

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación tiene como tema: “LA INEXISTENCIA DEL SISTEMA DE ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PARA EVITAR LA INDEBIDA INSTAURACIÓN DE SUMARIOS ADMINISTRATIVOS EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN PÍLLARO EN EL PERIODO 2008 ”.

Partiendo que los Sumarios Administrativos son procesos Administrativos Públicos, controversias que se originan en cada una de las empresas o instituciones: mismos que a la postre no respeta el debido proceso, como también la legítima defensa del sumariado. Es necesario que se implante hoy en día Centros de Arbitraje y Mediación mismos que cuenten con el aval de la Constitución de la República del Ecuador y la filosofía de llegar a la solución de problemas buscando el compromiso y el aporte decisivo y desinteresado de las partes.

Solución que es la más viable de ejecutar y que cuentan con el basamento legal de la Normativa Ecuatoriana, la sana crítica del Tribunal de Arbitraje y Mediación es lo más importante, radica en el convenio voluntario y consensual de las partes deliberantes.

Por ello como investigador de este trabajo pretendo que se cree un Centro de Arbitraje y Mediación en el Ilustre Municipio del Cantón Píllaro, para evitar procesos judiciales demorosos que ocasionan pérdida de tiempo. Y de esta forma la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro esté a un nivel jurídico de las grandes metrópolis de los llamados países desarrollados, donde la política existente sea cero por ciento de ilegalidades, cero por ciento de pasatiempos, solución de conflictos, y controversias en forma precisa e inmediata.

El presente trabajo de investigación sobre: “LA INEXISTENCIA DEL SISTEMA

DE ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PARA EVITAR LA INDEBIDA INSTAURACIÓN DE SUMARIOS ADMINISTRATIVOS EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN PÍLLARO EN EL PERIODO 2008 ”, se encuentra estructurado por los siguientes capítulos: El primer Capítulo denominado: EL PROBLEMA, contiene el análisis Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática con un panorama jurídico organizacional a nivel del cantón , provincia y país, mismos que están relacionados con el mundo globalizado en que vivimos.

El Capítulo II denominado: MARCO TEÓRICO se fundamenta en una visión: Filosófica, Sociológica y Legal. Donde cada una de ellas emitirá sus características y elementos necesarios que busquen el éxito en mi trabajo de investigación.

El Capítulo III titulado: METODOLOGÍA plantea que la investigación se realizará desde el enfoque crítico propositivo, de carácter cuantitativo empleando la técnica del análisis y la síntesis donde el aporte de los investigados sea la base fundamental para crear el paradigma jurídico con el que se vino operando en el Cantón Píllaro. Como investigador del Derecho y ciudadano pillareño manifiesto que: La modalidad de la investigación más acertada es la bibliográfica documental, de campo e intervención social.

El Capítulo IV señalado como: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, da a conocer las conclusiones de la entrevista y la encuesta, lo que permitirá obtener la interpretación descifrada y científica de las respuestas obtenidas en la investigación realizada en la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro.

En el Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, se demuestra que existe un desconocimiento sobre los Sumarios Administrativos y el Sistema de Arbitraje; por lo tanto, se recomienda a los Servidores /as Públicos,

Empleados /as y Trabajadores de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro, se capacite mediante talleres y seminarios jurídicos.

Para concluir con el presente trabajo investigativo, en el Capítulo VI denominado: PROPUESTA, se plantea la reforma a los artículos 42 y 45 del Título III, Capítulo IV de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; así como también reformar los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Título III, Capítulo V del Reglamento de la LOSCCA.

En la parte final se pondrá una bibliografía: real, concreta, jurídica y un proceso de Sumario Administrativo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

“LA INEXISTENCIA DEL SISTEMA DE ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PARA EVITAR LA INDEBIDA INSTAURACIÓN DE SUMARIOS ADMINISTRATIVOS EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN PÍLLARO EN EL PERIODO 2008 ”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CONTEXTUALIZACIÓN

Macro

A través de la historia los conflictos y las controversias entre seres humanos ha sido una actividad que no se la puede negar en el normal desarrollo de la vida de las personas. Es así que en Roma se instituyó la solución a los problemas mediante una vía legal y jurídica que ellos lo denominaron el IUS_CIVILIS, donde se manifiesta que, quien tiene la solución y la última palabra para la resolución de los problemas es el Monarca o el dueño de la fuerza-poder.

Si revisamos los Tribunales que administran justicia a nivel latinoamericano y mundial observamos que la CAN, el MERCOSUR y la HAYA: entre sus políticas y objetivos principales es de no dilatar los procesos judiciales, sino al contrario llevando a un feliz término la aplicación del Arbitraje y Mediación donde los personajes liderantes sean de respetada honorabilidad, una credibilidad intachable y que tengan conocimientos capacitación adecuada.

Asimismo en el Ecuador la buena voluntad y el afán de hacer las cosas bien, ha hecho que los asambleístas busquen la paz y la armonía a través de la solución

inmediata de sus problemas y controversias. Por ello, los mencionados representantes de la ciudadanía ecuatoriana reunidos en la ciudad Alfaro de Montecristi plasmaron en la Constitución que la honestidad, sinceridad y el desinterés son las mejores armas para la solución de conflictos, ratificando en el Art. 190 de la Constitución de la República del Ecuador, que la Mediación y Arbitraje ayudará a salir de la crisis jurídica que atraviesa nuestro país.

También mencionaremos que la Ley de Arbitraje y Mediación regula y coordina estos grandes objetivos de la Constitución mismos que son amparados con convenios y tratados internacionales; respaldados y tipificados en el Derecho Internacional Público y Privado.

Meso

Es preciso enfatizar que la problemática planteada, es una consecuencia jurídica que presenta desgaste de tiempo y dinero; lo que disminuye la posibilidad de una probable solución de conflictos, evitando procesos que violen derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y más normativas pertinentes.

Por otro lado, la escasa o ninguna preparación en las institucionales Municipales de la Provincia de Tungurahua, frente a los conflictos de carácter administrativo, han llevado a que éstos problemas no tengan una solución, sino al contrario han extendido un proceso por varios meses.

Cabe recalcar que para el análisis de esta problemática, las Instituciones en las que se encuentran estos problemas, la Ley de Arbitraje y Mediación así como la Constitución de la República del Ecuador, da medios alternativos para la solución de los problemas entre las partes. Situación que conlleva a crear confianza mutua entre las partes involucradas en el conflicto.

La creación del Centro de Arbitraje y Mediación, es una necesidad urgente en la vida de una institución, la misma que siempre debe existir dentro de una empresa pública o privada. En el Centro de Arbitraje y Mediación su objetivo fundamental es evitar sumarios administrativos que ocasionan daños psicológicos y económicos en el sumariado.

Micro

Esta investigación científica se lo realizará en la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro, ya que será de vital importancia para la solución de conflictos que se originen dentro de la institución, que permitirá llegar a una solución pacífica y armónica impidiendo que se convierta en trámites administrativos largos y engorrosos, que afecte al sumariado.

La creación de un Centro de Arbitraje y Mediación en un Municipio sería una alternativa importante para que los problemas administrativos y otros que sean convencionales se resuelvan de manera rápida, precisa y concreta, sin vulnerar derechos consagrados en la Constitución, opción válida que en la actualidad debe implementarse en el Cantón Píllaro.

ÁRBOL DE PROBLEMA

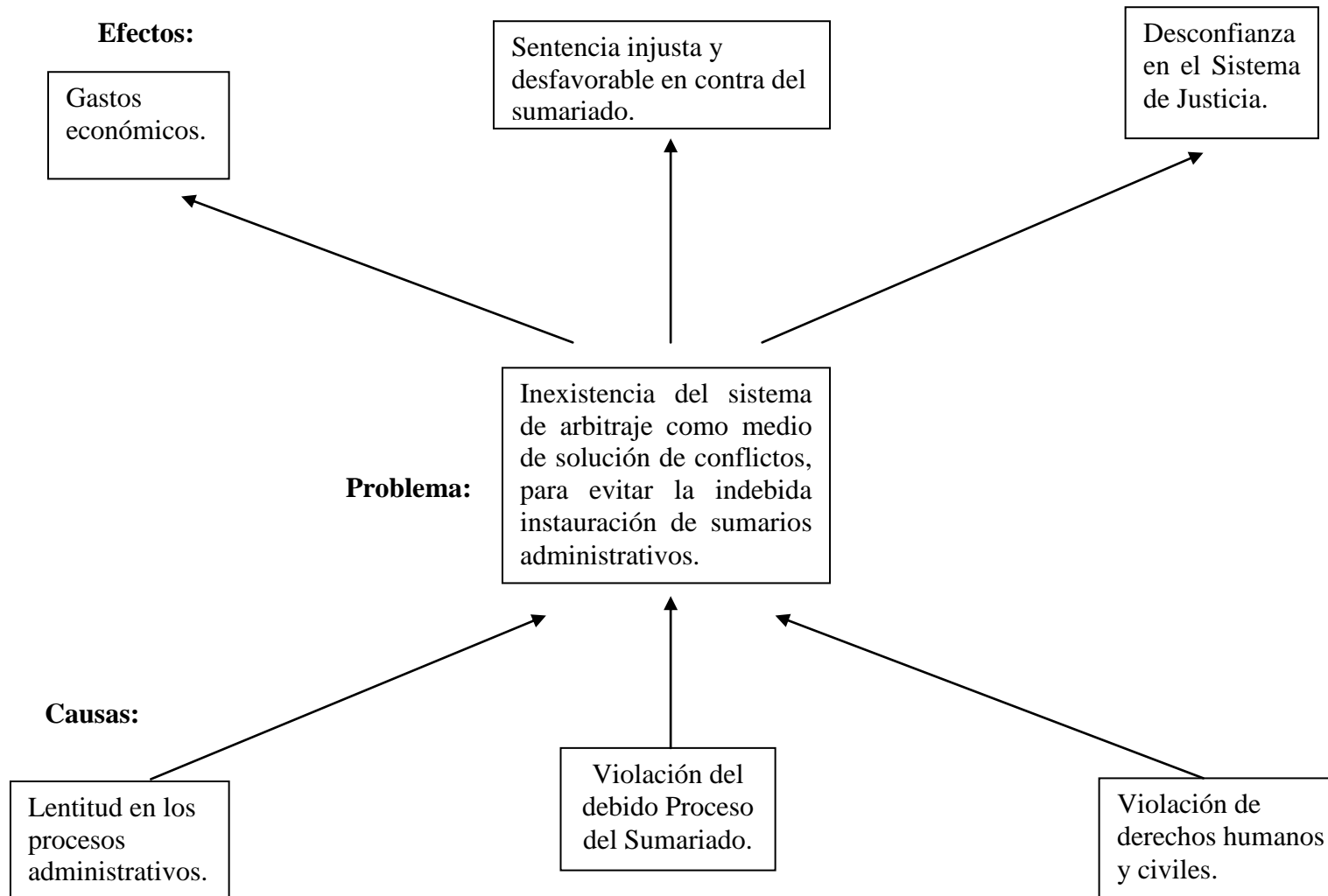


Gráfico N° 1

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

ANÁLISIS CRÍTICO

Partiendo de que los procesos deben ser rápidos y no dilatorios, para alcanzar una pronta solución al problema, producido en el sumariado o en los deliberantes. Es necesario buscar otros medios de solución como la Arbitraje y Mediación.

Los derechos del sumariado pudieron ser violados por varias ocasiones en trámites diferentes que se han practicado dentro de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro, revelando la necesidad de la implantación de un Centro de Arbitraje y Mediación para la solución de este tipo de conflictos.

Se han violado y vulnerado los derechos humanos por cuanto el sumariado ha tenido que recurrir a otras instancias reclamando sus derechos consagrados en la Constitución de la Republica del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, que muchas veces no han sido tomados en cuenta en diferentes procesos como es el Sumario Administrativo.

Por todas estas razones han causado gastos económicos irreparables que ha tenido que afrontar el sumariado por los trámites engorrosos, ocasionados en el proceso administrativo; se evitaría todo esto con la implantación de un Centro de Arbitraje y Mediación en la Ilustre Municipalidad de Píllaro, tomando en cuenta que este Centro serviría para solucionar otros conflictos de los particulares.

Las sentencias injustas y desfavorables han ocasionado insatisfacción en la parte afectada, provocando desconfianza total en las autoridades encargadas de ventilar esta clase de procesos.

En consecuencia han creando desconfianza e inseguridad jurídica al sumariado quien es el afectado por las leyes establecidas, para la solución de esta clase de conflictos en nuestra legislación ecuatoriana.

PROGNOSIS

Toda persona natural concedora de sus derechos y obligaciones emanados por la Constitución de la República del Ecuador y demás normativas pertinentes, hace que éste ser humano sea digno ante Dios y ante la ley, razón por la cual, es obligación de las personas jurídicas a través de sus dignatarios, cumplir y hacer cumplir las leyes emanadas por nuestro Estado más aún, cuando se trata de los sagrados derechos del funcionario o empleado Pillareño. Principalmente en una institución Pública como es la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro, donde debe desbordar el testimonio de equidad y justicia de una administración correcta y transparente.

Formulación del problema

¿“LA INEXISTENCIA DEL SISTEMA DE ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PARA EVITAR LA INDEBIDA INSTAURACIÓN DE SUMARIOS ADMINISTRATIVOS EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN PÍLLARO EN EL PERIODO 2008”?

Interrogantes de la investigación

¿Existe el Sistema de Arbitraje como medio de solución de conflictos en la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro?

¿Cómo se dan los Sumarios Administrativos en la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro?

¿Cree usted que los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Título III, Capítulo V del Reglamento de la LOSCCA, garantizan los derechos del

sumariado?

Delimitación del objetivo de la investigación

Delimitación de contenido

CAMPO: Derecho

ÁREA: Arbitraje y Mediación

ASPECTO: Proceso de Sumario Administrativo.

Delimitación espacial

La investigación se realizará en la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro, Departamento de Asesoría Jurídica.

Delimitación temporal

El trabajo de investigación se desarrollará durante el período 2008.

Unidades de observación

- Autoridades de la Institución.
- Departamento de Asesoría Jurídica o de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro.
- Procesos de Sumarios Administrativos.

Justificación

La presente investigación involucra a la Ilustre Municipalidad del Cantón

Píllaro, para la aplicación del Arbitraje, a través de la creación de un Centro de Arbitraje y Mediación, para la solución de los conflictos laborales que se generen en la mencionada Institución y para el resto de la ciudadanía que desee solucionar conflictos entre particulares.

Igualmente se enfatizará la visión entre las partes del conflicto, para que se llegue a un acuerdo evitando Procesos Administrativos, Judiciales, dilatorios que vulneran los derechos de las partes.

Se ha observado que debido a la problemática que existe en las instituciones públicas es una necesidad de implementar los medios alternativos de solución de conflictos, para lo cual es necesario crear Centros de Mediación y Arbitraje.

La presente investigación es factible porque se cuenta con los elementos humanos: Autoridades, Servidores /as Públicos, Empleados /as y Trabajadores, motivo del proyecto.

Por ello, se requiere proponer estrategias necesarias y legales para que el Arbitraje sea utilizado para resolver conflictos que evite sumarios administrativos engorrosos, más aún cuando las municipalidades del país están luchando por la desconcentración y descentralización, tratando de alcanzar una autonomía tanto en su administración como en su financiamiento; por ende el Cantón Píllaro siendo una ciudad pujante y de desarrollo no puede quedarse al margen de una administración moderna donde impera la preparación del ser humano y el aumento de la tecnología de punta con las alternativas más eficientes y eficaces en la solución de problemas como son los Centros de Arbitraje y Mediación.

Objetivos

Objetivo General

Determinar si la inexistencia del Sistema de Arbitraje como medio de solución de conflictos suspendería la indebida instauración de Sumarios Administrativos en la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro en el periodo 2008.

Objetivos específicos

- Analizar la inexistencia del Sistema de Arbitraje como medio de solución de conflictos.
- Evidenciar la indebida instauración de los Sumarios Administrativos en la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro en el periodo 2008.
- Reformar los artículos 42 y 45 del Título III, Capítulo IV de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; así como también reformar los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Título III, Capítulo V del Reglamento de la LOSCCA.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Como investigador responsable y futuro profesional del derecho una vez analizado, la temática de investigación, he realizado una visita física a las diferentes bibliotecas de la Provincia de Tungurahua, pero principalmente en las que pertenecen a las Universidades, teniendo como resultado que no existe hasta la actualidad un tema que sea parecido o concuerde con las variables tanto dependiente como independiente de mi trabajo de investigación: “LA INEXISTENCIA DEL SISTEMA DE ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PARA EVITAR LA INDEBIDA INSTAURACIÓN DE SUMARIOS ADMINISTRATIVOS EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN PÍLLARO EN EL PERIODO 2008” lo que hace factible, necesario y urgente realizar un aporte significativo a la Sociedad y en especial a la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro para la solución de sus conflictos internos institucionales.

FUNDAMENTACIÓN

Filosófica

Todo trabajo de investigación tiene su razón de ser en el pasado, presente y futuro, por ende me baso en la epistemología principalmente del Derecho Consuetudinario y del Derecho Antiguo; donde con las ideas de Justiniano y Gayo se buscaba la solución a las controversias existentes a través del consenso y la gran defensa oral y verbalística, donde toda prueba debía ser sustentada en forma, clara, precisa y de convencimiento.

Uno de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación e interacción de la dinámica de las contradicciones que generan cambios profundos.

La investigación está comprometida con los seres humanos y su crecimiento social, por lo tanto debe haber cambio y contradicciones para llegar a la solución de un problema.

Sociológica

La investigación se fundamenta en la Teoría Dialéctica del Materialismo Histórico, donde se encuentra el constante cambio y transformación de una sociedad que va hacia el desarrollo y progreso. Todo ser humano alcanza la transformación hacia la trascendencia en el tiempo y en el espacio.

La sociedad es producto histórico de la interacción social de las personas que es el proceso recíproco que obra por medio de dos o más factores sociales dentro del marco de un solo proceso, bajo ciertas condiciones de tiempo y lugar, siendo el aspecto económico un factor determinante.

Legal

El trabajo de investigación se sustentará en la Constitución de la República del Ecuador, y la Ley de Mediación y Arbitraje, que dice:

Art. 190 de la Constitución de la República del Ecuador.- “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir”.

Así también menciona la **Ley de Arbitraje y Mediación** en sus artículos pertinentes principalmente como:

Art. 52 (Centros de Mediación).- “Los gobiernos locales de naturaleza municipal o provincial, las cámaras de producción, asociaciones, agremiaciones, fundaciones e instituciones sin fines de lucro y, en general las organizaciones comunitarias, podrán organizar Centros de Mediación...”

Creo que el Sistema de Arbitraje es uno de los medios alternativos para solucionar conflictos dentro de una Institución Pública; por esa razón ratifico en la base legal que sustenta esta investigación.

RED DE INCLUSIONES CONCEPTUALES

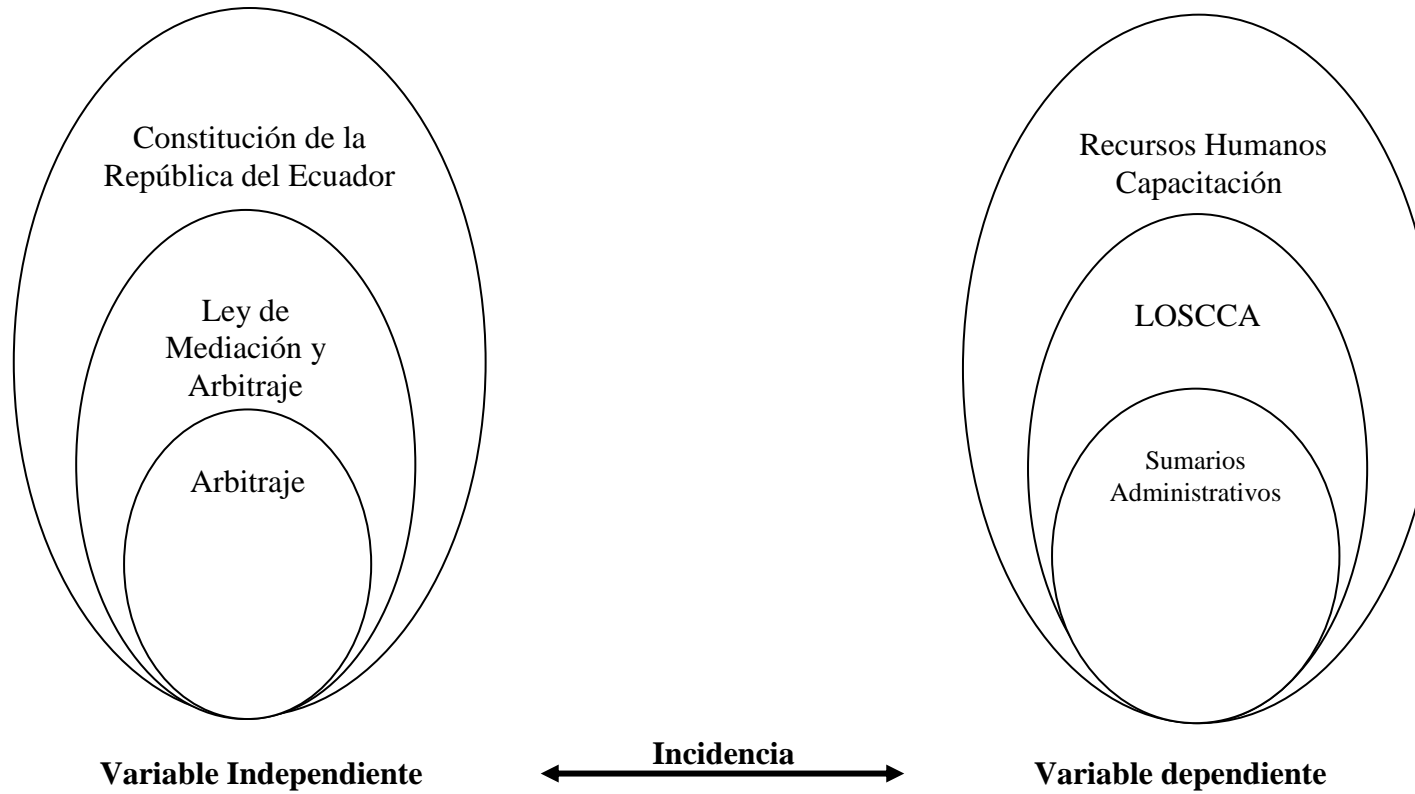


Gráfico N° 2

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

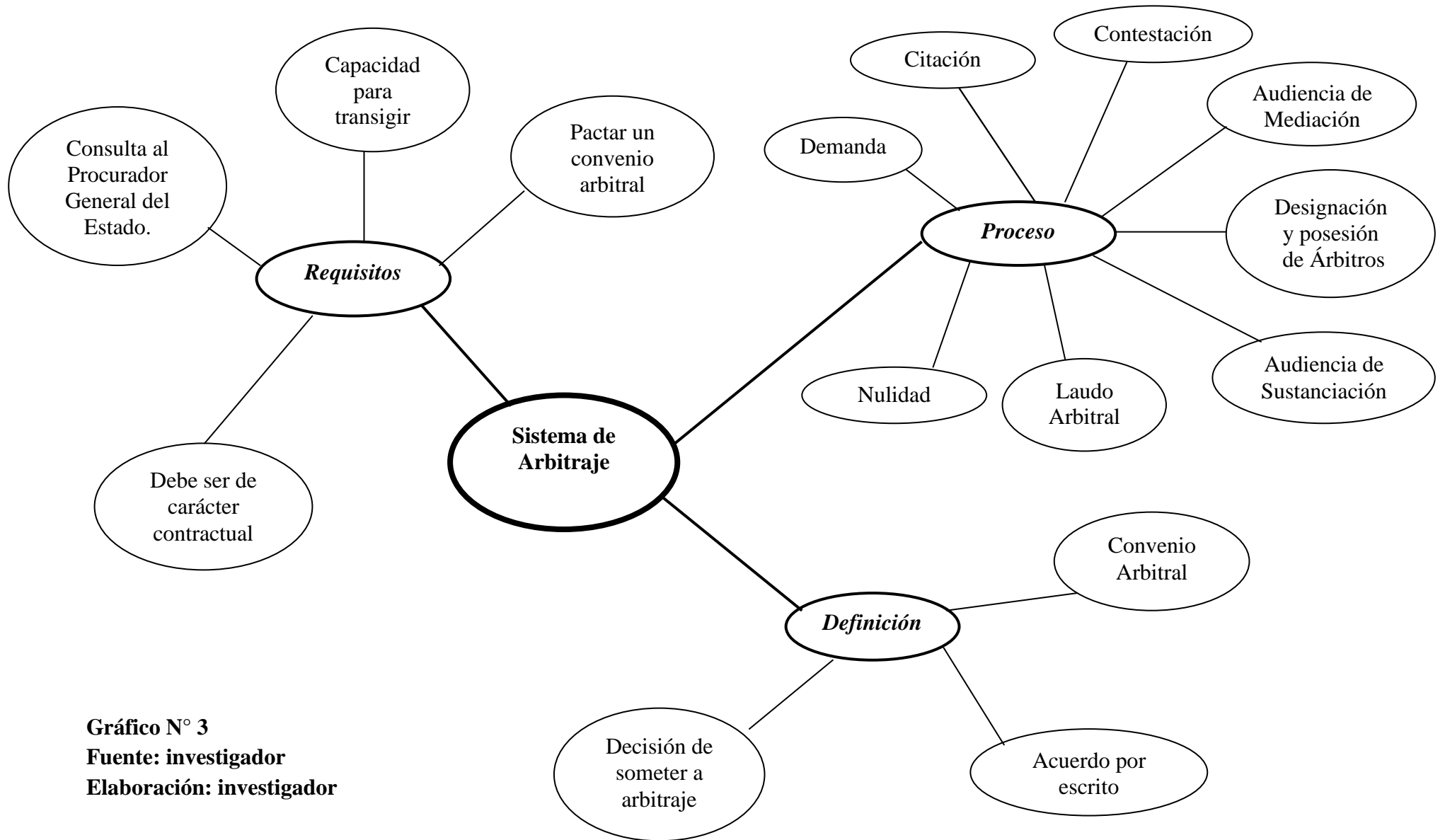


Gráfico N° 3

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

CONSTELACION DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

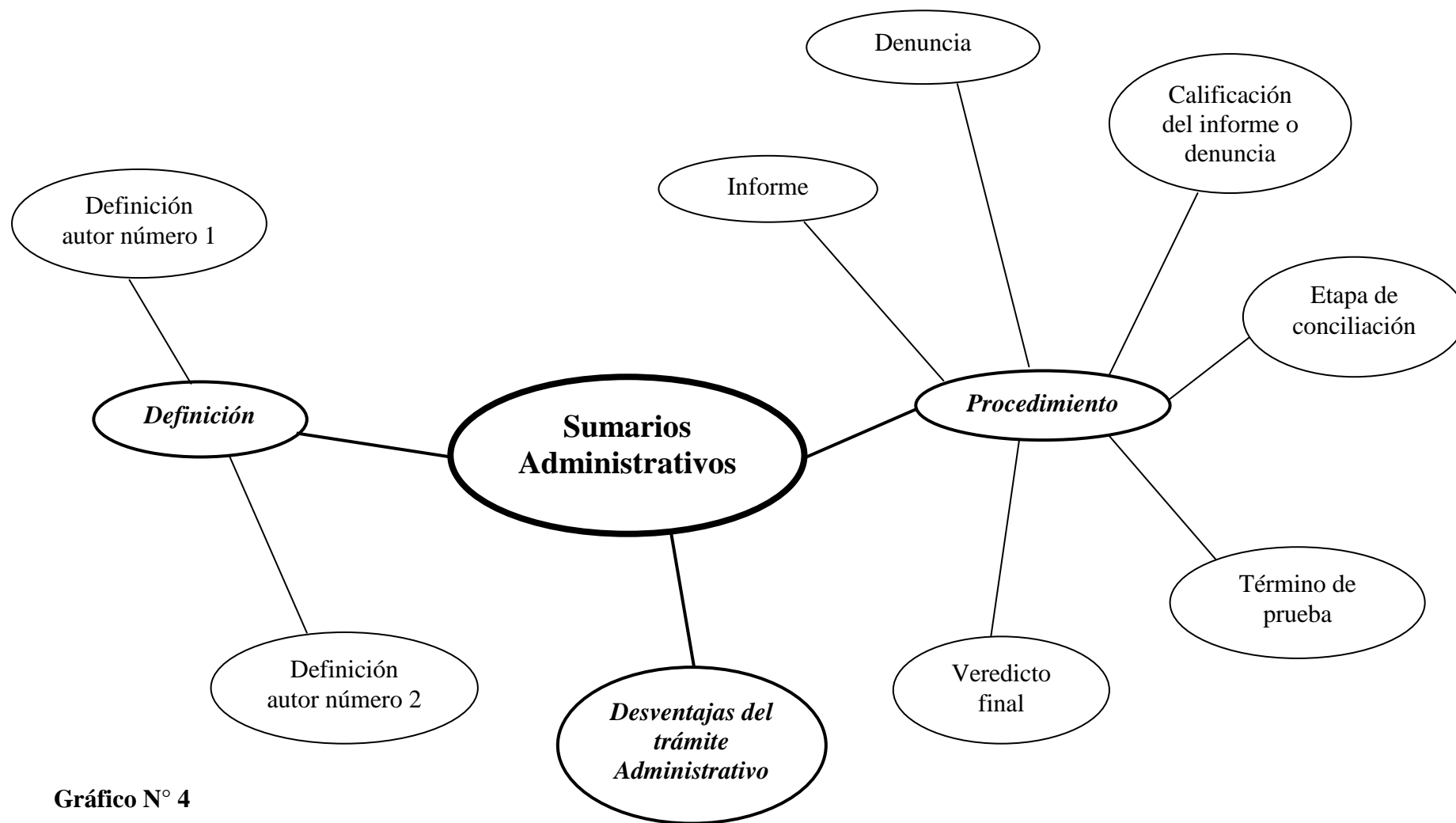


Gráfico N° 4

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

SISTEMA DE ARBITRAJE

Definición de Arbitraje.-“Es el sistema de solución de controversias previstos en los contratos de seguro con arreglo al cual se encomienda la resolución del conflicto a la decisión de un juez árbitro quien con arreglo a los antecedentes del caso determina la procedencia de los argumentos de las partes mediante la dictación de una sentencia con carácter vinculante para las partes.”

Validez del Sistema de Arbitraje

Constitución de la República del Ecuador.- Para la creación del Sistema de Arbitraje nuestra Constitución de la República del Ecuador, garantiza en su Art.190 inciso primero, que claramente lo dice “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.”

Ley de Arbitraje y Mediación.- La Ley de Arbitraje y Mediación da validez al sistema Arbitral en los artículos 1 y 4 manifestando así: “**Art. 1.-** El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias.”

“**Art. 4.-** Podrán someterse al arbitraje regulado en esta Ley las personas naturales o jurídicas que tengan capacidad para transigir, cumpliendo con los requisitos que establece la misma.”

¿Cuáles son los beneficios del Arbitraje y la Mediación?

El Arbitraje y la Mediación dado que son procedimientos voluntarios, se distinguen del trámite ante la justicia ordinaria por las siguientes características:

- a) Inmediatez.
- b) Celeridad.
- c) Economía.
- d) Confidencialidad; y,
- e) Efectividad.

¿Qué procedimiento se aplica en el Arbitraje?

Se presenta una demanda que reúna los requisitos de forma establecidos en la Ley de Arbitraje y la Mediación, acompañándose las pruebas en las que se justifique la pretensión o la solicitud de practicarlas en el tiempo correspondiente. De ser clara y completa, ésta será calificada por el Director del Centro de Arbitraje y Mediación, disponiendo se le haga conocer a la parte demanda por medio de citación, a fin de que le conteste. Con la contestación o sin ella el Director del Centro señalará día y hora para que se lleve a cabo una audiencia de mediación. De no haber acuerdo, o éste será parcial, se instalará un Tribunal para que arbitre el conflicto y dicte la resolución que fuere del caso, la misma que se denomina Laudo el cual es inapelable de obligatorio cumplimiento.

¿Cómo iniciar un Arbitraje ante el Centro?

Para someterse al procedimiento arbitral, es necesario incluir en los

instrumentos o contratos que se celebren una cláusula llamada compromisoria, del tenor siguiente:

Ejm. “Para la resolución de toda controversia o diferencia derivada de este instrumento y de las obligaciones aquí contenidas, los otorgantes de forma expresa renuncian fuero y domicilio, sujetándose al Arbitraje ante un Centro de Arbitraje y Mediación.”

Capacidad para acudir al Arbitraje:

“**Art. 4.-** De la Ley de Arbitraje y Mediación.- Podrán someterse al arbitraje regulado en esta Ley, las personas naturales o jurídicas que tengan capacidad para transigir, cumpliendo con los requisitos que establece la misma.

Para que las diferentes entidades que conforman el sector público puedan someterse al arbitraje, además de cumplir con los requisitos que establece esta Ley, tendrán que cumplir los siguientes requisitos adicionales:

- a) Pactar un convenio arbitral, con anterioridad al surgimiento de la controversia; en caso de que se quisiera firmar el convenio una vez surgida la controversia, deberá consultarse al Procurador General del Estado, dictamen que será de obligatorio cumplimiento;
- b) La relación jurídica a la cual se refiere el convenio deberá ser de carácter contractual;
- c) En el convenio arbitral deberá incluirse la forma de selección de los árbitros; y,
- d) El convenio arbitral, por medio del cual la Institución del sector público renuncia a la jurisdicción ordinaria, deberá ser firmado por la persona autorizada

para contratar a nombre de dicha institución.

El incumplimiento de los requisitos señalados acarreará la nulidad del convenio arbitral.”

De la decisión

Además de lo mencionado en el Artículo cuatro de la Ley de Arbitraje y Mediación, todas las personas Naturales o Jurídicas, deberán pactar mediante un convenio su voluntad de someter sus dilemas a un Centro de Arbitraje y Mediación.

Definición de decisión.- Una decisión es el producto final del proceso mental-cognitivo específico de un individuo o un grupo de personas u organizaciones, el cual se denomina “toma de decisiones”, por lo tanto es un concepto subjetivo. Es un objeto mental y puede ser tanto una opinión como una regla o una tarea para ser ejecutada y/o aplicada.

Decisión de someter a Arbitraje.- Por lo tanto todas las persona que deseen someterse al Arbitraje, deberán tener decisión propia para resolver sus conflictos o diferencias en un Centro de Arbitraje.

Sobre el Convenio Arbitral el Art. 5 en su inciso primero y segundo de la Ley de Arbitraje y Mediación manifiesta lo siguiente.- “Art. 5.- El convenio arbitral es el acuerdo escrito en virtud del cual las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual.

El convenio arbitral deberá constar por escrito y, si se refiere a un negocio jurídico al que no se incorpore el convenio en su texto, deberá constar en un

documento que exprese el nombre de las partes y la determinación inequívoca del negocio jurídico a que se refiere. En los demás casos, es decir, de convenios arbitrales sobre las indemnizaciones civiles por delitos o cuasidelitos, el convenio arbitral deberá referirse a los hechos sobre los que versará el arbitraje.”

Acuerdo por escrito.- Para acudir a este procedimiento, es necesario que dentro del contrato suscrito por las partes se incluya una cláusula compromisoria o convenio arbitral, en la cual se exprese la voluntad de someter las eventuales diferencias que se presenten a la decisión de un Tribunal Arbitral de un centro.

Sin embargo, aún cuando el contrato no contemple dicha cláusula, si surge un conflicto las partes con posterioridad pueden pactar un compromiso para someter diferencias específicas a la decisión de árbitros.

De los requisitos

Los Requisitos para poder someter al Sistema de Arbitraje Son:

1.- Capacidad para transigir.- Tienen capacidad para transigir todas las personas que hayan cumplido los 18 años de edad, y que no se encuentran comprendidos en la regla de las incapacidades que determina el Código Civil.

2.- Pactar un Convenio Arbitral.- El convenio arbitral deberá constar por escrito que las dos partes estén sujetos al contrato, y, si se refiere a un negocio jurídico al que no se incorpore el convenio en su texto, deberá constar en un documento que exprese el nombre de las partes y la determinación inequívoca del negocio jurídico a que se sujetan.

3.- Debe ser de carácter contractual.- Es de carácter contractual cuando hay la voluntad de las partes, de someter las eventuales diferencias que se presenten a la decisión de un Tribunal Arbitral.

Requisitos para que las entidades del Sector Público se sometan a un Tribunal Arbitral.

Las entidades del sector público además de los requisitos establecidos en la ley deberán cumplir con los siguientes requisitos adicionales:

- 1.- Pactar un convenio arbitral, con anterioridad al surgimiento de la controversia; en caso de que se quisiera firmar el convenio una vez surgida la controversia, deberá consultarse al Procurador General del Estado, dictamen que será de obligatorio cumplimiento.
- 2.- La relación jurídica al cual se refiere el convenio debe ser de carácter contractual.
3. - En el convenio arbitral debe incluirse la forma de selección de los árbitros; y,
- 4.- El convenio arbitral, por medio del cual la Institución del sector público renuncia la jurisdicción ordinaria, debe ser firmado por la persona autorizada para contratar a nombre de dicha Institución.

El incumplimiento de estos requisitos conlleva a la nulidad del convenio arbitral.

Factibilidad de los Procedimientos de Arbitraje y Mediación dentro de la Contratación Pública.

De existir dificultades no solventadas dentro del proceso de ejecución tanto con el contratista, como con el contratante, de común acuerdo, podrán utilizar el Proceso de Arbitraje que lleve a solucionar sus diferencias de conformidad con la cláusula establecida en el contrato. Pero en caso de surgir controversias en que las partes no concuerden someterlas a los Procedimientos de Arbitraje y Mediación

decidiendo ir a sede judicial, el procedimiento se lo ventilará ante los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo aplicando para ello la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Será competente para conocer dichas controversias el Tribunal Distrital que ejerce jurisdicción en el domicilio del contratante del Estado o de las otras entidades del sector público.

Pronunciamientos de la Procuraduría General del Estado

Pueden las instituciones del sector público someterse a la Ley de Arbitraje y Mediación publicada en el R.O. N°145 del 4 de septiembre de 1997 Oficio N° 13558 PGE: 25-agosto-1998. El Arbitraje y la Mediación son procedimientos alternativos de solución de conflictos paralelos a la de la justicia ordinaria. Son facultativos, es decir, el sometimiento a cualquiera de estos procedimientos es potestad de las partes.

Las instituciones del Sector Público también pueden someterse al arbitraje o a la Mediación en los actos o contratos celebrados entre ellas o con personas naturales o jurídicas del sector privado, tal como lo expresan los artículos 4 y 46 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

Basta la sola voluntad del personero facultado para contratar a nombre de la institución, salvo el caso expresamente determinado en el inciso tercero del mismo Art. 4. Apoya la Procuraduría General del Estado el que las instituciones del sector público opten por estos mecanismos.

La simplificación, agilidad y eficacia de los trámites es uno de los principios generales prescritos en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de Arbitraje y Mediación establece procedimientos alternativos que reúnen las características mencionadas. La Procuraduría General del Estado se muestra

favorable al empleo de estas formas de solución de controversias y está presta a colaborar en su aplicación, especialmente en el ámbito de la Contratación Pública.

El proceso del Sistema de Arbitraje y Mediación

El Arbitraje inicia con una demanda.- Esta deberá ser presentada por escrito de una de las partes dirigida al Director del Centro de Arbitraje y Mediación. El Director, una vez verificados todos los requisitos legales, califica la demanda para dar inicio al proceso mismo y manda a citar a la otra parte.

La demanda debe reunir los mismos requisitos que se exigen para una demanda ante la justicia ordinaria más lo establecido en el **Art. 10** de la **Ley de Arbitraje y Mediación** que son los siguientes:

- “**1.-** La designación del centro o del árbitro ante quien se la propone;
- 2.-** La identificación del actor y la del demandado;
- 3.-** Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión;
- 4.-** La cosa, cantidad o hecho que se exige;
- 5.-** La determinación de la cuantía;
- 6.-** La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor; y,
- 7.-** Los demás requisitos que la Ley exija para cada caso.

Se deberán, además, cumplir los requisitos señalados en el artículo 68 del Código de Procedimiento Civil. A la demanda se acompañará necesariamente el

instrumento en que conste el respectivo convenio arbitral o copia auténtica de éste.

Adicionalmente, se adjuntarán las pruebas y se solicitará la práctica de las diligencias probatorias que justifiquen lo aducido en la demanda.”

Citación y contestación de la demanda.- Presentada la demanda, el director del Centro de Arbitraje, o si fuere el caso, el árbitro o árbitros independientes previa su posesión, calificará la demanda y mandarán a citar a la otra parte, dentro de los cinco días subsiguientes.

- Se concederá el término de diez días para la contestación de la demanda

- Se adjuntará las pruebas y se solicitará la práctica de las diligencias probatorias, que justifiquen lo aducido en la contestación.

- El silencio se considerará como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda.

- Si al actor le fuere imposible determinar el domicilio del demandado, la citación se hará mediante dos publicaciones en un diario de amplia circulación en el lugar donde se sigue el arbitraje y en el domicilio del demandado. La imposición de determinación del domicilio del demandado deberá justificarse con arreglo a las normas del Código de Procedimiento Civil.

- Si el demandado no compareciere en el término de diez (10) días después de la última publicación, este hecho se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda.

- Si el demandado tuviere su domicilio fuera del lugar de arbitraje, se le concederá un término extraordinario para que conteste la demanda, el que no podrá exceder

del doble del ordinario.

Audiencia de Mediación.- Una vez contestada o no la demanda o la reconvencción, el director del Centro de Arbitraje o el árbitro o árbitros independientes notificarán a las partes, señalando día y hora para que tenga lugar la audiencia de mediación a fin de procurar un avenimiento de las partes. En la audiencia podrán intervenir las partes, sus apoderados o representantes y podrán concurrir con sus abogados defensores. Esta audiencia se efectuará con la intervención de un mediador designado por el director del centro de arbitraje o el tribunal independiente, quien escuchará las exposiciones de los interesados, conocerá los documentos que exhibieren y tratará que lleguen a un acuerdo que ponga término a la controversia, lo cual constará en un acta que contendrá exclusivamente lo convenido por las partes y no los incidentes, deliberaciones o propuestas realizadas en la audiencia. El acta en la que conste la mediación total o parcial de la controversia tiene efecto de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia, siguiendo la vía de apremio, sin que el Juez ordinario acepte excepción alguna ni sea necesario iniciar un nuevo juicio.

Si concurriere una sola de las partes será escuchada y se anotará la ausencia de la otra, a la que se declarará en rebeldía, lo que será tomado en cuenta para la condena en costas.

Designación y posesión de Árbitros.- En caso de no existir total acuerdo en la Audiencia de Mediación, intervendrá el árbitro o los árbitros que serán designados por el Director del Centro de Arbitraje o el Tribunal Independiente, quienes escucharán las exposiciones de los interesados, conocerá los documentos que exhibieren y tratará que las partes lleguen a un acuerdo que ponga término a la controversia.

De conformidad con el **Art. 16** de la Ley de Arbitraje y Mediación manifiesta

lo siguiente:

“Art. 16.- De no existir acuerdo total en la audiencia de mediación, el director del centro de arbitraje enviará a las partes la lista de árbitros, para que de común acuerdo designen en el término de tres días los árbitros principales y el alterno que deban integrar el tribunal.

Los acuerdos parciales a que arriben las partes en la audiencia de mediación serán aprobados conforme a lo previsto en el artículo anterior.

Las partes, de común acuerdo, podrán designar árbitros de fuera de la lista presentada por el respectivo centro.

Las partes podrán acordar expresamente y por escrito que sea un solo árbitro el que conozca de la controversia. Este árbitro tendrá su alterno.

Si las partes no efectuaren la designación de alguno o varios árbitros o no se pusieren de acuerdo en ella, la designación se hará por sorteo, para lo cual el director del centro de arbitraje notificará a las partes a fin de que, en la fecha y hora que se señale y ante el presidente del centro de arbitraje, se efectúe el sorteo, de cuya diligencia se sentará el acta respectiva, quedando en esta forma legalmente integrado el tribunal de arbitraje.

En tratándose de arbitraje independiente, las partes designarán en el convenio arbitral al árbitro o árbitros principales y al alterno que deban integrar el tribunal.

Si las partes no se pusieren de acuerdo para nombrar todos los árbitros, los designados, una vez posesionados, nombrarán a los que faltaren.

En el evento de que el árbitro o árbitros independientes no aceptaren o no se posesionaren de su cargo y los árbitros posesionados no se pusieren de acuerdo en

el nombramiento de los árbitros que faltaren, cualquiera de las partes podrá pedir la designación de éstos al director del centro de arbitraje más cercano al domicilio del actor. Dicha designación se la hará conforme a lo establecido en el presente artículo.”

Audiencia de Sustanciación.- Constituido el tribunal, se fijará día y hora para que se realice la audiencia de sustanciación, se procederá a leer el documento que contenga el convenio arbitral y el Tribunal resolverá sobre su competencia. De oficio o a petición de parte, se procederá a la práctica de diligencias probatorias que se estiman necesarias para esclarecer los hechos y, se señalará día y hora para que las partes puedan presentar sus alegatos en audiencia de estrados si es que lo solicitan.

Definición de Laudo.- “Laudo es la denominación de la resolución que dicta un árbitro y que sirve para dirimir un conflicto entre dos o más partes”.

Laudo Arbitral.- El laudo y demás decisiones del tribunal se expedirán por mayoría de votos.

“Art. 30.- Los laudos arbitrales dictados por los tribunales de arbitraje son inapelables, pero podrán aclararse o ampliarse a petición de parte, antes de que el laudo se ejecutorie, en el término de tres días después de que ha sido notificado a las partes. Dentro de éste mismo término los árbitros podrán corregir errores numéricos, de cálculo, tipográficos o de naturaleza similar. Las peticiones presentadas conforme a lo establecido en éste artículo serán resueltas en el término de diez días contados a partir de su presentación.

Los laudos arbitrales no serán susceptibles de ningún otro recurso que no establezca la presente Ley.”

Nulidad del Laudo.- De conformidad con el Art. 31 de la Ley de Arbitraje y

Mediación, para que exista nulidad del proceso manifiesta lo siguiente:

“Art. 31.- Cualquiera de las partes podrá intentar la acción de nulidad de un laudo arbitral, cuando:

a) No se haya citado legalmente con la demanda y el juicio se ha seguido y terminado en rebeldía. Será preciso que la falta de citación haya impedido que el demandado deduzca sus excepciones o haga valer sus derechos y, además, que el demandado reclame por tal omisión al tiempo de intervenir en la controversia; o,

b) No se haya notificado a una de las partes con las providencias del tribunal y éste hecho impida o límite el derecho de defensa de la parte; o,

c) Cuando no se hubiere convocado, no se hubiere notificado la convocatoria, o luego de convocada no se hubiere practicado las pruebas, a pesar de la existencia de hechos que deban justificarse; o,

d) El laudo se refiera a cuestiones no sometidas al arbitraje o conceda más allá de lo reclamado.

Este recurso se interpondrá ante el tribunal que conoció la causa y éste, a su vez, sin pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia del mismo, remitirá el proceso al Presidente de la Corte Superior del Distrito del lugar del arbitraje para que conozca el recurso, dentro del término de tres días después de interpuesto.

El Presidente de la Corte Superior, de ser el caso, dispondrá el sorteo para que sea conocida la causa por una de las salas de la respectiva Corte Superior.

Quien interponga el recurso de nulidad, podrá solicitar a los árbitros que se suspenda la ejecución del laudo, rindiendo caución suficiente sobre los perjuicios estimados que la demora en la ejecución del laudo pueda causar a la otra parte.

Los árbitros, en el término de tres días, deberán fijar el monto de la caución, disponiendo la suspensión de la ejecución del laudo.

La caución deberá constituirse dentro del término de tres días, contados a partir de esta notificación.

El recurso de nulidad podrá interponerse dentro del término de diez días contados desde la fecha de la notificación del laudo.”

SUMARIOS ADMINISTRATIVOS

Concepto de Sumario Administrativo

El Sumario Administrativo es aquel procedimiento que corresponde incoar en todos aquellos casos en que es necesario, investigar una infracción administrativa y no corresponde instruir una Investigación Sumaria en atención a la naturaleza y/o gravedad de ella.

El vocablo sumario tiene acepción como sustantivo y como adjetivo. Como sustantivo, se define como extracto, proceso, compendio, recopilación, síntesis, esquema, expediente, actuación, causa. Como adjetivo, la palabra sumario tiene estos sinónimos: conciso, sucinto, breve, resumido, reducido.

Cuando un individuo comete una acción u omisión que vulnera las leyes dictadas para regular su conducta, se pone en funcionamiento un proceso con el propósito de reparar el orden jurídico alterado, identificar y castigar a su autor. Este proceso se materializa a través de varios actos o procedimientos escritos que se reúnen en un expediente denominado sumario. Refiriéndonos al significado de la palabra como adjetivo, podemos decir que el sumario es el resumido relato de un hecho investigado.

Sumario Administrativo: Son actuaciones orientadas a investigar la conducta de un Servidor /a Público, empleado y trabajador para determinar si ha transgredido lo que establece la Ley, Ordenanzas, Reglamentos, etc.

Derecho Civil.- En caso de que la sanción administrativa afecte los derechos del servidor público, éste tiene el derecho de presentar una demanda ante el Juez de lo Civil, en los Cantones donde no exista la autoridad competente para conocer de la causa, el competente en conocer cualquier reclamo del servidor Público en contra de la administración pública, será el Juez Civil.

La Constitución de la República del Ecuador.- En el inciso primero del **Art. 233** manifiesta así: “Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos.”

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.- Establece que el servidor público que incumpliera sus obligaciones o contraviniera las disposiciones contempladas en la norma, sus reglamentos y leyes conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que serán sancionadas disciplinariamente, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.

Definición de Sumarios Administrativos:

Definición de Sumario Administrativo según el Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales.- Es el modo de proceder brevemente en algunos negocios sin todas las formalidades de un juicio, emanando decisiones, providencias o hechos que cualquier autoridad administrativa o agente del gobierno, toma o ejecuta en desempeño de sus funciones.

Definición de Sumario Administrativo según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Guillermo Cabanellas.- Denominación algo irreverente para la justicia auténtica, cuyas actividades se imitan, y hasta parecen usurparse o desdeñarse, que se estila en algunos sectores de la Administración Pública y en empresas importantes, incluso cuando la dirección de las mismas, ante hechos dolosos y sin más denunciados como delitos, o graves irregularidades de carácter disciplinario, resuelve una investigación, a cargo de un funcionario especial o estable en la materia como instructor, que procede a reunir antecedentes documentales e informes testificales.

Procedimiento del Sumario Administrativo

El Sumario Contravencional puede iniciar por:

- a) Por informe, y /o
- b) Por denuncia escrita o verbal.

Por informe.- Cuando se estime que por la gravedad de la falta cometida deba aplicarse una sanción, el superior que toma conocimiento del hecho realiza un informe para que la autoridad que corresponda disponga el inicio del sumario administrativo correspondiente.

Denuncia escrita.- En ocasiones el aviso de la supuesta falta llega a conocimiento de la Autoridad en forma escrita, generalmente una nota firmada por una o más personas, quienes deben ser ratificados de la denuncia mediante una acta en donde se le hará conocer de las penalidades de la falsa denuncia contravencional.

Denuncia verbal.- Es el aviso verbal que recibe el funcionario de la comisión de un hecho contravencional. Por ser la contravención un hecho de acción pública, puede ser denunciada por cualquier persona (no debe ser necesariamente damnificado). Al comparecer el denunciante se elabora un acta de denuncia.

Como requisito para realizar una denuncia, la persona debe ser capaz, es decir, tener más de dieciocho años.

Calificación del informe o denuncia.- Una vez que la Autoridad Nominadora tuviere conocimiento del cometimiento de una falta sujeta a sanción de suspensión o destitución dispondrá por escrito que el Director de Recursos Humanos o quien hiciere sus veces, inicie el correspondiente sumario administrativo.

Etapa de conciliación.- En el Sumario Administrativo no existe una etapa de conciliación, al servidor que incumplió la norma o reglamento, directamente se le asienta la sanción de conformidad con la Ley; violentando derechos consagrados en la Constitución y el Código del Trabajo, que son: el Derecho a la Legítima Defensa, el Derecho de Igualdad ante la Ley y el Derecho al Trabajo.

Término de prueba.- El servidor, en el término improrrogable de seis días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación personal o de la última boleta, podrá presentar cualquier prueba o alegato de descargo a su favor. El Director de Recursos Humanos o Jefe de la Oficina Departamental de Personal dentro de este mismo término efectuará las correspondientes investigaciones encaminadas al esclarecimiento de los hechos.

Veredicto Final.- Vencido el término indicado, sobre la base de lo actuado, el Director de Recursos Humanos o Jefe de la Oficina Departamental de Personal elaborará un informe en el término de 10 días, el mismo que contendrá las conclusiones y recomendaciones a las que hubiere llegado, debiendo señalar las normas legales y reglamentarias que considere han sido violadas.

La Autoridad nominadora dentro del término de 58 días, contados a partir de la fecha desde que tuvo conocimiento, dictará Resolución.

La notificación al Servidor Público con la Resolución dictada por la Autoridad competente se la efectuará en el lugar de su trabajo o en el domicilio señalado por el empleado y que constará en su hoja de servicio con cualquiera de las sanciones establecidas que pueden ser las siguientes:

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público en sus diferentes Artículos manifiesta lo siguiente:

“Art. 43.- Sanciones disciplinarias.- Las sanciones disciplinarias por orden de gravedad serán las siguientes:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Sanción pecuniaria administrativa;
- d) Suspensión temporal sin goce de remuneración; y,
- e) Destitución.

La amonestación verbal se aplicará por faltas leves, según lo determine el reglamento institucional de personal.

La amonestación escrita se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales y en los demás casos, las sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de las faltas y de conformidad a los reglamentos institucionales de personal.”

“Art. 44.- Sanciones pecuniarias administrativas.- La autoridad competente impondrá una sanción pecuniaria administrativa que no exceda del diez por ciento de la remuneración; o suspensión temporal sin goce de remuneración, en el ejercicio de sus funciones, por un período que no exceda de treinta días, a los servidores que por negligencia en el cumplimiento de sus deberes, inasistencia, o violación de los reglamentos internos u otras normas, o que, por acción u omisión, hayan incurrido en una de las causales señaladas en esta Ley.

Sin perjuicio de otras sanciones establecidas por la ley, extiéndase las disposiciones de este artículo a los funcionarios que publiquen, divulguen o

comuniquen, de manera no prevista por la ley o sin facultad de la autoridad competente, cualquier dato o información relativos a las actividades u operaciones de oficinas públicas o de personas particulares, que hayan llegado a su conocimiento en el desempeño de sus funciones y que por su naturaleza tengan el carácter de confidenciales y reservados. En el caso de reincidencia, el servidor será destituido con arreglo a la Ley.”

“**Art. 45.-** Notificación de destitución o suspensión.- Cuando un servidor público incurriere en causal de destitución o suspensión de remuneraciones y funciones, la autoridad competente que conociere del hecho, notificará con su resolución al interesado, luego de un sumario administrativo levantado por la unidad de administración de recursos humanos de la respectiva entidad.”

“**Art. 46.-** Demanda ante el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo.- El servidor destituido o suspendido, podrá demandar o recurrir ante el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo o a los jueces o tribunales competentes, del lugar donde se origina el acto impugnado o donde ha producido sus efectos dicho acto, demandando el reconocimiento de sus derechos.

Si el fallo del tribunal o juez competente fuere, favorable, declarándose nulo el acto, para el servidor destituido, será restituído en sus funciones en un término de cinco días, teniendo derecho a recibir los valores que dejó de percibir. El pago será efectuado en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de reincorporación.

En caso de fallo favorable para el servidor suspendido, y declarado nulo el acto, se le restituirán los valores no pagados. Si la sentencia determina que la suspensión o destitución fueron ilegales y nulos, la autoridad, funcionario o servidor causante será pecuniariamente responsable de los valores a erogar y, en consecuencia, el Estado ejercerá en su contra el derecho de repetición de los valores pagados, siempre que judicialmente se haya declarado que el funcionario

haya causado el perjuicio por dolo o culpa grave.”

Desventajas del Trámite del Sumario Administrativo

Lentitud en los procesos.-La lentitud en los procesos se da por varios factores que son los siguientes:

- a) Acumulación de los procesos.
- b) La ineficiencia del administrador de justicia.
- c) Por desconocimiento de la Ley.
- d) Por falta de economía del sumariado, para impulsar el juicio.

Violación del debido Proceso del Sumariado

En la violación de los Derechos del Sumariado inciden las Autoridades de las instituciones del Sector Público que violan los derechos cuando sin respetar el Derecho al Trabajo que consagra nuestra Constitución por cualquier motivo que no amerita el caso, o por coyunturas políticas existentes dentro de una institución, ya sea este Municipios, Consejos Provinciales, y otras; inician Sumarios Administrativos indebidos, sin tomar en cuenta y atentando en contra de los artículos 2 y 5 del Código del Trabajo.

“Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo: El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la constitución y las leyes.”

“Art. 5.- Protección judicial y administrativa: Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida

protección para la garantía y eficacia de sus derechos.”

Derechos que se consideran vulnerados con los trámites largos y engorrosos.

1.- La igualdad ante la ley.

2.- La seguridad jurídica.

3.- Principio de celeridad.

4.- Tutela jurídica efectiva.

Violación de los Derechos Humanos y Civiles consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador, en los Artículos 75, 76, 325 y en sus numerales 1 y 2, consagra los derechos que tienen las personas.

“**Art. 75.-** Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.”

“**Art. 76.-** En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.

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.”

Constitución de la República del Ecuador.- “Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

Los efectos del Sumario Administrativo son:

Gastos Económicos.- Los Sumarios Administrativos demandan de gastos económicos en diferentes ámbitos como son: Los honorarios del abogado que paga el sumariado, costas procesales y otra diligencias que se practican dentro de un juicio y que para el efecto se requiere de dinero.

Sentencia injusta y desfavorable en contra del Sumariado.- Luego de haber incurrido en gastos económicos y transcurrido todo un proceso durante el sumario, el sumariado recibe una sentencia desfavorable e injusta, por lo que la Autoridad nominadora es Juez y Parte, por tal razón actúan imparcialmente, ya que la mayor parte de casos se dan en las entidades del sector público y la víctima es la persona natural.

Desconfianza en el Sistema de Justicia.- Esta desconfianza se origina, cuando los administradores de justicia violan los derechos de los sumariados dictando sentencias desfavorables y perjudiciales para la víctima que es la persona natural; cuando lo correcto y legal sería que la autoridad nominadora sea imparcial.

Hipótesis

La existencia de un Sistema de Arbitraje como medio de solución de conflictos permitirá la instauración debida de Sumarios Administrativos en los Servidores

/as Públicos y Trabajadores de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro periodo 2008.

Variable Independiente

La inexistencia del Sistema de Arbitraje.

Variable Dependiente

Para evitar la indebida instauración de los Sumarios Administrativos en la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro en el periodo 2008.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

El investigador en su trabajo acogió el enfoque: crítico propositivo de carácter cuantitativo y cualitativo. Cuantitativo: porque se recolectará información que será sometido a análisis estadístico, Cualitativo: porque estos resultados estadísticos pasarán a la criticidad con soporte del Marco Teórico.

Modalidades de Investigación

Bibliografía documental

Porque el trabajo de grado tiene información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de Leyes, Reglamentos, Ordenanzas, periódicos, revistas jurídicas, Internet, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

De campo

Porque el investigador acudió a recabar información en el lugar donde se produjeron los hechos para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad.

Tipo de Investigación

Asociación de variables

La investigación llevará a nivel de Asociación de Variables porque permite

estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables. Además se puede medir el grado de relación entre variables y a partir de ello, determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

Población y Muestra

Población:

Alcalde		1
Concejales		6
Jefe de Talentos Humanos		1
Trabajadores y Empleados		69
Total		77

Muestra:

En el presente trabajo de investigación: “LA INEXISTENCIA DEL SISTEMA DE ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PARA EVITAR LA INDEBIDA INSTAURACIÓN DE SUMARIOS ADMINISTRATIVOS EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN PÍLLARO EN EL PERIODO 2008” es necesario que tengamos datos reales y confidenciales que estén cerca a la realidad por lo tanto, al observar que la población no excede del límite reglamentario para elaborar muestras correspondientes aplicaremos la población en un ciento por ciento. Es decir las 77 personas como muestra se transformarán el ciento por ciento en relación a la población.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro N° 1

Variable Independiente: Sistema de Arbitraje

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El Arbitraje es una forma de dirimir las diferencias mediante su sometimiento al fallo de un tercero (Árbitro o Tribunal Arbitral).	Proceso	Doctrina	¿Se cumple todas las etapas procesales?	- Entrevista - Guía de la entrevista
		Proforma de Ley	¿Cuáles son las normas legales?	
	Requisitos	Proyecto	¿El informe es igual que una demanda?	- Entrevista - Guía de la entrevista
		Casos prácticos	¿Quiénes pueden denunciar?	

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

Cuadro N° 2

Variable Dependiente: Sumarios Administrativos

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Sumario Administrativo.- Denominación algo irreverente para la justicia auténtica, cuyas actividades se imitan, y hasta parecen usurparse o desdeñarse que se estila en algunos sectores de la administración pública.</p>	Trámite Administrativo	Procedimiento legal	¿Cuándo inicia y concluye un proceso?	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Cuestionario
	Proceso judicial	Capacitación	¿Cuáles son las etapas que se debe cumplir?	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Cuestionario

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

Técnicas e Instrumentos

Entrevista.- Dirigido al señor Alcalde de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro, cuyo instrumento es el cuestionario, elaborado con preguntas cerradas y que permitirán recabar información sobre las variables de estudio.

Entrevista.- Dirigido al Procurador Síndico, cuyo instrumento es una Guía de Entrevista, que permitirán encaminar el diálogo de opiniones dirigidas a las autoridades de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro.

Validez y confiabilidad.- La validez de los instrumentos vendrá dado por la técnica llamada “Juicio de expertos”

Plan para la recolección de información

Cuadro N° 3

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Autoridades, trabajadores y empleados
3. ¿Sobre qué aspectos?	Sumarios administrativos
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigador
5. ¿Cuándo?	Agosto del 2009
6. ¿Dónde?	Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro
7. ¿Cuántas veces?	La prueba piloto y prueba definitiva
8. ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta
9. ¿Con qué?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	En las oficinas, en horas de trabajo

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

Plan de procesamiento de información

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente; destacando sus diferencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis:
- Cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis)
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

Análisis e interpretación de resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis. Para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Una vez concluido con la recolección de datos a través de la entrevista, encuesta; se procederá con el análisis en forma técnica y pormenorizada, lo que permitirá obtener la interpretación descifrada y científica de los resultados obtenidos de los siguientes instrumentos de recolección de datos.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

A nombre de la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, le hago llegar un cordial saludo.

Conociendo que la justicia y la equidad son bases del desarrollo de las instituciones públicas y privadas, pienso que el Arbitraje es el instrumento de solución más viable, para evitar los sumarios administrativos; razón por la cual solicito su gentil aporte contestando las siguientes preguntas:

GUIA DE ENTREVISTA

Cuadro N° 4

N°	PREGUNTAS
1	¿Qué opina Ud. sobre los Sumarios Administrativos?
2	¿Sabe Ud. cuándo inicia y cuándo concluye un Proceso Administrativo y cuáles son sus etapas?
3	¿Podría explicar qué es el Sistema de Arbitraje?
4	¿Considera Ud. que sería necesario la creación de un Centro de Arbitraje y Mediación, para la solución de conflictos dentro de esta Institución?
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN	

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

A nombre de la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, le hago llegar un cordial saludo hacia usted.

Conociendo que la justicia y la equidad son bases del desarrollo de las instituciones públicas y privadas, considero que el Arbitraje es el instrumento de solución, más viable, para evitar los sumarios administrativos; razón por la cual solicito su gentil aporte respondiendo el siguiente cuestionario:

Cuadro N° 5

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS	
		Si	No
1	¿Conoce Ud. qué es un Sumario Administrativo?		
2	¿Sabe Ud. cuál es el proceso de un Sumario Administrativo?		
3	¿Conoce Ud. cuándo inicia y cuándo concluye el Proceso Administrativo?		
4	¿Sabe Ud. cuáles son las etapas procesales que se deben cumplir al seguir un Proceso Administrativo?		
5	¿Cree Ud. que la instauración de un Sumario Administrativo indebido violenta el derecho del trabajador?		
6	¿Conoce Ud. sobre el Sistema de Arbitraje y Mediación?		
7	¿Cree Ud. que el Sistema de Arbitraje y Mediación sería uno de los mecanismos para la solución de conflictos?		
8	¿Tiene Ud. conocimiento sobre la Ley de Arbitraje y Mediación?		
9	¿Ha sido informado Ud. acerca del Sistema de Arbitraje y que sirve como medio de solución de conflictos dentro de una Institución Pública?		
10	¿Estaría Ud. de acuerdo en la creación de un Centro de Arbitraje y Mediación dentro de esta Institución?		
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN			

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE: ENCUESTA Y ENTREVISTA

Una vez analizados los datos adquiridos a través de la encuesta y la entrevista es necesario detallar y explicar sus resultados de la siguiente manera:

CUADRO N° 6

ENCUESTADOS 77 PERSONAS

INTERROGANTES A LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS	ALTERNATIVAS					
	Si	%	No	%	Tot	Tot
1.- ¿Conoce Ud. que es un Sumario Administrativo?	20	26	57	74	77	100
2.- ¿Sabe Ud. cuál es el proceso de un Sumario Administrativo?	14	18	63	82	77	100
3.- ¿Conoce Ud. cuándo inicia y cuándo concluye el Proceso Administrativo?	8	10	69	90	77	100
4.- ¿Sabe Ud. cuáles son las etapas procesales que se deben cumplir al seguir un Proceso Administrativo?	2	3	75	97	77	100
5.- ¿Cree Ud. que la instauración de un Sumario Administrativo indebido violenta el derecho del trabajador?	22	29	55	71	77	100
6.- ¿Conoce Ud. sobre el Sistema de Arbitraje y Mediación?	11	14	66	86	77	100
7.- ¿Cree Ud. que el Sistema de Arbitraje y Mediación sería uno de los mecanismos para la solución de conflictos?	19	25	58	75	77	100
8.- ¿Tiene Ud. conocimiento sobre la Ley de Arbitraje y Mediación?	3	4	74	96	77	100
9.- ¿Ha sido informado Ud. acerca del Sistema de Arbitraje y que sirve como medio de solución de conflictos dentro de una Institución Pública?	4	5	73	95	77	100
10.- ¿Estaría Ud. de acuerdo en la creación de un Centro de Arbitraje y Mediación dentro de esta Institución?	18	23	59	77	77	100

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LA ENCUESTA

1.- ¿Conoce Ud. que es un Sumario Administrativo?



Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	26%
No	57	74%

En la primera pregunta observé que 20 personas conocen lo que es un Sumario Administrativo, representando al 26 % de la población encuestada; mientras que 57 personas contestan que desconocen sobre el tema de la pregunta tratada, representando el **74** % de un total de 77 personas que forman el 100 %.

Como conclusión al conocimiento, sobre los Sumarios Administrativos, el **74%** contestan que no conocen lo que es un Sumario Administrativo.

2.- ¿Sabe Ud. cuál es el proceso de un Sumario Administrativo?



Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	18%
No	63	82%

En la segunda pregunta observé que 14 personas saben cuál es el proceso de un Sumario Administrativo, representando al 18 % de la población encuestada; mientras que 63 personas contestan que desconocen sobre el tema de la pregunta tratada, representando el 82 % de un total de 77 personas que forman el 100 %.

Como conclusión del conocimiento, de cuál es el proceso de un Sumario Administrativo, el 82% contestan que no conocen cuál es el proceso de un Sumario Administrativo.

3.- ¿Conoce Ud. cuándo inicia y cuándo concluye el Proceso Administrativo?



Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	10%
No	69	90%

En la tercera pregunta observé que 8 personas conocen cuándo inicia y cuándo concluye el Proceso Administrativo, representando al **10%** de la población encuestada; mientras que 69 personas contestan que desconocen sobre el tema de la pregunta tratada, representando el **90 %** de un total de 77 personas que forman el 100 %.

Como conclusión del conocimiento, de cuándo inicia y cuándo concluye un Proceso Administrativo, el **90%** contestan que desconocen cuándo inicia y cuándo concluye un Proceso Administrativo.

4.- ¿Sabe Ud. cuáles son las etapas procesales que se deben cumplir al seguir un Proceso Administrativo?



Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	3%
No	75	97%

En la cuarta pregunta observé que 2 personas saben cuáles son las etapas que se deben cumplir en un Proceso Administrativo, representando al **3%** de la población encuestada; mientras que 75 personas contestan que desconocen sobre el tema de la pregunta tratada, representando el, **97 %** de un total de 77 personas que forman el 100 %.

Como conclusión del conocimiento, de cuáles son las etapas que se deben cumplir en un Proceso Administrativo, el **97%** contestan que no saben cuáles son las etapas procesales de un Sumario Administrativo.

5.- ¿Cree Ud. que la instauración de un Sumario Administrativo indebido violenta el derecho del trabajador?



Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	29%
No	55	71%

En la quinta pregunta observé que 22 personas creen que la instauración de un Sumario Administrativo indebido violenta el derecho del trabajador, representando al **29%** de la población encuestada; mientras que 55 personas contestan que desconocen sobre el tema de la pregunta tratada, representando el **71 %** de un total de 77 personas que forman el 100 %.

Como conclusión del conocimiento, de las personas que creen, que la instauración de un Sumario Administrativo indebido violenta el derecho del trabajador, el **71%** contestan que desconocen que la instauración indebida de un Sumario Administrativo violenta el derecho del trabajador.

6.- ¿Conoce Ud. sobre el Sistema de Arbitraje y Mediación?



Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	14%
No	66	86%

En la sexta pregunta observé que 11 personas conocen sobre el Sistema de Arbitraje y Mediación, representando al **14%** de la población encuestada; mientras que 66 personas contestan que desconocen sobre el tema de la pregunta tratada, representando el **86 %** de un total de 77 personas que forman el 100 %.

Como conclusión del conocimiento, sobre el Sistema de Arbitraje y Mediación, el **86%** contesta que ignoran sobre el Sistema de Arbitraje y Mediación.

7.- ¿Cree Ud. que el Sistema de Arbitraje y Mediación sería uno de los mecanismos para la solución de conflictos?

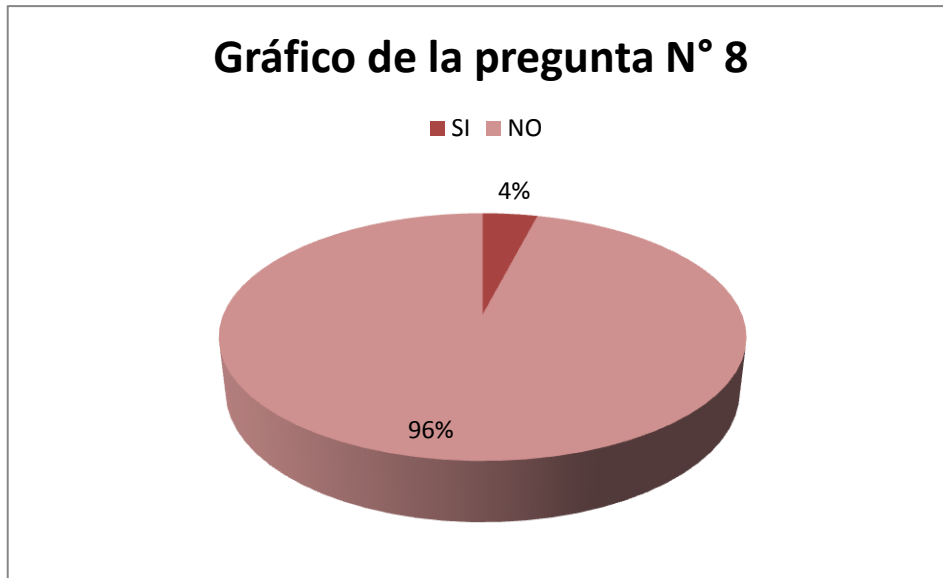


Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	25%
No	58	75%

En la séptima pregunta observé que 19 personas creen que el Sistema de Arbitraje y Mediación sería uno de los mecanismos para la solución de conflictos, representando al **25%** de la población encuestada; mientras que 58 personas contestan que desconocen sobre el tema de la pregunta tratada, representando el **75%** de un total de 77 personas que forman el 100 %.

Como conclusión del conocimiento, de las personas, que creen que el Sistema de Arbitraje y Mediación sería uno de los mecanismos para la solución de conflictos, el **75%** contestan que no conocen que el Sistema de Arbitraje y Mediación sería uno de los mecanismos para la solución de conflictos.

8.- ¿Tiene Ud. conocimiento sobre la Ley de Arbitraje y Mediación?



Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	4%
No	74	96%

En la octava pregunta observé que 3 personas conocen sobre la Ley de Arbitraje y Mediación, representando al **4%** de la población encuestada; mientras que 74 personas contestan que desconocen sobre el tema de la pregunta tratada, representando el **96%** de un total de 77 personas que forman el 100 %.

Como conclusión del conocimiento, sobre la Ley de Arbitraje y Mediación, el **96%** contestan que no tienen conocimiento sobre la Ley de Arbitraje y Mediación.

9.- ¿Ha sido informado Ud. acerca del Sistema de Arbitraje y que sirve como medio de solución de conflictos dentro de una Institución Pública?

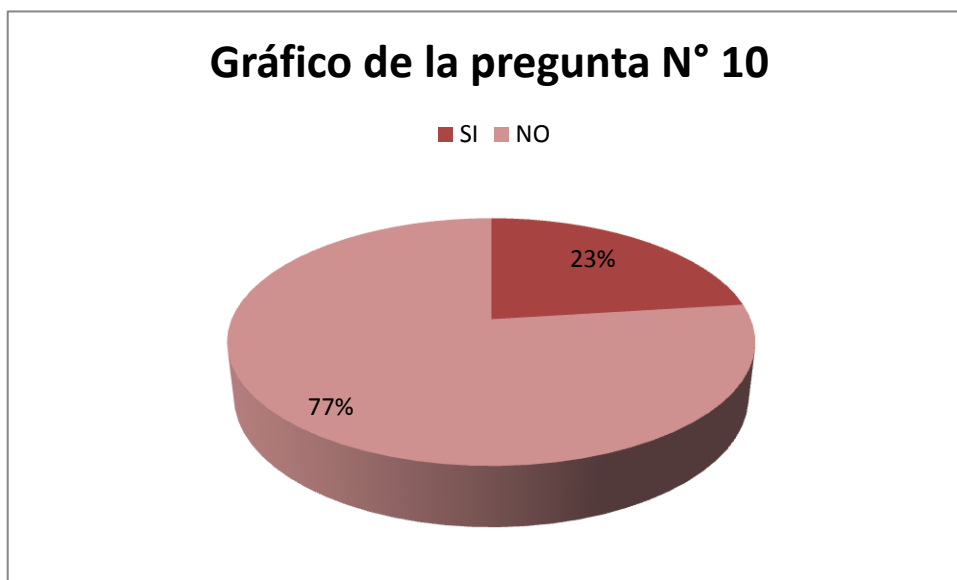


Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	5%
No	73	95%

En la novena pregunta observé que 4 personas han sido informados acerca del Sistema de Arbitraje y que sirve como medio de solución de conflictos dentro de una Institución Pública, representando al **5%** de la población encuestada; mientras que 73 personas contestan que desconocen sobre el tema de la pregunta tratada, representando el **95%** de un total de 77 personas que forman el 100 %.

Como resultado de si ha sido informado o no, acerca del Sistema de Mediación y Arbitraje que sirve como medio de solución de conflictos dentro de una Institución Pública, el **95%** contestan que no han sido informados cerca del Sistema de Mediación y Arbitraje.

10.- ¿Estaría Ud. de acuerdo en la creación de un Centro de Arbitraje y Mediación dentro de esta Institución?



Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	23%
No	59	77%

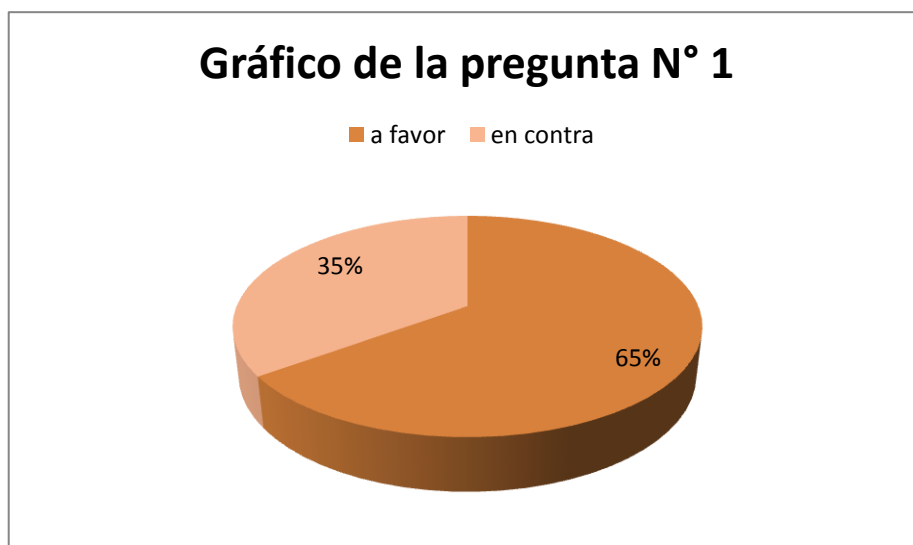
En la decima pregunta observé que 18 personas estarían de acuerdo en la creación de un Centro de Arbitraje y Mediación dentro de esta Institución, representando al **23%** de la población encuestada; mientras que 59 personas contestan que desconocen sobre el tema de la pregunta tratada, representando el **77%** de un total de 77 personas que forman el 100 %.

Como conclusión, obtuvimos, que por desconocimiento del Sistema de Arbitraje, las personas que no están de acuerdo en la creación de un Centro de Arbitraje y Mediación dentro de la Institución Pública, corresponden al **77%**.

INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LA ENTREVISTA

Con la misma metodología y la técnica utilizada en el análisis e interpretación de la encuesta se procederá con las entrevistas aplicadas al señor Alcalde y al Procurador Síndico:

1.- ¿Qué opina Ud. sobre los Sumarios Administrativos?



Resultado	Porcentaje
- A favor de la Investigación	65%
- En contra de la Investigación	35%

En la primera pregunta, analizado de una forma técnica, y con la ayuda de un especialista, se resume que el **65%** es a favor de la investigación; y el **35%** en contra del trabajo investigativo.

Como conclusión a la pregunta número uno, un valor de **65%** responden a favor del trabajo de Investigación.

2.- ¿Sabe Ud. cuándo inicia y cuándo concluye un Proceso Administrativo y cuáles son sus etapas?



Resultado	Porcentaje
- A favor de la Investigación	73%
- En contra de la Investigación	27%

En la segunda pregunta, analizado de una forma técnica, y con la ayuda de un especialista se resume que el **73%** es a favor de la investigación; y el **27%** en contra del trabajo investigativo.

Como conclusión a la pregunta número dos, un valor de **73%** responden a **favor** del trabajo de Investigación.

3.- ¿Podría explicar qué es el Sistema de Arbitraje?



Resultado	Porcentaje
- A favor de la Investigación	87%
- En contra de la Investigación	13%

En la tercera pregunta, analizado de una forma técnica, y con la ayuda de un especialista se resume que el **87%** es a favor de la investigación; y el **13%** en contra del trabajo investigativo.

Como conclusión a la pregunta número tres, un valor de **87%** responden a **favor** del trabajo de Investigación.

4.- ¿Considera Ud. que sería necesario la creación de un Centro de Arbitraje y Mediación, para la solución de conflictos dentro de esta Institución?



Resultado	Porcentaje
- A favor de la Investigación	69%
- En contra de la Investigación	31%

En la cuarta pregunta, analizado de una forma técnica, y con la ayuda de un especialista se resume que el **69%** es a favor de la investigación; y el **31%** en contra del trabajo investigativo.

Como conclusión a la pregunta número cuatro, un valor de **69%** responden a **favor** del trabajo de Investigación.

Análisis general y comprobación de resultados

La perspectiva sobre los Sumarios Administrativos y la aplicación del Sistema Arbitraje en el Municipio de Píllaro, de acuerdo a los resultados obtenidos durante la investigación se pudo determinar que dicho Municipio cuenta con el 85% del personal que desconocen sobre el ámbito jurídico para este tipo de trámites como son: Qué es un Sumario Administrativo, cuándo inicia y cuándo concluye el proceso de un Sumario Administrativo, desconocen sus etapas procesales y que la instauración de un Sumario Administrativo indebido violenta los Derechos del Servidor /a Público y Trabajadores. Desconocen que el Sistema de Arbitraje sería uno de los mecanismos para la solución de conflictos aplicando la Ley de Arbitraje y Mediación.

Verificación de Hipótesis

Con los datos y resultados obtenidos llegamos a verificar que las hipótesis planteadas son ratificadas en todo su contexto, principalmente con los siguientes parámetros que a continuación expongo:

- Desconocen cuándo inicia y cuándo concluye el proceso de un sumario administrativo, así también desconocen sus etapas procesales y que la instauración de un Sumario Administrativo indebido violenta el Derecho del Funcionario Municipal.
- También desconocen, que el Sistema de Arbitraje sería uno de los mecanismos para la solución de conflictos aplicando la Ley de Arbitraje y Mediación; además no han sido informados que el Sistema de Arbitraje serviría como uno de los medios alternativos para resolver conflictos dentro de la institución pública.

Con estos resultados reiteramos la hipótesis planteada en el capítulo

segundo: la inexistencia del Sistema de Arbitraje ocasiona la instauración indebida de Sumarios Administrativos en los servidores públicos de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro.

Cuadro General de la Encuesta

Una vez analizados los datos adquiridos a través de la encuesta y la entrevista es necesario detallar y explicar sus resultados de la siguiente manera:

ENCUESTADOS 77 PERSONAS

INTERROGANTES A LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS	ALTERNATIVAS					
	Si	%	No	%	Tot	Tot
1.- ¿Conoce Ud. que es un Sumario Administrativo?	20	26	57	74	77	100
2.- ¿Sabe Ud. cuál es el proceso de un Sumario Administrativo?	14	18	63	82	77	100
3.- ¿Conoce Ud. cuándo inicia y cuándo concluye el Proceso Administrativo?	8	10	69	90	77	100
4.- ¿Sabe Ud. cuáles son las etapas procesales que se deben cumplir al seguir un Proceso Administrativo?	2	3	75	97	77	100
5.- ¿Cree Ud. que la instauración de un Sumario Administrativo indebido violenta el derecho del trabajador?	22	29	55	71	77	100
6.- ¿Conoce Ud. sobre el Sistema de Arbitraje y Mediación?	11	14	66	86	77	100
7.- ¿Cree Ud. que el Sistema de Arbitraje y Mediación sería uno de los mecanismos para la solución de conflictos?	19	25	58	75	77	100
8.- ¿Tiene Ud. conocimiento sobre la Ley de Arbitraje y Mediación?	3	4	74	96	77	100
9.- ¿Ha sido informado Ud. acerca del Sistema de Arbitraje y que sirve como medio de solución de conflictos dentro de una Institución Pública?	4	5	73	95	77	100
10.- ¿Estaría Ud. de acuerdo en la creación de un Centro de Arbitraje y Mediación dentro de esta Institución?	18	23	59	77	77	100

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo a los datos y resultados obtenidos en esta investigación, se pudo determinar que los Servidores /as Públicos, Empleados /as y Trabajadores /as de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro, necesitan un cambio estructural en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, principalmente en los artículos 42 y 45; así como también en los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA.

Los trabajadores de dicho Municipio de acuerdo a la encuesta realizada, el 85% desconoce sobre el ámbito jurídico de los Sumarios Administrativos, de igual forma no conocen cuáles son las etapas a seguir dentro de este proceso; así permitiendo en algunos casos la violación de varios derechos que la ley consagra.

La Ilustre Municipalidad del cantón Píllaro, no tiene estudios de viabilidad y conocimientos más a fondo para proporcionar a los trabajadores y empleados un marco de referencia más realista sobre los conflictos dentro de una Institución Pública, así como las sanciones que pueden obtener al transgredir una norma o reglamento.

Recomendaciones

- Luego del análisis de las conclusiones y siendo conocedores de que no se puede determinar como culpable a ninguna persona antes de comprobarlo mediante pruebas fehacientes; es urgente recomendar la reforma a los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera

Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público así como también reformar los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA, para entregarle al Sistema de Arbitraje, como una alternativa de solución a más del Sumario Administrativo.

- Además se recomienda realizar la capacitación a los Servidores /as Públicos, Empleados /as y Trabajadores /as de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro mediante Talleres o Seminarios de la Ley de Arbitraje y Mediación, incluyendo la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y la de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, que trata sobre la regularización de los Servidores Públicos y Trabajadores. También, es importante hacerles llegar a los Servidores Públicos y Trabajadores, información más detallada sobre este Sistema y sobre los beneficios que se podrían obtener si se implanta el Sistema Arbitral, con la creación de un Centro de Arbitraje y Mediación en la Municipalidad.
- Elaborar Convenios de Capacitación con Universidades y/o Centros de Arbitraje y Mediación, en temas relacionados con los Medios Alternativos para la Solución de Conflictos, que permitan capacitar al personal de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Propuesta: Reforma a los artículos 42 y 45 del Título III, Capítulo IV de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; así como también reformar los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Título III, Capítulo V del Reglamento de la LOSCCA.

Datos informativos:

- **Nombre del Cantón** : Píllaro
- **Provincia** : Tungurahua
- **Responsable** : Chicaiza Toapanta David Isaías
- **Tiempo de ejecución** : 5 meses
- **Costo** : 500USD
- **Asesor Especializado** : Dr. Msc. Borman Vargas
- **Beneficiarios** : Trabajadores y Empleados de la Ilustre
Municipalidad del Cantón Píllaro

Antecedentes de la Propuesta

Concluido con la parte investigativa se ha llegado a tener resultados insatisfactorios que demuestra, que el 85% de los Servidores Públicos y

Trabajadores de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro, desconocen los procedimientos de los Sumarios Administrativos y el Sistema de Arbitraje. Por ese desconocimiento que tienen los funcionarios de dicho Municipio, el cual se demuestra en las encuestas realizadas, denota que mucha de las veces han sido violentados sus derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y la LOSCCA.

Los Sumarios Administrativos indebidos en el Ecuador, en su mayoría se originan por coyunturas políticas, por resentimientos entre las autoridades y los funcionarios públicos, o por transgredir una norma legal o reglamento.

Para establecer la reforma antes mencionada nos basaremos en la Constitución de la República del Ecuador, en su Art.134 y más pertinentes; así como también en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, principalmente en su preámbulo, objetivos, principios y ámbitos.

Justificación

La reforma a los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; así como también la reformar a los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA, traerán consigo muchos beneficios para los Servidores Públicos, Empleados y Trabajadores; evitando que se genere un proceso legal, dando paso al sistema alternativo que es el Arbitraje.

Con la reforma propuesta se tendrá una nueva alternativa para la solución de conflictos; sin permitir que el Sumario Administrativo sea la única alternativa a seguir como lo es hasta la actualidad.

Esta ventaja permitirá crear una Cultura de paz, donde los Servidores Públicos

podrán resolver sus conflictos utilizando la nueva alternativa que menciona nuestra Constitución de la Republica del Ecuador en el Art. 190.

Objetivos

Objetivo General

Proponer la Reforma a los artículos 42 y 45 del Título III, Capítulo IV de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; así como también reformar los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Título III, Capítulo V del Reglamento de la LOSCCA.

Objetivos específicos

- Determinar las desventajas y los puntos negativos de los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y de los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA.
- Enumerar varias alternativas para la reforma de los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; así como también elaborar alternativas para la reforma de los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA.
- Diseñar el borrador para proponer la reforma de los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y de los incisos primeros de los artículos s 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA.

Análisis de Factibilidad

La presente propuesta es factible, porque existe la colaboración de las Autoridades, empleados y mas personeros de la Ilustre Municipalidad del Cantón Píllaro, los cuales han motivado social y jurídicamente para realizar la Reforma de los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; así como también de los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA.

Además enfatizamos categóricamente que será de gran ayuda para el desarrollo de una cultura de diálogo y preparación entre funcionarios y autoridades, utilizando la tecnología del mundo actual en que vivimos; también es posible porque en nuestra Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que el Arbitraje es uno de los medios alternativos fundamentales para solucionar conflictos que se generen dentro de una Institución, evitando trámites administrativos demorosos y engorrosos que significa gasto de dinero en dicho proceso.

Fundamentación

La presente propuesta como aporte científico-cultural a la solución de los problemas administrativos está basada en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley de Arbitraje y Mediación, que dice:

Constitución de la República del Ecuador.- “Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir”

Constitución de la República del Ecuador.- “Art. 134.- La iniciativa para

presentar proyecto de ley corresponde:

1. A las asambleístas y los asambleístas, con el apoyo de una bancada legislativa o de al menos el cinco por ciento de los miembros de la Asamblea Nacional.
2. A la Presidenta o Presidente de la República.
3. A las otras funciones del Estado en los ámbitos de su competencia.
4. A la Corte Constitucional, Procuraduría General del Estado, Fiscalía General del Estado, Defensoría del Pueblo y Defensoría Pública en las materias que le corresponda de acuerdo a sus atribuciones.
5. A las ciudadanas y ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de al menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional.
6. Quienes presenten proyectos de ley de acuerdo con estas disposiciones podrán participar en su debate, personalmente o por medio de sus delegados.

Ley de Arbitraje y Mediación.-“Art. 4.- Podrán someterse al arbitraje regulado en esta Ley las personas naturales o jurídicas que tengan capacidad para transigir, cumpliendo con los requisitos que establece la misma.”

Científico Técnica

Considerando:

Que, el Art. 42 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa

y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, publicada en el registro oficial No. 184 del 6 de octubre del año 2003 Codificado 2005- 008. RO 16: 12 de mayo del 2005, en el cual determina que “El servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniera las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y leyes conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.”

Que, el Art. 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, publicada en el registro oficial No. 184 del 6 de octubre del año 2003 Codificado 2005- 008. RO 16: 12 de mayo del 2005, en el cual determina que “Cuando un servidor público incurriere en causal de destitución o suspensión de remuneraciones y funciones, la autoridad competente que conociere del hecho, notificará con su resolución al interesado, luego de un sumario administrativo levantado por la unidad de administración de recursos humanos de la respectiva entidad.”

Que, en el inciso primero del Art. 74 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, publicado en el registro oficial No. 184 del 6 de octubre del año 2003 y 261 del 28 de enero de 2004, en el cual manifiesta que “La suspensión temporal del servidor público sin goce de remuneración en el ejercicio de sus funciones, no podrá exceder de treinta días, y será impuesta únicamente por la autoridad nominadora previo el sumario administrativo actuado conforme a lo previsto en el presente reglamento. ”

Que, en el inciso primero del Art. 77 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, publicado en el registro oficial No. 184 del 6 de octubre del año 2003 y 261 del 28 de enero de 2004, en el cual manifiesta que

“ La destitución del sector público constituye la máxima sanción administrativa dentro del sector público; será impuesta únicamente por la autoridad nominadora, con posterioridad al sumario administrativo, y fundamentada en las causales señaladas en el Art. 50 (actual 49) de la LOSCCA y en el ordenamiento jurídico vigente.”

Que, los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA, no garantizan los derechos de los trabajadores en una forma total e íntegra.

Que, los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA, no brindan una segunda alternativa para la solución de conflictos.

Que, los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA, no garantizan el debido proceso en un Sumario Administrativo.

Que, los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA, provocan la indebida instauración de Sumarios Administrativos.

Que, los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA, ocasionan la acumulación de procesos.

Que, los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA, ocasionan gastos económicos para el sumariado.

Que en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expida la siguiente:

Ley Reformatoria al Título III, Capítulo IV de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Título III

Del régimen interno de administración de recursos humanos

Capítulo IV

Del régimen disciplinario

El Art. 42 reformado dirá así: “Art. 42.- Responsabilidad administrativa.- El servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y leyes conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, luego de un sumario administrativo o proceso arbitral, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.”

El Art. 45 reformado dirá así: “Art. 45.- Notificación de destitución o suspensión.- Cuando un servidor público incurriere en causal de destitución o suspensión de remuneraciones y funciones, la autoridad competente que conociere del hecho, notificará con su resolución al interesado, luego de un sumario

administrativo o un proceso arbitral levantado por la unidad de administración de recursos humanos de la respectiva entidad.”

Que en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expida el siguiente:

Reglamento Reformatorio al Título III, Capítulo V de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Título III

Del régimen interno de administración de recursos humanos

Capítulo V

Del régimen disciplinario

Que en el inciso primero del Art. 74 reformado dirá así: “Art. 74.- Suspensión temporal.- La suspensión temporal del servidor público sin goce de remuneración en el ejercicio de sus funciones, no podrá exceder de treinta días, y será impuesta únicamente por la autoridad nominadora previo el sumario administrativo o proceso arbitral actuado conforme a lo previsto en el presente reglamento.”

Que en el inciso primero del Art. 77 reformado dirá así: “Art. 77.- De la destitución.- La destitución del sector público constituye la máxima sanción administrativa dentro del sector público; será impuesta únicamente por la autoridad nominadora, con posterioridad al sumario administrativo o proceso arbitral, y fundamentada en las causales señaladas en el Art. 50 (actual 49) de la LOSCCA y en el ordenamiento jurídico vigente.”

METODOLOGÍA

Modelo Operativo

Plan Operativo de la propuesta

Cuadro N° 7

FASE	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	RECURSOS
Preliminar	-Determinar las desventajas y los puntos negativos de los artículos 42 y 45 de la LOSCCA; así como también determinar las desventajas de los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA	-Corregir las desventajas de los artículos 42 y 45 de la LOSCCA y de los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA.	El investigador	Constitución, Leyes y Reglamentos
Operativa	-Tratar sobre las alternativas de la reforma a los artículos 42 y 45 de la LOSCCA y también la reforma de los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA.	-Determinar la alternativa correcta para la reforma a los artículos 42 y 45 de la LOSCCA y de los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA.	El investigador	Constitución, Leyes y Reglamentos
Final	-Diseñar el primer borrador de la reforma a los artículos 42 y 45 de la LOSCCA y la reforma de los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA.	- Aprobación del primer borrador.	El investigador	Constitución, Leyes, Reglamentos y Asesores Especializados

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

ADMINISTRACIÓN

El encargado de ejecutar la presente propuesta y responsable del desarrollo de la misma es el investigador y su equipo de trabajo; ya que se ha hecho una contextualización con los problemas administrativos en forma directa y a los que si tienen visos de solución con la propuesta de reformar los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; así como también reformar los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA, brindándole una alternativa más para la solución de controversia dentro de una institución pública.

Para luego de que se haya concluido con dicha reforma; sirva de provecho para todos los funcionarios que laboran en una Institución pública, y así puedan utilizar la Ley de una forma más civilizada, correcta y adecuada.

PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Cuadro N° 8

Aspectos	Detalles
¿Qué evaluar?	La reforma a los artículos 42 y 45 de la LOSCCA y de los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA.
¿Para qué evaluar?	Para ver los resultados de la nueva alternativa, además del Sumario Administrativo.
¿Con qué evaluar?	Este trabajo se evaluara mediante fichas de observación.
¿Cómo evaluar?	Utilizando la metodología operativa y permanente.
¿Dónde evaluar?	En la Universidad Técnica de Ambato.
Las alternativas a evaluar	Eficiencia Efectividad Eficacia
Fuente de evaluar	La Constitución de la República del Ecuador y la LOSCCA.
Instrumento	Art. 42 y 45 de la LOSCCA reformados y los incisos primeros de los artículos 74 y 77 del Reglamento de la LOSCCA reformados.

Fuente: investigador

Elaboración: investigador

BIBLIOGRAFÍA

ABELEDOS - Perrot / José Alberto Garrone, 2a. ed. Ampliada, Buenos Aires, Argentina : Abeledo - Perrot, 1993.

ASAMBLEA CONSTITUYENTE, “*Constitución de la República del Ecuador*” – (2008)

CONGRESO NACIONAL, “*Ley de Arbitraje y Mediación*” - (Codificación 2006 - 014).

CONGRESO NACIONAL, “*Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público*” – (Codificación 2005- 008) (12- mayo- 2005)

CABANELLAS, Guillermo. “*Diccionario Enciclopédico de Derecho usual*”

RESOLUCIÓN LEGISLATIVA, “*Ley Orgánica de Régimen Municipal del Ecuador*”

TRUJILLO, Miguel. “*Código de Procedimiento Civil del Ecuador*” – (Codificación 2008)

TRUJILLO, Miguel. “*Código del Trabajo del Ecuador*” – (Codificación 2006)

TRUJILLO, Miguel. “*Código Penal del Ecuador*” – (Codificación 2009)

LINKOGRAFÍA:

<http://www.amchamec.org/>

<http://www.wordreference.com/definicion/autoevaluación>

<http://mlinanormalista.blogspot.com/2009/06/coevaluacion.html>

<http://zeus.dci.ubiobio.cl/~cidcie/guia/pag/pdf/capitulo%205.pdf>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Árbitro>

<http://www.elpais.com/diccionarios/castellano/celeridad>

<http://www.deperu.com/diccionario/?pal=confidencial>

<http://diccionario.sensagent.com/instaurar/es-es/>

<http://www.juicios.cl/dic300/AVENIMIENTO.htm>

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/glos-segur.htm>

<http://www.derechoecuador.com>

GLOSARIO

Alegato.- La alegación que hace el abogado por escrito exponiendo las razones en que funda el derecho de su cliente y destruyendo las de su adversario.

Árbitro.- Persona encargada de dirimir un litigio entre dos o más personas que deciden expresamente someterlo a su decisión.

Avenimiento.- Es el acto procesal por el cual las partes vinculadas a un proceso, convienen en terminar el juicio estableciendo las condiciones que cada parte ha de cumplir. El avenimiento puede ser producto del llamado a conciliación que haga el juez, o producto de la actividad de las mismas partes.

Celeridad.- Rapidez en el movimiento o en la ejecución de algo.

Confidencial.- adj. Que se hace o se dice en confianza o con seguridad recíproca entre dos o más personas.

Debido proceso.- El debido proceso es un principio jurídico procesal o sustantivo según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

Deliberante.- Se dice de la reunión de personas que deliberan, la cual tiene facultad para aplicar los acuerdos alcanzados.

Denotar.- Expresar, significar, indicar, mostrar, señalar, manifestar, revelar, aludir, anunciar, evidenciar.

Dilatorios.- Lo que sirve para prorrogar y extender el término judicial de una causa.

Engorroso.- adj. Dificultoso, molesto.

Epistemología.- Es una rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es el conocimiento científico. La epistemología se ocupa de problemas tales como las circunstancias históricas, psicológicas y sociológicas que llevan a su obtención, y los criterios por los cuales se lo justifica o invalida.

Imparcialidad.- Es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones deben tomarse en base a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.

Incoar.- Comenzar los primeros trámites de un proceso, un pleito o un expediente.

Instaurar.- Fundar, iniciar, poner en marcha.

Pena pecuniaria.- Es la denominación de la sanción que consiste en el pago de una multa al estado como castigo por haber cometido un delito.

Resolución.- Aquellas decisiones escritas que dicta el juez o los tribunales en causas contenciosas o en expedientes de jurisdicción voluntaria.

Transacción.- La transacción es un acto jurídico bilateral por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas.

ANEXOS

Fotografía N° 1



Edificio de la Ilustre Municipalidad del Cantón Pillaro.

Fotografía N° 2



Edificio de la Ilustre Municipalidad del Cantón Pillaro.

**ANEXO
DE UN
SUMARIO
ADMINISTRATIVO**