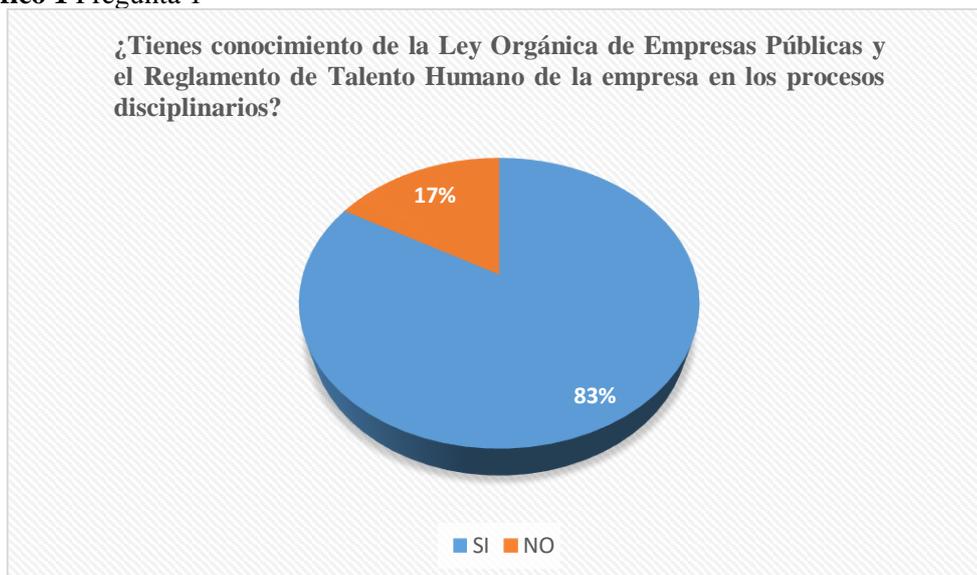
Tabla 2 Pregunta 1

REPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

Gráfico 1 Pregunta 1



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

El 83% de la población encuestada afirmó tener conocimiento de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Reglamento de Talento Humano de la empresa en los procesos disciplinarios y el 17% de la población encuestada afirmó no tener conocimiento de dicha legislación y reglamentación, podemos concluir que la mayoría de la población encuestada tiene conocimiento de la Ley Orgánica de Empresas

Públicas y el Reglamento de Talento Humano en relación a los procesos disciplinarios. Esto indica que hay un nivel significativo de familiaridad con estas normativas en la población encuestada, sin embargo, es importante destacar que estos resultados son específicos para la muestra de personas encuestadas y no pueden deducirse para la totalidad de la población.

2.- ¿La Reserva de Ley en los procesos disciplinarios contribuye a la legalidad de las sanciones impuestas a los servidores?

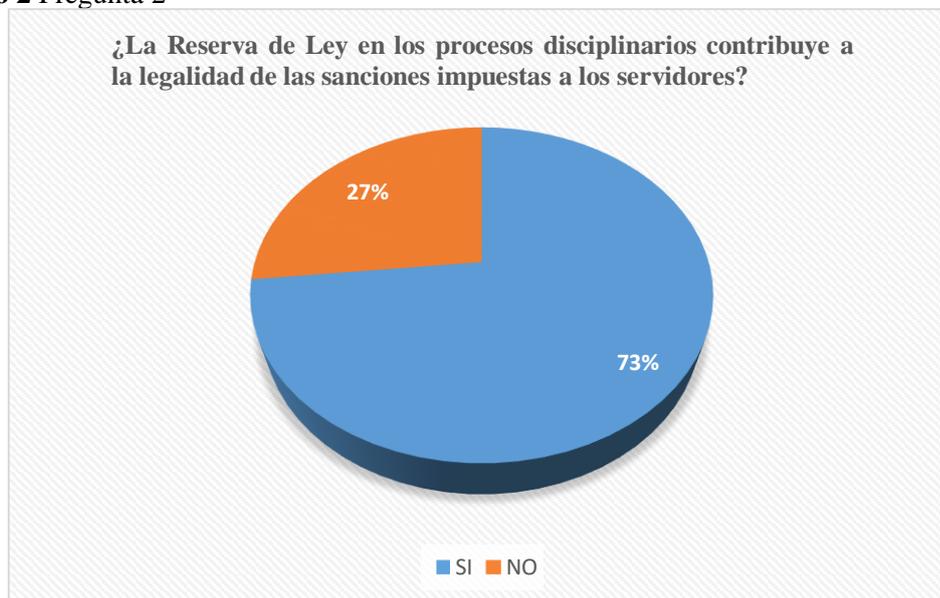
Tabla 3 Pregunta 2

REPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100

Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

Gráfico 2 Pregunta 2



Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

El 73% de la población encuestada afirmó que la Reserva de Ley en los procesos disciplinarios contribuye a la legalidad de las sanciones impuestas a los servidores, el 27% de la población encuestada afirmó que la Reserva de Ley en los procesos

disciplinarios no contribuye a la legalidad de las sanciones impuestas a los servidores, en base a esta interpretación, la mayoría de la población encuestada cree que la Reserva de Ley en los procesos disciplinarios sí contribuye a la legalidad de las sanciones impuestas a los servidores esto sugiere que hay un nivel de confianza en el marco legal establecido y en la necesidad de contar con una base legal sólida para la imposición de sanciones disciplinarias.

3.- ¿Crees que se debería mejorar la aplicación de las leyes y reglamentos en los procesos disciplinarios de la empresa?

Tabla 4 Pregunta 3

REPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

Gráfico 3 Pregunta 3



Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

El 93% de la población encuestada cree que se debería mejorar la aplicación de las leyes y reglamentos en los procesos disciplinarios de la empresa. el 7% de la población encuestada no cree que sea necesario mejorar la aplicación de las leyes y reglamentos

en los procesos disciplinarios de la empresa, la gran mayoría de la población encuestada considera que se debería mejorar la aplicación de las leyes y reglamentos en los procesos disciplinarios de la empresa. Esto indica que existe una percepción de que hay margen para mejorar la efectividad y la consistencia en la aplicación de las normas disciplinarias. Esta opinión puede ser motivada por diversas razones, como la necesidad de garantizar la equidad, la transparencia y el respeto de los derechos de los empleados en los procesos disciplinarios.

4.- ¿En tu experiencia personal, ¿has sido sujeto de un proceso disciplinario?

Tabla 5 Pregunta 4

REPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	17	57%
NO	13	43%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

Gráfico 4 Pregunta 4



Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

El 57% de la población encuestada afirmó haber sido sujeto de un proceso disciplinario en su experiencia personal, el 43% de la población encuestada afirmó no haber sido sujeto de un proceso disciplinario en su experiencia personal. En base a esta interpretación, la mitad de la población encuestada ha experimentado ser sujeto de un proceso disciplinario en su experiencia personal esto sugiere que existe una proporción significativa de personas que han enfrentado este tipo de situaciones en el ámbito de la empresa municipal de agua potable en Riobamba lo que permite tener una perspectiva sobre la realidad de los procesos disciplinarios en dicha empresa y cómo se relacionan con la reserva de ley en el derecho administrativo sancionador.

5.- ¿Conoce los deberes y prohibiciones que como servidor de la empresa debes cumplir?

Tabla 6 Pregunta 5

REPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

Gráfico 5 Pregunta 5



Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

El 73% de la población encuestada afirmó conocer los deberes y prohibiciones que como servidor de la empresa municipal de agua potable en Riobamba deben cumplir, el 27% de la población encuestada afirmó no conocer los deberes y prohibiciones que como servidor de la empresa deben cumplir. En base a esta interpretación, la mayoría de la población encuestada afirma tener conocimiento de los deberes y prohibiciones que deben cumplir como servidores de la empresa municipal de agua potable en Riobamba. Sin embargo, es importante señalar que aún hay un porcentaje significativo (27%) que declara no tener conocimiento de estas obligaciones, lo que permite identificar que, aunque la mayoría de los servidores de la empresa están informados sobre sus deberes y prohibiciones, aún existe una proporción considerable que necesita recibir información y orientación adicional sobre estas responsabilidades. Es fundamental analizar cómo el conocimiento (o la falta de él) de estos deberes y prohibiciones afecta la aplicación de la reserva de ley en los procesos disciplinarios, y proponer mejoras en la difusión y capacitación para garantizar un cumplimiento adecuado y uniforme de las normas.

6.- ¿Si has sido sujeto de un proceso disciplinario, ¿Respetaron tus derechos durante el procedimiento?

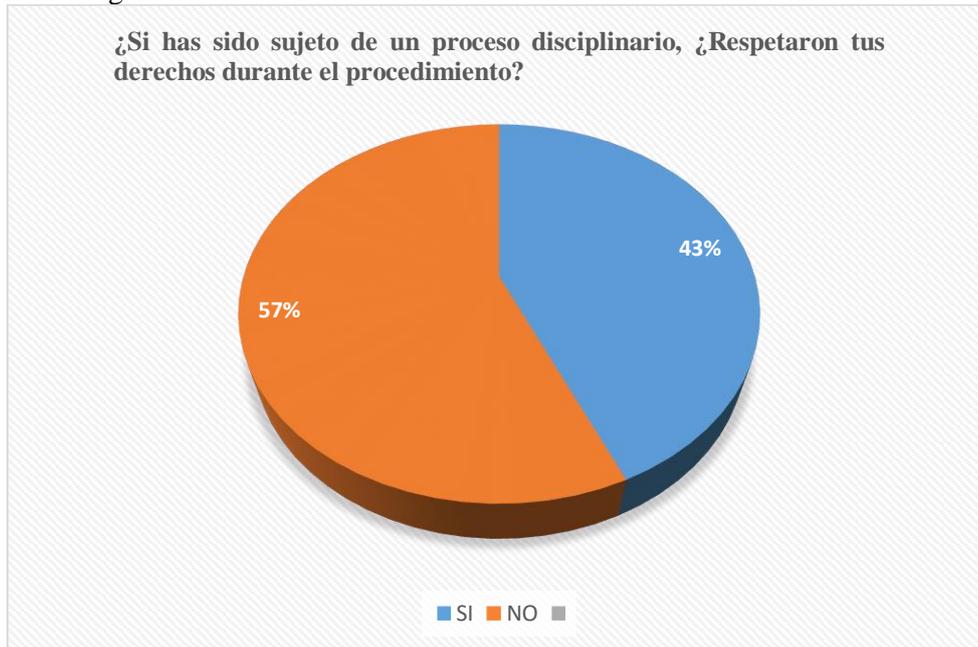
Tabla 7 Pregunta 6

REPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	13	43%
NO	17	57%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

Gráfico 6 Pregunta 6



Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

El 43% de la población encuestada no han sido sujeto de un proceso disciplinario no podrían indicar si respetaron sus derechos durante el procedimiento, y el 57% de la población encuestada que ha sido sujeto de un proceso disciplinario afirmó que no se respetaron sus derechos durante el procedimiento, en base a esta interpretación, existe una proporción significativa de la población encuestada que considera que sus derechos no fueron respetados durante el proceso disciplinario al que fueron sometidos en la empresa municipal de agua potable en Riobamba. Esto indica una percepción negativa en cuanto al cumplimiento de los derechos de los empleados en estos procedimientos, este resultado es relevante, ya que respalda la importancia de examinar el cumplimiento de la reserva de ley y otros principios legales en los procesos disciplinarios. Es esencial analizar los posibles problemas relacionados con la garantía de los derechos de los empleados y proponer recomendaciones para mejorar la protección de los mismos en el contexto de los procedimientos disciplinarios.

7. ¿Contar con un procedimiento disciplinario establecido proporciona claridad sobre las normas y reglamentos internos de la empresa?

Tabla 8 Pregunta 7

REPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

Gráfico 7 Pregunta 7



Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

El 93% de la población encuestada afirmó que contar con un procedimiento disciplinario establecido sí proporciona claridad sobre las normas y reglamentos internos de la empresa, el 7% de la población encuestada afirmó que contar con un procedimiento disciplinario establecido no proporciona claridad sobre las normas y reglamentos internos de la empresa, en base a esta interpretación, la gran mayoría de la población encuestada considera que la existencia de un procedimiento disciplinario establecido sí brinda claridad sobre las normas y reglamentos internos de la empresa municipal de agua potable en Riobamba sugiere que los empleados perciben que el procedimiento disciplinario establecido les proporciona un marco claro y comprensible para comprender y cumplir con las reglas y regulaciones internas de la

empresa, porcentaje que respalda la importancia de contar con un procedimiento disciplinario bien definido y transparente para garantizar la aplicación adecuada de las normas internas y mantener la legalidad en los procesos disciplinarios.

8.- ¿En caso de haber recibido una sanción disciplinaria, ¿consideras que la sanción fue impuesta de acuerdo con lo establecido por la ley y los reglamentos?

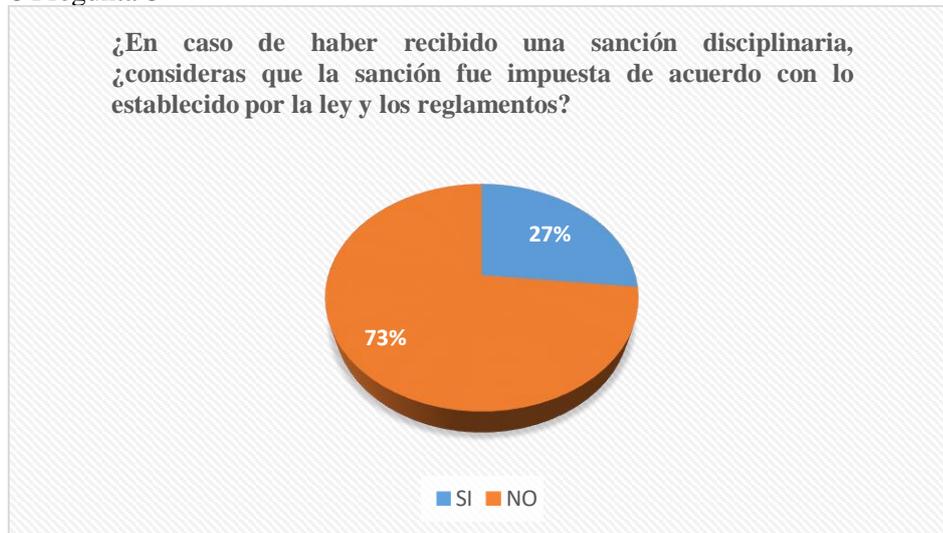
Tabla 9 Pregunta 8

REPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	8	27%
NO	22	73%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

Gráfico 8 Pregunta 8



Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

De los encuestados que han recibido una sanción disciplinaria (población: 30 - 13 = 17), el 93% (8 de 17) considera que la sanción fue impuesta de acuerdo con lo establecido por la ley y los reglamentos, el 7% (22 de 17) de los encuestados que han recibido una sanción disciplinaria no considera que la sanción fue impuesta de acuerdo con lo establecido por la ley y los reglamentos, importante tener en cuenta que los

resultados indican una discrepancia entre los encuestados en cuanto a la percepción de si las sanciones disciplinarias fueron impuestas de acuerdo con la ley y los reglamentos, eso sugiere la necesidad de examinar y evaluar si las sanciones disciplinarias están siendo impuestas de manera coherente con lo establecido por la ley y los reglamentos.

9.- ¿Un procedimiento disciplinario adecuado ayuda a prevenir arbitrariedades o decisiones injustas?

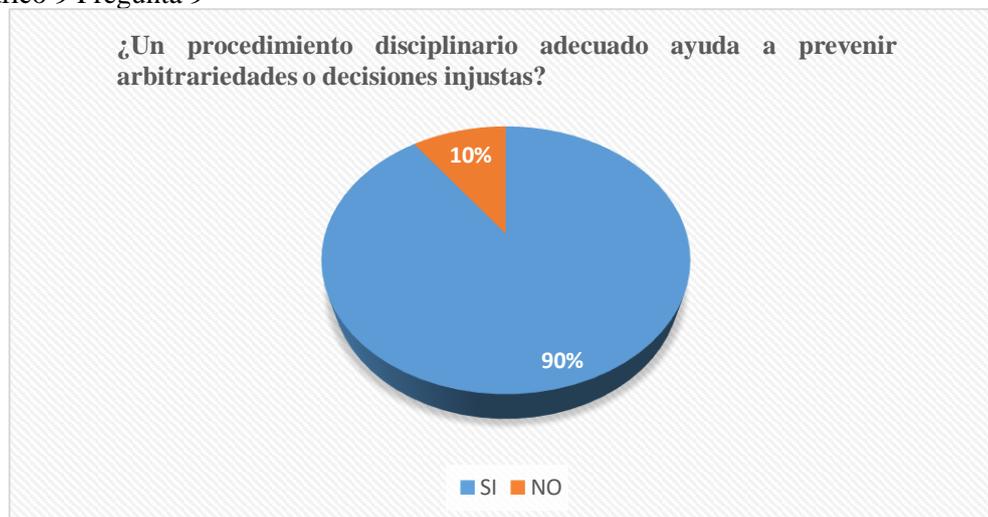
Tabla 10 Pregunta 9

REPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

Gráfico 9 Pregunta 9



Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

El 90% de la población encuestada considera que un procedimiento disciplinario adecuado sí ayuda a prevenir arbitrariedades o decisiones injustas, el 10% de la población encuestada no está de acuerdo en que un procedimiento disciplinario adecuado ayude a prevenir arbitrariedades o decisiones injustas, la gran mayoría de la

población encuestada está convencida de que contar con un procedimiento disciplinario adecuado es fundamental para prevenir la arbitrariedad y asegurar la imposición de decisiones justas. Esto sugiere que los encuestados reconocen la importancia de un procedimiento bien estructurado y transparente para garantizar la equidad y evitar posibles abusos o injusticias en los procesos disciplinarios, lo que enfatiza la importancia de implementar un marco normativo sólido que brinde garantías y protección a los servidores en los procesos disciplinarios.

10.- ¿Un procedimiento disciplinario claro y bien implementado fortalece la imagen y reputación de la institución?

Tabla 11 Pregunta 10

REPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

Gráfico 10 Pregunta 10



Fuente: Encuestas

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

El 93% de la población encuestada está de acuerdo en que un procedimiento disciplinario claro y bien implementado fortalece la imagen y reputación de la institución, el 7% de la población encuestada no está de acuerdo en que un procedimiento disciplinario claro y bien implementado fortalezca la imagen y reputación de la institución, la mayoría de la población encuestada (93%) reconoce que un procedimiento disciplinario claro y bien implementado tiene un impacto positivo en la imagen y reputación de la institución., esto indica que los encuestados valoran la transparencia y la aplicación justa de las normas internas en los procesos disciplinarios como un elemento fundamental para el prestigio y la percepción positiva de la institución, lo que respalda la importancia de examinar la reserva de ley en el derecho administrativo sancionador y cómo su implementación en los procesos disciplinarios puede influir en la imagen y la reputación de la empresa municipal de agua potable en Riobamba.

3.2.Discusión de resultados

Del total de los encuestados su gran mayoría ha señalado sobre el conocimiento de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Reglamento de Talento Humano de la empresa en los Procesos Disciplinarios revela un panorama interesante en relación con la Reserva de Ley en el Derecho Administrativo Sancionador en los procesos disciplinarios en la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba, destacar que este alto porcentaje de conocimiento refleja un nivel significativo de comprensión de las normativas aplicables y demuestra una base sólida para evaluar la Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios, sin embargo, el 17% de la población encuestada afirmó no tener conocimiento de la legislación y reglamentación mencionadas, este grupo representa una proporción minoritaria dentro de la muestra, pero no se puede ignorar su existencia lo que sugieren la necesidad de mejorar la difusión y la comunicación interna de las normativas en la empresa, especialmente en lo que respecta a los Procesos Disciplinarios es importante que todos los empleados y servidores tengan un conocimiento adecuado de la ley y los reglamentos que rigen su conducta y las posibles sanciones disciplinarias que podrían enfrentar, el hecho de que la mayoría de los encuestados tenga conocimiento de la legislación y reglamentación relevante es un aspecto positivo, por cuanto la Reserva de Ley establece que las Sanciones Disciplinarias deben estar basadas en una ley previamente establecida y claramente

definida, aunque los encuestados afirmen tener conocimiento de la legislación y reglamentación, es necesario evaluar si ese conocimiento se traduce en una correcta aplicación y respeto de la Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios.

En la segunda pregunta el 73% de la población encuestada afirmó que la Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios contribuye a la legalidad de las sanciones impuestas a los servidores ese porcentaje de los encuestados representa que tienen confianza en el Principio de la Reserva de Ley y considera que su aplicación es fundamental para garantizar la legalidad y legitimidad de las sanciones disciplinarias el resultado sugiere que los encuestados reconocen la importancia de que las sanciones sean impuestas en base a una ley previamente establecida y claramente definida, lo cual respalda el Principio de Seguridad Jurídica y el respeto a los Derechos de los servidores públicos. Por otro lado, el 27% de la población encuestada afirmó que la Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios no contribuye a la legalidad de las sanciones impuestas a los servidores, si bien este porcentaje es menor en comparación con la mayoría, no se puede ignorar la existencia de este grupo de opinión, con base del resultado podrían indicar una falta de confianza o desconocimiento sobre el Principio de la Reserva de Ley y su relación con la legalidad de las sanciones disciplinarias. Es importante analizar las razones detrás de esta percepción y considerar acciones que promuevan una mayor comprensión y aceptación de la importancia de la reserva de ley en estos procesos.

En la tercera pregunta, la discusión de los resultados obtenidos en la pregunta sobre si se debería mejorar la aplicación de las leyes y reglamentos en los procesos disciplinarios de la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba, los resultados de la población encuestada considera que se debería mejorar la aplicación de las leyes y reglamentos en los procesos disciplinarios de la empresa porcentaje que refleja una clara insatisfacción y una percepción generalizada de que existe espacio para la mejora en la aplicación de las normas disciplinarias estos resultados indican que la población encuestada percibe que actualmente hay deficiencias en la manera en que se aplican las leyes y reglamentos en los procesos disciplinarios, esta percepción puede estar fundamentada en diversas razones. Por ejemplo, la necesidad de garantizar la equidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias, asegurar la transparencia en los procedimientos y respetar los derechos de los servidores públicos involucrados,

aspectos fundamentales para mantener un ambiente laboral justo y fortalecer la confianza de los servidores públicos hacia la empresa. Es notable tener en cuenta que, aunque el 7% de la población encuestada no considera necesario mejorar la aplicación de las leyes y reglamentos en los procesos disciplinarios de la empresa, esta minoría no debe ser ignorada sus opiniones pueden reflejar diferentes perspectivas, como la percepción de que la aplicación actual es adecuada o la falta de conocimiento sobre posibles mejoras.

En la cuarta pregunta según los resultados, el 57% de la población encuestada ha sido sujeto de un Proceso Disciplinario en su experiencia personal, mientras que el 43% restante no ha enfrentado esta situación, más de la mitad de los encuestados han tenido una experiencia directa con los Procesos Disciplinarios en el ámbito laboral de la Empresa Municipal de Agua Potable en Riobamba Esa alta proporción de personas que han pasado por un proceso disciplinario indica que es un tema relevante y recurrente en la empresa la existencia de situaciones o circunstancias que llevan a la aplicación de medidas disciplinarias situaciones que pueden estar relacionadas con incumplimientos de normas internas, conflictos laborales o faltas graves cometidas por los empleados. La Reserva de Ley en el Derecho Administrativo Sancionador, los resultados pueden ser de particular importancia conociendo que la Reserva de Ley establece que solo mediante una ley específica se pueden establecer las sanciones y las condiciones para su aplicación si una proporción significativa de la población encuestada ha sido sujeto de un proceso disciplinario, es relevante analizar si estos procesos se han llevado a cabo de acuerdo con los principios y requisitos establecidos en la legislación vigente permitiendo evaluar si se respeta la Reserva de Ley y si los Procedimientos Disciplinarios se ajustan adecuadamente a los parámetros legales, acciones que pueden ser valiosos para identificar posibles áreas de mejora y fortalecer la efectividad de los procesos disciplinarios en la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba.

En la quinta pregunta los resultados en relación sobre el conocimiento de los deberes y prohibiciones de los servidores de la Empresa Municipal de Agua Potable en Riobamba es fundamental para comprender el nivel de conciencia y comprensión de los empleados sobre sus responsabilidades laborales, la mayoría de la población encuestada afirmó conocer los deberes y prohibiciones que deben cumplir como

servidores de la empresa, mientras que el 27% restante declaró no tener conocimiento de estas obligaciones, sin embargo, es importante destacar que existe un porcentaje significativo de empleados que no están familiarizados con estas responsabilidades, situación que puede deberse a diversas razones, como una falta de comunicación interna eficaz, una capacitación insuficiente o una falta de claridad en la difusión de las políticas y normas internas de la empresa. La falta de conocimiento de los deberes y prohibiciones puede tener implicaciones importantes en la aplicación de la Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios. La Reserva de Ley establece que las sanciones disciplinarias deben estar claramente definidas y establecidas en una ley específica. Si los empleados no están al tanto de estas obligaciones, es posible que no cumplan adecuadamente con los estándares y regulaciones establecidos, lo que podría generar incumplimientos y conflictos en el ámbito laboral.

En la pregunta seis los resultados revelan una proporción significativa de la población encuestada que considera que sus derechos no fueron respetados durante los Procesos Disciplinarios a los que fueron sometidos en la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba. Esta percepción negativa en cuanto al cumplimiento de los derechos de los empleados durante los Procedimientos Disciplinarios es un hallazgo relevante, ya que respalda la importancia de examinar el cumplimiento de la Reserva de Ley y otros principios legales en dichos procesos, fundamental analizar los posibles problemas relacionados con la garantía de los derechos de los empleados en los Procedimientos Disciplinarios de la empresa revisar los mecanismos y las prácticas empleadas en la aplicación de las sanciones disciplinarias. Con base en los resultados obtenidos, se planteará recomendaciones para mejorar la protección de los derechos de los empleados en el contexto de los procedimientos disciplinarios la implementación de mecanismos de supervisión y control, la difusión de información.

En la pregunta siete la gran mayoría de la población encuestada considera que la existencia de un Procedimiento Disciplinario establecido brinda claridad sobre las normas y reglamentos internos de la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba, contar con un procedimiento disciplinario bien definido y transparente les proporciona un marco claro y comprensible para comprender y cumplir con las reglas y regulaciones internas de la empresa, el alto porcentaje respalda la importancia de contar con un procedimiento disciplinario bien establecido y comunicado en la

empresa. La claridad en las normas y reglamentos internos es fundamental para garantizar que los empleados conozcan sus derechos y obligaciones, así como las consecuencias de su incumplimiento. Además, un procedimiento disciplinario claro contribuye a mantener la legalidad y la transparencia en los procesos disciplinarios, evitando arbitrariedades y asegurando un trato justo y equitativo para todos los servidores públicos. No obstante, existe una minoría de empleados que pueden tener dudas o insatisfacción con respecto a la claridad del procedimiento disciplinario. Es fundamental analizar las razones detrás de esta percepción y tomar medidas para mejorar la comunicación y comprensión de las normas internas en la empresa.

En la pregunta ocho los resultados expresan una discrepancia significativa entre los encuestados en cuanto a la percepción de si las sanciones disciplinarias fueron impuestas de acuerdo con la ley y los reglamentos sugiere la necesidad de examinar y evaluar detenidamente si las sanciones disciplinarias están siendo impuestas de manera coherente con lo establecido por la ley y los reglamentos, puede considerarse la deficiencia en el proceso disciplinario. La discrepancia en la percepción de las sanciones disciplinarias puede tener implicaciones significativas para el cumplimiento de la Reserva de Ley en los Procesos Disciplinarios siendo un principio fundamental que establece que solo una norma legal puede determinar las infracciones y sanciones en el ámbito administrativo lo que genera desconfianza en el sistema disciplinario y socavar la legalidad en la toma de decisiones, ¿por lo tanto, es esencial que la empresa Municipal de Agua Potable en Riobamba examine y evalúe cuidadosamente sus procesos disciplinarios para garantizar que las sanciones sean impuestas de acuerdo con la ley y los reglamentos. Esto implica revisar y mejorar la claridad de las normas internas, garantizar la aplicación coherente de las sanciones y fortalecer las garantías procesales para proteger los derechos de los empleados.

En la pregunta nueve la mayoría de la población encuestada está convencida de que contar con un procedimiento disciplinario adecuado es fundamental para prevenir la arbitrariedad y asegurar la imposición de decisiones justas, esta percepción destaca la importancia que los encuestados otorgan a un procedimiento disciplinario bien estructurado y transparente, que establezca normas claras y garantice un proceso justo para todos los involucrados. La confianza en la capacidad del procedimiento disciplinario para prevenir arbitrariedades y decisiones injustas refuerza la importancia

de implementar un marco normativo sólido que brinde garantías y protección a los servidores en los procesos disciplinarios. La existencia de reglas claras, la aplicación coherente de los criterios de evaluación y la participación de los empleados en el proceso disciplinario son aspectos esenciales para evitar abusos y asegurar que las decisiones sean tomadas de manera justa y fundamentada. Se debe prestar atención a las opiniones divergentes y utilizarlas como oportunidades para mejorar y fortalecer aún más el procedimiento disciplinario, buscando siempre salvaguardar los derechos y garantías de los servidores públicos.

En la pregunta diez reconocen que un procedimiento disciplinario claro y bien implementado tiene un impacto positivo en la imagen y reputación de la institución, hallazgo que resalta la importancia que los encuestados otorgan a la transparencia y la aplicación justa de las normas internas en los procesos disciplinarios como elementos fundamentales para el prestigio y la percepción positiva de la institución, la importancia de examinar la reserva de ley en el derecho administrativo sancionador y su implementación en los procesos disciplinarios, ya que una gestión adecuada de estos procesos contribuye a la construcción de una imagen sólida y una reputación favorable para la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba.

3.3.Comprobación de la hipótesis

Resultado de la encuesta dirigida a los servidores públicos (trabajadores y funcionarios) de la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba que han sido sujetos de sanciones disciplinarias en el pasado o servidores públicos que podrían enfrentar un proceso disciplinario en el futuro debido a posibles incumplimientos en sus funciones.

Tabla 12 Comprobación de la Hipótesis

Nro.	PREGUNTA	INDICADORES	
		SI	NO
1	¿Tienes conocimiento de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Reglamento de Talento Humano de la empresa en los procesos disciplinarios?	83%	17%

2	¿La Reserva de Ley en los procesos disciplinarios contribuye a la legalidad de las sanciones impuestas a los servidores?	73%	27%
3	¿Crees que se debería mejorar la aplicación de las leyes y reglamentos en los procesos disciplinarios de la empresa?	93%	7%
4	¿En tu experiencia personal, ¿has sido sujeto de un proceso disciplinario?	57%	43%
5	¿Conoce los deberes y prohibiciones que como servidor de la empresa debes cumplir?	73%	27%
6	¿Si has sido sujeto de un proceso disciplinario, ¿Respetaron tus derechos durante el procedimiento?	43%	57%
7	¿Contar con un procedimiento disciplinario establecido proporciona claridad sobre las normas y reglamentos internos de la empresa?	93%	7%
8	¿En caso de haber recibido una sanción disciplinaria, ¿consideras que la sanción fue impuesta de acuerdo con lo establecido por la ley y los reglamentos?	27%	73%
9	¿Un procedimiento disciplinario adecuado ayuda a prevenir arbitrariedades o decisiones injustas?	90%	10%

10	¿Un procedimiento disciplinario claro y bien implementado fortalece la imagen y reputación de la institución?	93%	7%
TOTAL		725%	275%
INCIDENCIA DE LA VI/VD		72,5%	27,5%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos (trabajadores y servidores) de la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba.

Autor: Christian Mauricio Valdivieso Samaniego

La comprobación de la hipótesis planteada, es necesario analizar los resultados obtenidos en la encuesta y su relación con la variable independiente (aplicación del principio de Reserva de Ley en los procesos disciplinarios) y la variable dependiente (garantía de los derechos de los servidores y legalidad de las sanciones impuestas), según los resultados obtenidos, se puede confirmar que la hipótesis es verdadera.

Los encuestados reconocen la importancia de la reserva de ley en los procesos disciplinarios para garantizar la legalidad de las sanciones y proteger los derechos de los servidores. Esto se evidencia en los resultados de las preguntas 2, 3, 7, 9 y 10 donde se destaca la percepción positiva sobre la contribución de la reserva de ley en la legalidad de las sanciones, la necesidad de mejorar la aplicación de las normas en los procesos disciplinarios, la importancia de contar con un procedimiento disciplinario establecido para proporcionar claridad sobre las normas internas y la afirmación de que un procedimiento disciplinario adecuado ayuda a prevenir arbitrariedades o decisiones injustas.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

El propósito del principio de reserva de ley es delimitar el poder normativo de la administración pública, una de las facultades más discrecionales, imponiendo restricciones y estableciendo límites. A menudo se subestima la importancia de la facultad de crear normas que se integran al sistema legal, pero en realidad, esta capacidad de intervención en la vida social es sorprendentemente significativa, aunque formalmente se encuentre jerárquicamente por debajo de la ley en el diseño constitucional, es importante destacar que los poderes normativos de la administración pública están presentes en todas las actividades administrativas y tienen un impacto frecuente en las libertades de los ciudadanos.

Se ha centrado en el análisis de la reserva de ley en el derecho administrativo sancionador, específicamente en los procesos disciplinarios llevados a cabo en la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Riobamba, a cabo un estudio exhaustivo bajo la perspectiva constitucional de la República del Ecuador, así como de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código Orgánico y Administrativo y el artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. La reserva de ley constituye un principio fundamental del Estado de Derecho, estableciendo que ciertas decisiones y regulaciones deben ser establecidas mediante una ley formal emanada del órgano legislativo competente. En el ámbito del derecho administrativo sancionador, este principio adquiere especial relevancia, ya que limita y regula el ejercicio de la potestad sancionadora por parte de la administración pública.

El artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas confiere al Directorio de la empresa la facultad de emitir normas internas para gestionar el talento humano, abarcando temas como contratación, ascensos, promociones, régimen disciplinario, vacaciones y salarios para el personal que trabaja en empresas públicas. Este estudio ha contribuido al análisis académico y jurídico de la reserva de ley en el derecho administrativo sancionador, en el marco de los procesos disciplinarios en la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Riobamba.

Este estudio confirma que la reserva de ley desempeña un papel esencial en los procesos disciplinarios en la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba. La implementación adecuada de la reserva de ley garantiza la legalidad de las sanciones y promueve la protección de los derechos de los servidores, fundamental que la empresa continúe fortaleciendo sus procesos disciplinarios, asegurando una aplicación rigurosa de las normas y proporcionando claridad sobre los procedimientos internos, esto contribuirá a prevenir decisiones injustas y a mantener un ambiente laboral justo y equitativo para todos los empleados de la organización.

4.2. Recomendaciones

Sensibilización y capacitación, fundamental concienciar a los funcionarios de la administración pública acerca de la importancia y alcance del principio de reserva de ley, ofrecer programas de capacitación que promuevan una comprensión adecuada de este principio, resaltando su función en la protección de los derechos individuales y limitando el ejercicio discrecional del poder normativo para garantizar que todos los empleados y servidores tengan un conocimiento adecuado de la ley y los reglamentos que rigen su conducta, así como las posibles sanciones disciplinarias que podrían enfrentar esto contribuirá a una mayor comprensión y aplicación correcta d en los procesos disciplinarios.

Elaborar un procedimiento para el desarrollo del proceso disciplinario para los servidores públicos de la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba que proporcione claridad sobre las normas internas y los pasos a seguir en caso de una presunta infracción disciplinaria. Este procedimiento debe garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los servidores, incluyendo el derecho a la defensa y el debido proceso, lo que permita arbitrariedades o decisiones injustas: Un procedimiento disciplinario adecuado ayuda a prevenir arbitrariedades o decisiones injustas asegurar que exista un equilibrio entre la potestad sancionadora del Estado y la protección de los derechos de los servidores y la posibilidad de presentar recursos o apelaciones contra las decisiones disciplinarias.

CAPITULO V

5. PROPUESTA

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA LAS Y LOS SERVIDORES Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE RIOBAMBA

TÍTULO I GENERALIDADES

CAPÍTULO I OBJETO, ÁMBITO, PRINCIPIOS Y RESPONSABILIDAD

Art. 1. Objeto. - El objeto de este reglamento es establecer el procedimiento para llevar a cabo el proceso de aplicar sanciones a los empleados y trabajadores, conforme a lo estipulado en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código de Trabajo, el Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba, así como otras regulaciones legales pertinentes.

Art. 2. Ámbito. - Todas las normas contenidas en este reglamento deben ser cumplidas de manera obligatoria en cualquier proceso disciplinario llevado a cabo contra los empleados y trabajadores., conforme la Ley Orgánica de Empresas Públicas, Código de Trabajo, Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano de la Empresa pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba, Reglamento de Trabajadores de la EP-EMAPAR y demás normativa legal pertinente.

Art. 3. Principios rectores. - Los procedimientos disciplinarios que la Comisión Especial, designada previamente por el Gerente General, lleve a cabo, deben cumplir con los siguientes principios: legalidad, eficiencia, voluntariedad, iniciativa de oficio, flexibilidad, rapidez, oportunidad, certeza jurídica, transparencia, buena fe y equidad, en pleno respeto de las garantías establecidas en la Constitución de la República.

Art. 4. Responsabilidad. Las y los empleados que no cumplan con sus responsabilidades y atribuciones, o que infrinjan cualquiera de las prohibiciones establecidas en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código de Trabajo, el Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano

de la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba, el Reglamento Interno de Trabajadores y otras regulaciones que rijan su comportamiento en el ejercicio de sus derechos o funciones, ya sea por acción u omisión, se enfrentarán a medidas disciplinarias, sin perjuicio de las posibles acciones civiles o penales que puedan emprenderse en su contra.

CAPÍTULO II DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Art. 5. Faltas y sanciones. – Dependiendo de la seriedad de las infracciones o prohibiciones cometidas por las y los empleados, las cuales están claramente establecidas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código de Trabajo, el Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano de la Empresa Pública Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba, el Reglamento Interno de Talento Humano y otras normas legales pertinentes

CAPÍTULO III SUJETOS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 6. Sujetos. - En el procedimiento disciplinario dirigido hacia los empleados, tanto el que denuncia o presenta la queja (sujeto activo) como aquel contra quien se presenta la denuncia (sujeto pasivo) participan activamente.

Art. 7.- Sujeto activo del proceso. - El Gerente General de la EP-EMAPAR es la persona que actúa como sujeto activo en el proceso disciplinario.

Art. 8. Sujeto pasivo del proceso. - El sujeto pasivo en el proceso disciplinario es la persona contra quien se ha iniciado el procedimiento, pudiendo ser un servidor o trabajador.

TÍTULO II COMPETENCIA DISCIPLINARIA

CAPÍTULO I ATRIBUCIONES DEL GERENTE O SU DELEGADO

Art. 9. Atribuciones del Gerente o su delegado. - En lo relativo al proceso disciplinario, corresponde al Gerente o su delegado:

a. Encargarse de analizar y tomar decisiones sobre los procedimientos disciplinarios presentados contra los trabajadores y servidores.

b. Designar una Comisión Especial que asegure el cumplimiento del debido proceso y el derecho a la defensa durante la investigación.

c. Resolver solicitudes de aclaraciones, correcciones y enmiendas.

CAPÍTULO II DE LA COMISIÓN ESPECIAL

Art. 10. La Comisión Especial. - El Gerente General o su delegado designará una Comisión cuya función es asegurar que se cumpla con el debido proceso y el derecho a la defensa durante la investigación en el proceso disciplinario. Esta Comisión tendrá la autoridad para examinar e investigar posibles faltas disciplinarias, ya sea por solicitud de una parte o de oficio. Además, será responsable de informar y hacer recomendaciones pertinentes dentro de los plazos establecidos para dicho propósito

Art. 11. De la conformación. - El Gerente o su delegado designará la Comisión Especial, cuyo secretario será el secretario general de la EP-EMAPAR. Esta Comisión estará compuesta por el jefe de Talento Humano y el Jefe Inmediato directo del trabajador o servidor involucrado en la infracción.

Art. 12. Causales de excusa. – El Gerente General o su delegado, así como los integrantes de la Comisión Especial, se abstendrán de participar en el conocimiento y desarrollo del proceso disciplinario solamente cuando estén involucrados en situaciones previstas en las leyes, reglamentos y otras normas legales aplicables.

Art. 13. De la excusa. - El Gerente General o su delegado, así como los integrantes de la Comisión Especial, que se encuentren en una situación que amerite su abstención, evitarán participar en cualquier aspecto del proceso disciplinario. Si incumplen con esta prohibición, se les aplicarán las sanciones correspondientes.

Art. 14. Término para presentar la excusa. - Los integrantes de la Comisión Especial designada para la investigación en el proceso disciplinario tendrán un plazo de 72 horas, a partir de su notificación, para presentar su excusa para formar parte de la comisión. El Gerente General o su delegado serán quienes consideren y resuelvan dicha solicitud de excusa.

TITULO III DEL PROCEDIMIENTO

CAPÍTULO I REGLAS GENERALES

Art. 15. Tiempo de instauración e inicio del proceso. – El Gerente General o su delegado, a través de la Secretaría General de la empresa, notificará a la Comisión Especial en un plazo de diez días para que inicie la investigación dentro del proceso disciplinario. La Comisión contará con un período de hasta 15 días, a partir de la notificación con la resolución de instauración del proceso, para llevar a cabo la investigación.

Si alguno de los miembros de la Comisión presenta una excusa, el proceso se iniciará en un plazo inamovible de cinco días contados desde la notificación de la aceptación o rechazo de dicha excusa.

El proceso comenzará con la emisión de la resolución de instauración del proceso disciplinario por parte de la Comisión Especial, la cual será responsable de llevar a cabo la investigación.

Art. 16. Formas de instaurar el proceso. - Los procesos disciplinarios se inician ya sea de manera voluntaria o por iniciativa propia, en contra de los empleados o servidores que han cometido infracciones o violado las prohibiciones establecidas por la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código de Trabajo, el Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano de la Empresa y otras normativas pertinentes.

Art. 17. Petición de parte. - Aquellas personas que tengan conocimiento de la comisión de una o varias infracciones que deben ser sancionadas por el Gerente General o su delegado, y que estén sujetas a la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código de Trabajo, el Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano de la Empresa y otras normas aplicables, deben presentar una solicitud por escrito ante el mencionado funcionario para iniciar el proceso disciplinario. En esta solicitud, se deben exponer claramente los hechos a investigar y proporcionar cualquier información relevante para esclarecerlos, identificando a los presuntos responsables y afectados.

El Gerente General o su delegado, después de verificar la pertinencia de la solicitud, notificará a la Comisión Especial para que lleve a cabo la investigación dentro del proceso disciplinario, de acuerdo con las atribuciones establecidas en este reglamento.

El peticionario no será considerado como parte o sujeto procesal dentro del proceso disciplinario, y, por lo tanto, las pruebas presentadas o solicitadas serán evaluadas, incluidas o rechazadas por la Comisión Especial, en caso de que se consideren necesarias y pertinentes para aclarar los hechos.

Art. 18. De oficio. - Si el Gerente General o su delegado recibe información confiable sobre la posible comisión de una infracción disciplinaria por parte de

trabajadores o servidores, notificará de manera automática a la Comisión Especial para que realice la investigación dentro del proceso disciplinario, de acuerdo con las atribuciones establecidas en este reglamento.

Art. 19. Retiro o renuncia del sujeto pasivo. - La renuncia del trabajador o servidor bajo investigación no detendrá el proceso disciplinario una vez que haya sido iniciado. Del mismo modo, el procedimiento continuará en aquellos casos en que la relación laboral termine por una razón diferente a la renuncia

.CAPÍTULO II DEL TRÁMITE INVESTIGATIVO

Art. 20. Acciones previas. - Antes de emitir la resolución para iniciar el proceso, la Comisión Especial solicitará a la Unidad del Talento Humano que proporcione una copia certificada de la acción de personal con referencia al cargo que ocupa el investigado, así como su situación laboral actual. Además, se adjuntará la información del expediente laboral relacionada con el domicilio, número de teléfono y dirección de correo electrónico del investigado.

Toda esta información deberá ser entregada en un plazo de 48 horas, con el riesgo de enfrentar la sanción administrativa correspondiente en caso de no cumplir con el plazo establecido.

Art. 21. Instauración del proceso. - La Comisión Especial solicitará al Gerente General o su representante emitir la correspondiente resolución administrativa de inicio del proceso investigativo. Dicha resolución contendrá:

- a. La competencia de la Comisión Especial para llevar a cabo la investigación.
- b. La identidad del investigado.
- c. Los hechos que constituyen la presunta falta disciplinaria.
- d. La tipificación de la presunta infracción disciplinaria que está siendo investigada.
- e. Los medios de prueba disponibles y la solicitud de llevar a cabo las diligencias necesarias para verificar la existencia o no de la presunta falta disciplinaria.
- f. Una advertencia sobre la obligación del investigado de responder en un plazo de tres días, notificar y solicitar la práctica de sus pruebas, y proporcionar su casillero judicial y dirección de correo electrónico para futuras notificaciones.

Art. 22. Citación. - La Comisión Especial, a través de su secretaría, citará a los presuntos infractores mediante la resolución administrativa de la siguiente manera:

La citación a los investigados se llevará a cabo en persona, dentro de un plazo máximo de dos días hábiles a partir de la fecha de inicio del proceso, mediante una sola boleta entregada en su lugar de trabajo o en su dirección de correo electrónico empresarial. El secretario registrará la diligencia con la fecha y hora correspondiente.

En caso de que no sea posible realizar la citación de acuerdo con el método mencionado anteriormente, se realizará la citación a través de tres boletas entregadas en el domicilio señalado en el expediente laboral, en tres días hábiles distintos y consecutivos, quedando registrado el acto dentro del proceso.

Art. 23.- Contestación. - El investigado responderá a la resolución de inicio del proceso disciplinario dentro de un plazo de tres días a partir de la fecha en que se realizó la citación. En su respuesta, anunciará las pruebas que presentará en su defensa y adjuntará los documentos y cualquier información relevante que posea para respaldar sus derechos.

Art. 24. Término de prueba. - Una vez que el investigado ha presentado su respuesta o en caso de que no lo haya hecho, la Comisión Especial de manera automática iniciará un período de prueba de cinco días. Durante este tiempo, se llevarán a cabo las pruebas anunciadas y las diligencias solicitadas, tanto en la resolución de inicio del proceso como en el escrito de respuesta presentado por el investigado.

Para garantizar el derecho de defensa, en caso de solicitar la recepción de testimonios, estos se rendirán dentro del período de prueba y en horario de oficina, en presencia de la Comisión Especial y el secretario. La responsabilidad de la presencia de los testigos recae en quien los propone como prueba.

Las pruebas que no hayan sido anunciadas al momento de presentar la respuesta a la resolución de inicio del proceso disciplinario y que no estén relacionadas o pertinentes a los hechos investigados, o que contradigan el marco legal, no serán admitidas.

Cada parte involucrada en el procedimiento administrativo debe obtener y presentar las pruebas requeridas para ser incorporadas al expediente. Estas pruebas

deben ser recibidas y agregadas al proceso investigativo dentro del plazo establecido para ello. No se aceptarán ni se admitirán pruebas fuera del período de prueba. Las pruebas pueden ser testimoniales o documentales, según corresponda al caso específico, con la excepción de la confesión.

Los requerimientos dentro de la investigación deben ser presentados ante el secretario de la Comisión Especial, quien informará a la misma para su trámite y notificación oportuna.

Art. 25. Prueba para mejor certeza. - La Comisión Especial, si lo considera necesario, podrá solicitar de manera voluntaria, antes de emitir el informe motivado, la inclusión de nuevos documentos o la realización de otras diligencias que considere apropiadas, siempre asegurando el derecho a la contradicción.

Art. 26. Informe de la Comisión Especial. - Una vez que se haya completado el plazo de prueba, la Comisión Especial emitirá el informe motivado en un plazo de diez días, el cual incluirá lo siguiente:

- a. La identidad del o los presuntos infractores.
- b. Los hechos que se imputan al investigado.
- c. Un análisis y valoración de las pruebas recopiladas en el expediente.
- d. La tipificación de la presunta infracción disciplinaria.
- e. Las recomendaciones que consideren pertinentes.

El expediente original, junto con el informe, será remitido al Gerente o su delegado para la resolución correspondiente. Cabe mencionar que este informe no tendrá carácter vinculante, por lo que no será necesario notificarlo.

CAPÍTULO III DE LA RESOLUCIÓN

Art.- 27. Competencia para sancionar. - El Gerente o su delegado, basándose en el informe y el expediente enviado por la Comisión Especial, y en virtud de las facultades otorgadas por la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Reglamento de Gestión y Administración de Talento Humano y otras normativas aplicables, tomará una decisión dentro de un plazo máximo de sesenta días, ya sea absolviendo o imponiendo sanciones a los empleados o servidores involucrados.

Art. 28. Motivación de la resolución. - La Resolución emitida por el Gerente o su delegado, ya sea absolviendo o sancionando al investigado, deberá contar con una motivación adecuada, donde se expongan claramente las normas o principios jurídicos

en los que se basa la decisión, explicando la relevancia de su aplicación a los hechos específicos del caso.

Art. 29. Ejecución de la resolución. – Cuando los trabajadores o servidores reciban sanciones como amonestaciones verbales, amonestaciones por escrito, sanciones pecuniarias, suspensión temporal de sus actividades o la separación definitiva de la empresa, la Unidad de Talento Humano archivará las sanciones en sus expedientes respectivos y llevará a cabo las acciones necesarias para su ejecución.

Art. 30. Registro de las Resoluciones Disciplinarias. - El Registro de Resoluciones Disciplinarias de la EP-EMAPAR estará a cargo de la Secretaría General. Todas las resoluciones que hayan sido ejecutoriadas serán ingresadas de manera obligatoria al Registro de Resoluciones Disciplinarias.

TITULO IV INTERPOSICIÓN DE RECURSOS

CAPÍTULO I DE LOS RECURSOS

Art. 31. Recursos. - Los trabajadores y servidores que consideren que la resolución adoptada por el Gerente General o su delegado les afecta, podrán presentar y fundamentar el recurso de apelación ante el Directorio de la EP-EMAPAR dentro de un plazo de 3 días hábiles a partir de la notificación con la resolución.

Art. 32. El Gerente General no tendrá la facultad de cambiar las decisiones adoptadas mediante resoluciones una vez que estas hayan sido emitidas. Sin embargo, podrá aclarar cualquier concepto dudoso u oscuro, así como rectificar o subsanar errores evidentes de copia, referencia, cálculos numéricos o de naturaleza meramente material o de hecho.

Dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución, la persona afectada podrá solicitar al Gerente General las aclaraciones, rectificaciones y subsanaciones que considere necesarias. Asimismo, el Gerente General también podrá realizar de oficio las aclaraciones, rectificaciones y subsanaciones correspondientes.

La solicitud de aclaración, rectificación o subsanación del acto administrativo suspenderá el plazo para presentar el recurso de apelación.

Art. 33. Recurso de Apelación. - Dentro del término de 3 días hábiles a partir de la notificación de la resolución emitida por el Gerente General o su delegado, o en

caso de que se haya notificado la resolución del pedido de aclaración, rectificación o subsanación, el sujeto afectado podrá presentar el recurso de apelación ante el mismo Gerente General. La presentación de este recurso no detendrá la ejecución de la sanción que se está apelando.

Para interponer el recurso de apelación, no será necesario agotar previamente el pedido de aclaración mencionado en el artículo anterior.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

- Asamblea Nacional. (2017). *Código Orgánico Administrativo*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2019). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito-Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Danós Ordóñez, J. (2013). Notas acerca de la potestad sancionadora de la administración. *Revista Jurídica de la Pontificia Universidad Católica de Perú*,
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071868512013000100013&script=sci_a.
- Dromi, S. (2004). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires- Argentina: Editorial Ciudad Argentina; Décima.
- Gordillo, A. A. (1984). *Tratado de derecho administrativo y obras selectas : teoría*. Buenos Aires- Argentina: Fundación de Derecho.
- Lagla, R. L. (2021). *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo*. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Lagla, R. L. (2021). *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Nacional, A. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito : CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.
- NACIONAL, A. (2009). *LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS*. Quito: ASAMBLEA NACIONAL.
- PAOLA, V. B. (2023). *LA RESERVA DE LEY EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS PERITOS ACREDITADOS EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA*.

SANTO DOMINGO-ECUADOR: UNIVERSIDAD REGIONAL
AUTÓNOMA DE LOS ANDES.

Rivera, C. E. (2020). *La reserva de ley en el derecho administrativo sancionador La regulación de las infracciones administrativas*. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar .

Rivera, C. E. (2020). *La reserva de ley en el derecho administrativo sancionador La regulación de las infracciones administrativas*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .

ANEXOS

INSTRUMENTOS Y VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
VICERRECTORADO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, DERECHO MENCIÓN EN DERECHO
ADMINISTRATIVO
ENCUESTA APLICADA A FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA
EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DE RIOBAMBA

Objetivo: Recopilar información de los trabajadores y servidores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba, en relación con los procesos disciplinarios, con el fin de llevar a cabo el estudio sobre la Reserva de Ley en el Derecho Administrativo Sancionador en los Procesos Disciplinarios de dicha empresa.

MODELO DE ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO, MENCIÓN EN DERECHO
ADMINISTRATIVO

Reciba un atento y cordial saludo.

La presente encuesta se realizará para un proyecto de investigación únicamente con fines educativos para recolectar información sobre “La Reserva de Ley en el Derecho Administrativo Sancionador en los Procesos Disciplinarios en la Empresa Municipal de Agua Potable Riobamba”. Esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad las siguientes preguntas. Lea usted con atención y conteste a la pregunta con un “X” en una sola alternativa.

1. ¿Tienes conocimiento de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Reglamento de Talento Humano de la empresa en los procesos disciplinarios?

Sí

No

2. ¿La Reserva de Ley en los procesos disciplinarios contribuye a la legalidad de las sanciones impuestas a los servidores?

Sí

No

3. ¿Crees que se debería mejorar la aplicación de las leyes y reglamentos en los procesos disciplinarios de la empresa?

Sí

No

4. ¿En tu experiencia personal, ¿has sido sujeto de un proceso disciplinario?

Sí

No

5. ¿Conoce los deberes y prohibiciones que como servidor de la empresa debes cumplir?

Sí

No

6. ¿Si has sido sujeto de un proceso disciplinario, ¿Respetaron tus derechos durante el procedimiento?

Sí

No

7. ¿Contar con un procedimiento disciplinario establecido proporciona claridad sobre las normas y reglamentos internos de la empresa?

Sí

No

8. ¿En caso de haber recibido una sanción disciplinaria, ¿consideras que la sanción fue impuesta de acuerdo con lo establecido por la ley y los reglamentos?

Sí

No

9. ¿Un procedimiento disciplinario adecuado ayuda a prevenir arbitrariedades o decisiones injustas?

Sí

No

10. ¿Un procedimiento disciplinario claro y bien implementado fortalece la imagen y reputación de la institución?

Sí

No

Por el apoyo y la colaboración brindada, reciba un atento agradecimiento.