UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

"Los Contratos Ocasionales y/o Nombramientos Provisionales en las Instituciones Publicas Vulneran el Derecho Constitucional de Igualdad en los Concursos de Méritos y Oposición"

Tesis previa a optar el Grado de Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado.

AUTOR:

Carlos Xavier Barriga Asanza

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Luis Torres Jiménez Mg. Sc

LOJA – ECUADOR

2018

CERTIFICACIÓN

Dr.

Luis Torres Jiménez Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Que luego de haber dirigido y revisado durante todo su desarrollo el presente trabajo de investigación jurídica que lleva por título **"Los Contratos Ocasionales y/o Nombramientos Provisionales en las Instituciones Publicas Vulneran el Derecho Constitucional de Igualdad en los Concursos de Méritos y Oposición"**, y por cumplir los requisitos establecidos en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, autorizo su presentación y sustentación.

Loja, mayo de 2018.

Dr. Luis Torres Jiménez Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS.

AUTORIA.

Yo, Carlos Xavier Barriga Asanza, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

AUTOR: Carlos Xavier Barriga Asanza

Firma: .....

Cédula: 1105680308

Fecha: Loja, 25 de Octubre del 2018

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Carlos Xavier Barriga Asanza, declaro ser autor de la tesis titulada "**Los Contratos Ocasionales y/o Nombramientos Provisionales en las Instituciones Publicas Vulneran el Derecho Constitucional de Igualdad en los Concursos de Méritos y Oposición,**" como requisito para optar al Grado **de Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado;** autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 25 días del mes de Octubre de dos mil dieciocho, firma el autor.

Firma: .....

Autor: Carlos Xavier Barriga Asanza

Cédula: 1105680308

Dirección: Ciudadela Los Ciprés

Correo Electrónico: carlosxavierbarriga@gmail.com

Datos Complementarios:

Director de Tesis: Dr. Luis Aníbal Torres Jiménez Mg. Sc

Tribunal de Grado:

Presidente: Dr. Jose Alexi Erazo Bustamante. Mg. Sc.

Vocal: Dra. Johana Sarmiento Vélez Mg. Sc.

Vocal: Dr. Rolando Macas Saritama. Mg. Sc.

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente tema de investigación a mi querida madre Fanny Carmelina Asanza que siempre me ha brindado el apoyo que he necesitado para superarme todos los días dedicándome su vida para permitirme ser un hombre de bien para sociedad.

Y a mí apreciada novia Andrea Tatiana Quizhpe, por su gran apoyo y comprensión que me ha sabido brindar, siendo mi gran sustento para alcanzar esta gran meta anhelada.

Carlos Xavier Barriga Asanza.

AGRADECIMIENTO

Esta investigación es el resultado de varios esfuerzos poniendo a prueba mis aptitudes y conocimientos en el desarrollo de esta investigación así aportando a la doctrina ecuatoriana, el cual he culminado con gran satisfacción.

Quiero agradecer a mi madre, a mi adorada novia y a toda mi familia que han sido el mayor apoyo durante toda mi vida y quienes siempre han incentivado a que siga adelante en mi vida profesional.

A mis amigos, cuyo incentivo más grande, fue la confianza y motivación que me brindaron.

Asimismo, quiero expresar mi agradecimiento a La Universidad Nacional de Loja, por darme la oportunidad de realizar mis estudios, al igual que a mis honorables Maestros que fueron quienes impartieron sus conocimientos, experiencias preparándome para enfrentar los retos jurídicos que se puedan presentar

Carlos Xavier Barriga Asanza.

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO.

2. RESUMEN.

2.1. Abstract.

3. INTRODUCCIÓN.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. Marco conceptual

4.1.1. Contratos de Servicios Ocasionales.

4.1.2. Nombramientos Provisionales.

4.1.3. Los Contratos referente a la Administración Pública

4.1.4. El servicio público.

4.1.5. La Administración Pública.

4.1.6. Vulneración al principio constitucional de igualdad

4.1.7. La Carrera Administrativa**.**

4.1.7.1. Los concursos de méritos y oposición.

4.2. Marco doctrinario

4.2.1. contratos.

4.2.2. Sector público.

4.2.3. La Administración Pública.

4.2.4. Principio de igualdad.

4.3. Marco Normativo.

4.3.1. La Ley Orgánica del Servicio Público.

4.3.2. Los Nombramientos Provisionales.

4.3.3. Requisitos de los Nombramientos.

4.3.4. Clases de nombramientos.

4.3.5. Sector Público

4.3.6. La Constitución de la República del Ecuador acerca de la Administración Pública.

4.3.7. La igualdad como principio.

4.3.8. El Concurso de méritos y oposición como actividad administrativa transparente y eficaz.

4.3.9. Los concursos de méritos y oposición en la legislación ecuatoriana.

4.3.10. El ingreso a un puesto público.

4.4. Disposición Transitoria Décimo Primera a la Ley Orgánica del Servicio Público.

4.5. Derecho comparado Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales utilizados.

5.2. Métodos.

5.3. Procedimientos y técnicas

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de la aplicación de las encuestas

6.2. Resultados de la aplicación de las entrevistas.

7. DISCUSIÓN.

7.1 Verificación de objetivos

7.1.1 Objetivo general

7.1.2 Objetivo especifico

7.1.3 Fundamentación Jurídica para la Reforma Legal

8. CONCLUSIONES.

9. RECOMENDACIONES.

9.1. Propuesta Jurídica de la Reforma Legal.

10. BIBLIOGRAFÍA.

11. ANEXOS

1. **TITULO.**

“Los Contratos Ocasionales y/o Nombramientos Provisionales en las Instituciones Publicas Vulneran el Derecho Constitucional de Igualdad en los Concursos de Méritos y Oposición”

2. RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulado, **“Los Contratos Ocasionales y/o Nombramientos Provisionales en las Instituciones Publicas Vulneran el Derecho Constitucional de Igualdad en los Concursos de Méritos y Oposición”**

Pude realizar un estudio doctrinario, normativo demostrando que el Estado Ecuatoriano garantiza a los postulantes a ingresar a un cargo público de forma transparente, objetiva e imparcial, puesto que los concursos son realizados mediante un proceso de planificación siempre y cuando exista la partida presupuestaria y la autorización por parte de la administración de cada institución. El concurso de méritos y oposición es la consecuencia de la planificación del talento humano y debería ser estructurado de acuerdo a las necesidades y capacidad técnica y financiera de la entidad, debiendo garantizar en todo momento los criterios de igualdad de trato sin discriminación alguna de los deberes y derechos de las y los postulantes.

Sin embargo, en la actualidad se observa que en los concursos de méritos y oposición no se respeta ni garantiza el derecho de los participantes, existiendo desigualdad al momento de designar al ganador del concurso. En la actual Disposición Transitoria Décimo Primera de la Ley Orgánica del Sector Público beneficia solo a los postulantes que ya laboren dentro de la institución pública,

otorgándoles un puntaje preferencial en los resultados de los concursos ya que no se observa un control en los procesos de selección de personal de las instituciones, violando los derechos de los postulantes al momento en que se debe elegir de acuerdo a la calificación obtenida.

Por ello es que he realizado un análisis exhaustivo respecto del concurso de méritos y oposición tomando en cuenta la legislación ecuatoriana como la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público y la actual Disposición Transitoria Décimo Primera a la Ley Orgánica del Servicio Público. Esta disposición ha sido un punto muy fuerte de contradicción para las demás leyes, las cuales amparan y garantizan la igualdad, la inclusión en asuntos de interés público. Así mismo, se realizó un análisis teórico partiendo de libros de administración pública de Efraín Pérez, el diccionario de Guillermo Cabanellas terminando con algunas páginas de internet las que fueron de guía para el desarrollo de mi investigación la que tiene como finalidad poder establecer lineamientos generales en cuanto a las diferentes fases del proceso que conlleva el concurso, así como, dar a conocer aspectos relevantes de la valoración y puntuación respectiva, garantizando transparencia, igualdad y libre acceso a los postulantes, para optar a un cargo público calificando con parámetros objetivos y en ningún caso, las autoridades nominadoras deberían intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales ya que este tipo de irregularidades automáticamente hacen que el postulante quede fuera de selección de personal.

Para lograr que se garantice constitucionalmente el principio de igualdad es necesario dejar sin efecto la Disposición Transitoria Décimo Primera a la Ley Orgánica del Servicio Público, para que los postulantes que están optando a un cargo público puedan ingresar sin que se vulneren sus derechos, beneficiando así a todo el personal dispuesto a ocupar un cargo público y dándole credibilidad, transparencia y legalidad a los procesos de los concursos de méritos y oposición.

2.1. ABSTRACT

In the present research paper, "OCCASIONAL CONTRACTS AND / OR PROVISIONAL APPOINTMENTS IN PUBLIC INSTITUTIONS VIOLATE THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO EQUALITY IN MERIT AND OPPOSITION CONTESTS."

I was able to carry out a doctrinal, normative study demonstrating that the Ecuadorian State guarantees the applicants to enter a public office in a transparent, objective and impartial manner, since the competitions are carried out through a planning process as long as there is the budget line and the authorization by the administration of each institution. The contest of merits and opposition is the consequence of human talent planning and should be structured according to the needs and technical and financial capacity of the entity, at all times guaranteeing the criteria of equal treatment without any discrimination of duties and rights of the applicants.

However, it is currently observed how these processes specifically in merit and opposition contests are carried out illegally since the right of the participants is not respected or guaranteed, there being inequality when designating the winner of the contest, either by kinship , by political affinity or by the current eleventh transitory provision that benefits only the applicants who already work within the public

institution by granting them a preferential score in the results of the competitions, no control is observed in the personnel selection processes of the institutions, violating the rights of the applicants at the time in which the position must be designated according to the qualification obtained by the petitioners, giving priority to persons outside the process and sometimes with the intention of receiving a profit for the vacancy.

That is why I have made an exhaustive analysis regarding the contest of merits and opposition taking into account the Ecuadorian legislation such as the Constitution of the Republic of Ecuador, the Organic Law of Public Service, the Regulation to the Organic Law of the Public Service and the current transitory disposition eleventh to the Organic Law of the Public Service this provision has been a very strong point of contradiction for the other laws which protect and guarantee equality, inclusion in matters of public interest, likewise a theoretical analysis was made starting from the books of public administration of Efraín Pérez, Guillermo Cabanellas dictionary ending with some internet pages which were the guide for the development of this research in which it aims to establish general guidelines regarding the different phases of the process that entails the contest, as well as publicizing appearance s relevant to the valuation and respective score, therefore the suitability of the stakeholders must be evaluated, guaranteeing transparency, equality and free access to the applicants, to qualify for a public position qualifying with objective parameters and in no case, the nominating authorities should intervene in direct,

subjective way or make use of discretionary mechanisms since this type of irregularities automatically cause the applicant to be out of staff selection

It is necessary; to ensure that constitutionally guaranteed in the competitions of merit and opposition, to end without effect the transitory provision eleventh to the Organic Law of the Public Service so that there is equality of conditions between applicants who are within the public sector and new professionals through citizen participation, so that, in this way, applicants who are opting for a public office can enter without violating their rights, thus benefiting all staff willing to hold public office and giving credibility, transparency and legality to the processes of merit and opposition contests.

3. INTRODUCCION.

El presente trabajo de investigación titulado **“LOS CONTRATOS OCASIONALES Y/O NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS VULNERAN EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD EN LOS CONCURSOS DE MERITOS Y OPOSICION.”** Busco determinar la desigualdad que se lleva en los procedimientos de los concursos de méritos y oposición, sobre todo al trato preferencial que se les otorga a los servidores, vulnerando el derecho de igualdad y transparencia de los postulantes al momento de ingresar al servicio público. También se da la vulneración hacia la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento y más aun sin tomar en cuenta que en la Constitución de la República del Ecuador motiva e incentiva la participación ciudadana, impulsando y estableciendo mecanismos de control social en los asuntos de interés público.

Para la presente investigación se tomó en cuenta el objetivo general el cual pretende **“Elaborar un análisis doctrinario, teórico, acerca de los contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales en los concursos de méritos y oposición, para demostrar la desigualdad que existe entre los postulantes para el ingreso sector público.”** El referente teórico que respalda a las categorías investigadas define a la Administración Pública, Servicio Público, ontratos ocasionales, nombramientos provisionales, concurso de méritos, concurso de oposición, entre otros, partiendo desde un punto general. Luego procedí al desarrollo específico y

detallado relacionado al Servicio Público, al concurso de méritos y oposición, también se realizó un análisis exhaustivo de la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, la Disposición Transitoria Décima Primera a la Ley Orgánica del Servicio Público, las mismas que me ayudaron a comprobar la hipótesis: **"La actual reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, vulnera el derecho constitucional de igualdad a los postulantes que desean ingresar al sector público."**

Posteriormente el proceso metodológico que se siguió en el trascurso de la presente investigación se basó en la utilización de métodos como el método deductivo, método inductivo, método analítico, método histórico y método comparativo, también fue necesario la utilización de técnicas de trabajo como la encuesta y la entrevista. Finalmente se elaboró el informe de resultados, para lo cual se utilizó la interpretación y el análisis, constituyéndolo de manera sencilla y entendible para todo el público.

Como último punto me enfoco en el desarrollo de las conclusiones y recomendaciones, las mismas que son claras, precisas, y sirven de base para la propuesta jurídica, pretendiendo de derogar la Disposición Transitoria Décimo Primera a la Ley Orgánica del Servicio Público.

4. REVISION DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. Contratos ocasionales.

Los contratos ocasionales existen en los mercados laborales por el simple hecho de que sirven para finalidades específicas que requiera la institución, proporcionando a las personas contratantes flexibilidad, para responder a cambios que amerite la entidad contratante, en la cual se puede reemplazar a un servidor que no cumpla con las exigencias de la vacante manteniéndolo en un periodo de prueba.

> ***"El contrato ocasional, es por medio del cual los trabajadores son contratados solo por periodos de tiempo específico, incluyendo los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional, incluido el trabajo por días."***[1]

Por ende, los contratos ocasionales es un medio por el cual se obliga una persona a prestar un servicio, brindándolo de forma inmediata, satisfaciendo exigencias circunstanciales de la institución, tales como reemplazo de personal que se encuentre ausente.

[1] **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO** (OIT) edición, 1996- 2008 p. 67

Los contratos ocasionales son celebrados entre la institución contratante y el servidor, mediante el cual se contrata sus servicios licititos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores para desarrollar una determinada actividad en la cual ayuda a mejorar el rendimiento de la entidad contratante. Se caracteriza por la corta duración y por cubrir necesidades del empleador, las cuales no pertenecen a las actividades rutinarias de la institución en cumplimiento directo con su objetivo social y eficiencia. Sin embrago, este tipo de contratos adquieren las mismas responsabilidades y obligaciones que se derivan de la plaza de trabajo.

Uno de los procedimientos técnicos y jurídicos que se vale la administración para la prestación de servicios públicos y la satisfacción de necesidades generales son los contratos. El contrato es un instrumento jurídico eficaz que guía el desenvolvimiento de la acción estatal, institucional y seccional, teniendo como fin asegurar el funcionamiento de un servicio público. Los organismos y las entidades del sector público están en la facultad de adquirir obligaciones por medio de este instrumento administrativo para la prestación de servicios o la adquisición de algún servicio siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por la institución estatal.

4.1.2. Nombramientos Provisionales.

Este tipo de nombramientos surge con la necesidad de cubrir provisionalmente una vacante existente en la institución contratante en razón de que existe la necesidad de reemplazar al titular del puesto público o que se encuentra ausente ya sea por destitución, enfermedad o alguna otra característica establecida por la Ley. Es importante mencionar que este tipo de nombramiento de ninguna manera genera estabilidad laboral para el contratante.

El acto de un nombramiento permanente es la voluntad que tiene el Estado para contraer un compromiso laboral con un ciudadano que ha superado todo un proceso de selección y ha ganado el cargo al que postulo otorgándole a la persona la calidad de funcionario público. El nombramiento es por lo tanto la voluntad de la manifestación del Estado mediante el cual debe estar acompañada por un acto administrativo que una vez promulgado y aceptado, nacen derechos y obligaciones para ambas partes.

> ***"El nombramiento provisional es la asignación transitoria de un empleo de la carrera administrativa vacante temporalmente o de manera definitiva, a una persona que reúna los requisitos para desempeñarlo mientras surte el respectivo concurso de méritos para proveerlo."***[2]

Los empleados que ocupen las vacantes con nombramientos provisionales que deriven de la carrera administrativa estarán en función de los mencionados cargos

[2] **CAICEDO GUTIERREZ, Mary** Luz. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, edición 2010 p. 7

hasta que los titulares de los puestos entren a cubrir las partidas existentes de las instituciones en mención por medio de los concursos de méritos y oposición.

Esto quiere decir que la administración está obligada a convocar al respectivo concurso dentro de un lapso de tiempo determinado, para que se cumplan los dos principales propósitos de la Ley: evitar la prolongada vinculación de funcionarios en cargos respecto de los cuales no han acreditado los requisitos de idoneidad que el Estado considera e impedir que la administración se paralice por el hecho de que no haya servidores públicos desempeñando las funciones propias del cargo vacante.

Es claro que el empleado elegido con nombramiento provisional ostenta una "posición diferente" al vinculado en la carrera judicial, como también a la del designado por la vía del libre nombramiento y remoción. En efecto, el primero no puede asimilarse en sus derechos al de carrera (estabilidad), por cuanto no ha accedido al cargo mediante el respectivo concurso de méritos; tampoco puede equipararse al de libre nombramiento, por cuanto el cargo que ejerce provisionalmente no es de carrera.

4.1.3. Los Contratos referente a la administración

Cualquier contrato que se celebre entre la administración central, institucional o seccional con una persona natural, contrae automáticamente las responsabilidades,

derechos y obligaciones; surgiendo un vínculo jurídico entre el contratante y contratado colocando a una persona determinada en la necesidad de hacer o no hacer alguna cosa con respecto a la institución.

> ***"Entendemos por contrato administrativo el que celebra un administrador con un particular para la ejecución de un contrato con el fin de asegurar el funcionamiento de un servicio público."***[3]

De esta manera puedo determinar que el objetivo principal de contratar personal en una institución administrativa, es el simple hecho de mejorar el servicio que prestan con el fin de determinar el bien público, por ello el contrato referente a la administración es un instrumento jurídico eficaz en el que se puede desenvolver una persona natural dirigida por un ente estatal, vinculando el interés general y no solo de un cierto grupo de personas, es así que el contrato es amparado bajo los principios de legalidad, soberanía, autonomía de la voluntad, igualdad jurídica, orden público y principio del interés general.

Al adquirir un contrato en una institución el personal contratado deberá actuar de forma leal con honradez, rectitud y fidelidad, para realizar las actividades encargadas, las partes contratantes se sujetan de forma impecable a lo dispuesto en las cláusulas del contrato, siempre con la inclinación de no perjudicar al Estado ni a los intereses del público en general no solo se sujetan al contrato sino a todo lo que

[3] **MARTINEZ SOLON,** Wilchez, Manuel de Derecho administrativo general, tercera edición, Colombia, 1974, p. 300.

se derive de los lineamientos de la vacante y que sea inevitable e indispensable para el beneficio de brindar un buen servicio.

Ninguna institución estatal, servidor o funcionario público, contraerá compromisos o celebrará contratos, autorizará o contraerá obligaciones, sin que cuente con la respectiva certificación presupuestaria sobre la disponibilidad de recursos para contratar. La institución contratante tiene el deber de exigir al contratado el debido cumplimiento del contrato de acuerdo a las condiciones establecidas expresamente. En el caso de incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de la institución o el contratado, se puede dar por terminado en cualquier momento.

4.1.4. El Servicio Público

El Servicio Público es una actividad de la Administración Pública, vinculada con los particulares en la cual satisface necesidades de interés colectivo, básicas y generales que deben intervenir el Estado.

> ***"Un medio para un fin próximo o para un fin mediato (el bien común), que se traduce en actividades públicas con forma de obra, función o prestación de interés público y con un régimen jurídico de derecho administrativo común a todo el quehacer de la función administrativa."***[4]

[4] **SAMANIEGO GARCIA,** Jorge, Derecho Público, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Cuyo, edición 1999, p. 632

De este modo el servicio público se basa en los lineamientos básicos que determinan un organismo estatal o una entidad privada que se encuentre bajo la regularización del Estado para satisfacer ciertas necesidades de la ciudadanía siempre y cuando no afecte su desempeño ni desenvolvimiento de la función pública. El servicio público tiene como fin lograr que las personas que se encuentren inmersas en el sector público brinden un servicio de calidad siempre con una visión de mejoramiento de los servicios públicos tanto en lo profesional, técnico y personal bajo los principios de eficacia, eficiencia, calidad y productividad, sin discriminación alguna bajo las mismas oportunidades amparadas en las leyes.

El Estado cumple o hace cumplir por medio de los organismos administrativos las políticas que se encuentran expresadas por medio de las leyes, regulando las actividades que desarrollan los servidores y que tienen como objetivo responder a las exigencias de una sociedad, en el cual deben favorecer la realización efectiva del desarrollo personal, económico, la igualdad y el bienestar social. En si debe satisfacer necesidades de intereses colectivos ya que es un sistema que comprende el conjunto de organizaciones públicas que realizan las gestiones del Estado, por ello la administración se pone en contacto directo con la ciudadanía a través de sus servidores.

4.1.5. La Administración Pública.

Al empezar con las definiciones importantes que me servirán de guía para mi tesis partiré con el concepto de Administración Pública ya que darán mejor entendimiento al desarrollo de mi tesis. Mencionaré al autor Chavetano Idalberto quien define de una forma muy acertada al sistema de la administración pública.

> ***"Es un proceso sistemático y metódico de carácter científico, técnico y jurídico que consiste en dirigir las funciones administrativas de los organismos, instituciones y entidades del Estado para llegar a obtener resultados previstos, planeados y programados. Según los clásicos la administración significa "planear, organizar, dirigir coordinar y controlar algo con el fin de cumplir con un fin determinado."***[5]

La Administración Pública sitúa a la sociedad en contacto directo con el poder político, devolviendo los intereses públicos, de forma eficaz, por ello puedo mencionar que es la organización que tiene a su cargo la dirección y la gestión de los negocios estatales ordinarios dentro del marco de derecho, siendo esta un órgano que realiza actividades del Estado conformada por un conjunto de instituciones y de organizaciones de carácter público que dispone de la misión de administrar y gestionar el Estado. Básicamente le corresponde todo aquello que tenga que ver con el orden público, permite la correlación entre el Estado y los particulares que atienden al servicio público como factor fundamental para el desarrollo de una vida socio política y administrativa idónea, sobreponiéndose

[5] **CHAVETANO**, Idalberto Introducción a la teoría general de la administración, cuarta edición – Bogotá-Colombia año 1995. p. 247

siempre el interés público al individual para mantener un grado de acción adecuado a los intereses de todos y no de un solo individuo.

La Administración para cumplir con los fines y funciones reguladas en la Constitución y la Ley posee un organismo interno que ayuda al mejoramiento del servicio, los cuales deben cumplir actividades primordiales para precautelar el interés público y el bien común. La Administración presta todos sus servicios públicos a la sociedad a quien se debe.

4.1.6. Vulneración al principio constitucional de igualdad.

Este principio propugna la igualdad de trato entre las personas de manera que no exista distinción de razas, color, sexo o condición social. Este es un principio básico, que forma parte de los textos legales. En los concursos de méritos y oposición, debe priorizarse la igualdad para que los individuos o grupos gocen de un debido proceso.

El principio de igualdad es un derecho reconocido en nuestra carta magna que nos faculta a participar en diferentes ámbitos socio-políticos propiciando una igualdad general, en un ambiente donde todas las personas somos iguales y gozamos de los mismos derechos, deberes y obligaciones, más aún cuando se trate de un concurso de méritos y oposición

"La igualdad del ser humano es ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados de manera incondicional, es decir, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza o creencias. El derecho a la igualdad es un derecho humano (principio fundamental que permite a todo el ordenamiento jurídico), que hace referencia al reconocimiento de los estados, del principio de igualdad efectiva y no discriminación de su población, tanto en su ordenamiento como en la creación y aplicación de medidas que impulsen dicha igualdad en sus diferentes políticas públicas y actuaciones cotidianas"[6]

El principio antes mencionado hace referencia a una sociedad igualitaria donde todos los ciudadanos recibirán la misma protección, cuidado y trato por parte de las autoridades y gozarán de las mismas oportunidades. El Estado debe promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas de protección a grupos de atención prioritaria según el orden constitucional.

La igualdad ante la ley, debe ser respetada y puesta en práctica en todas las Instituciones públicas y privadas. La normativa jurídica establece que las personas deben ser tratadas de la misma manera sin exclusión, reconociendo la igualdad de todas las personas en sus derechos, por lo tanto este principio está amparado en las leyes ecuatorianas como: La Constitución de la República del Ecuador, La Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento, el Estatuto del Régimen Jurídico de la Función Ejecutiva.

---

[6] **AIZENSTATD,** Najman Alexander. parámetros generales de escrutinio judicial para la evaluación de Limitaciones al Derecho Constitucional a la Igualdad". Vol. 58 *Revista de Derecho del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala*, 29 (2009)

La igualdad real es una igualdad que se mide en razón de los ciudadanos/as que han logrado hacer efectivos sus derechos; no se trata de la igualdad en la partida (igualdad formal), en la que se dice todos tenemos el derecho a la igualdad como lo establecido en las leyes, pero cada quien ejerza sus derechos por sí mismo. El Estado debe intervenir para garantizar el ejercicio de los derechos de todos otorgándoles impulsos necesarios para que aquellos que están en desventaja, producto de la diferencia, logren hacer efectivos sus derechos y por lo tanto accedan en igualdad a la meta.

4.1.7. Carrera Administrativa.

4.1.7.1. Concurso de méritos y oposición.

Previo al análisis y al determinar los elementos sobre el ingreso de personas al sector público o reclutamiento de personal considero que es fundamental fortalecer los conocimientos teóricos de este trabajo investigativo sobre los concursos de méritos y oposición, con este sentido la persona que ocupe una vacante, deberá obtener conocimientos aprobar y pasar por un proceso de selección de personal, en el cual se defina a la persona más idónea, que cumpla con los requisitos establecidos en el perfil del puesto y así poder determinar que es apto para que se desarrolle en este campo, estos procedimientos se los lleva a cabo a través de los concursos de méritos y oposición que cada institución pública planifica, teniendo como objetivo mejorar el servicio y llenar las vacantes mediante las evaluaciones

competitivas garantizando en todo momento la igualdad transparencia, credibilidad y equidad es así que en el diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas se define a los concursos de méritos y oposición de la siguiente manera:

> **"*Los concursos de méritos y oposición se realizan en base a los instrumentos de carácter técnico y operativo de la Unidad Administrativa de Talento Humano ejecuta en búsqueda de la persona más idónea para ocupar un puesto en el sector público, en función de la relación entre los requerimientos establecidos del perfil y las competencias técnicas y conductuales que posea el aspirante.*"[7]**

El concurso de méritos y oposición es el proceso mediante el cual se convoca a servidoras, servidores y personas ajenas a la institución, que reúnan los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público y en las bases del concurso, dados a conocer a través de la convocatoria realizada en la plataforma tecnológica, para que participen en los procesos selectivos que den lugar en las instituciones del sector público, llenando así puestos vacantes. Como todo proceso se rige a una serie de etapas, como son: Convocatoria, evaluación y selección, expedición del nombramiento e inducción, en las cuales deberán demostrar que se encuentran dentro del perfil del cargo, siempre y cuando hayan pasado todas estas etapas siendo la más importante la evaluación de conocimiento. Se calificará el mérito que ostenta el empleado público, es decir, se tomará en cuenta todos aquellos reconocimientos y logros que haya obtenido el postulante incluido sus estudios realizados.

---

[7] **CABANELLAS DE TORRES,** Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, editorial heleaste 2011, p. 306

Sobre los concursos de méritos y oposición también se ha instaurado una etapa de impugnación sobre la idoneidad de los candidatos que han resultado favorables sobre las pruebas rendidas en los concursos, Por ello los concursos de méritos y oposición se rigen a diferentes lineamientos generales en cuanto a las diferentes fases del proceso que conlleva el concurso, así mismo como para dar a conocer aspectos relevantes de valoración y puntaciones referentes a las evaluaciones respectivas.

Por ende, los concursos de méritos y oposición son el único medio idóneo para llegar a un cargo en el sector público, entendiendo que la persona que ingrese a obtener el puesto será la persona más destacada, con antecedentes idóneos y capacidades técnicas según el perfil del puesto, respaldado en nuestra Carta Magna, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento. Lamentablemente en la actualidad se observa cómo se vulnera la igualdad entre las personas para ingresar al sector público ya que existen servidores públicos que participan a estos concursos y por el simple hecho de ser funcionarios ya obtienen una puntuación de ventaja como lo establece la Disposición Transitoria de la cual estoy elaborando mi investigación, dejando de lado el principio de igualdad. Considero que debe existir igualdad, transparencia en todo concurso, tal como lo determina la ley.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Contratos

Como antecedentes históricos en los contratos ocasionales tenemos que se establece que el hombre vive en una constante evolución y busca alcanzar un crecimiento económico por ende se preocupa en tener actividad laboral con una remuneración fija.

> ***"El trabajo es en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y les confiere un valor. Con el trabajo, el hombre busca un fin y trata de satisfacer sus necesidades. Esta actividad ha sido ordenada por el Derecho, a través de la historia."***[8]

En la actualidad el trabajo se considera como un punto fundamental para el desarrollo y progreso de una sociedad, a través del régimen de normas que permita desenvolverse con total libertad en el desarrollo de su trabajo ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la institución brindarán índices satisfactorios de producción, no sólo dará beneficios al empleado sino también a la institución estatal con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

> ***"En efecto, ya desde el Incario encontramos normas que regulan el trabajo del hombre para el Inca y su organización social. En la Colonia se trasplantarán instituciones como las mitas, encomiendas y obrajes que, desvirtuadas en su significado ancestral, constituyeron un sistema***

[8] INEL, PRIMERA PUBLICACION Quito Ecuador, edición 1986, p. 8

de grave explotación e injusticia. Con la Independencia y la Declaración de los Derechos del Hombre, se introducen principios doctrinarios, tales como la libertad de trabajo, el derecho al trabajo y el de la voluntad libre como único vínculo legítimo para obligarse. Será sólo en 1928, cuando se promulgue la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, que el Estado asuma que la relación laboral es de interés social y no particular."[9]

En la actualidad la mala aplicación o utilización de las leyes vigentes en nuestro país han permitido que en diferentes instituciones del Estado abusen de la utilización de los contratos de servicios ocasionales, influyendo de una mala manera a jóvenes profesionales que prestan sus conocimientos en el campo del servicio público tomando en cuenta que en diversas instituciones solicitan experiencia laboral. La Constitución de la República del Ecuador establece que todas las personas que en cualquier forma con título o no, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público serán servidoras o servidores públicos, en consecuencia, una de las principales obligaciones del Estado es garantizar el trabajo a sus ciudadanos así también ofrecerles en diversas áreas estabilidad para que no solo el joven profesional pueda enriquecer sus conocimientos sino también brindar un buen servicio para lo cual el campo público está obligado.

"La Ley sobre el contrato permite a las organizaciones sindicales, además de otros factores como la industrialización que se inicia en el país, ir avanzando en su lucha por conquistas de carácter laboral. Es así que desde el año 1934 se logra avances significativos tales como: el descanso semanal remunerado, ampliación de las funciones de la Inspección General del Trabajo en el año 1935, las reformas del año 1936 en las que se establece el trámite de Visto Bueno para la cesación del

[9] INEL, Ibíd, p. 34

contrato de trabajo, la figura del desahucio creando indemnizaciones por los años de servicio."[10]

Los servicios ocasionales tienen extensa relación entre trabajador y empleador; por lo general, el empleador trata de obtener el máximo beneficio de la relación laboral. Para lograr este objetivo, él se vale de su poder económico, social y político. A su vez, el trabajador, la parte más débil de la relación contractual, busca tener una vida digna y ser libre y para la consecución de estos objetivos se organiza. La legislación laboral y social aspira precautelar los derechos del trabajador.

Un contrato de trabajo es una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada compensación económica. La denominación de individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral. El Contrato Individual de Trabajo así, como figura en el Código de Trabajo, es la institución jurídica que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un sueldo o salario.

En el contrato de trabajo se crea una relación jurídica que orienta a una persona en la necesidad de hacer o no hacer alguna cosa con respecto a otra persona también determinada. Su característica principal es el interés general antes que el particular cuya actividad está sujeta al régimen jurídico de derecho público.

[10] INEL, Op cit. p.35

4.2.2. Sector público

> ***"La doctrina del Servicio Público nace en Francia en el siglo XIX distingue en las actividades del Estado la actividad de protestas publica (o de autoridad) y la actividad de gestión. La teoría de los actos de autoridad y de los actos de gestión del Estado es una de las ideas fundamentales de los principales autores de siglo XIX los cuales construyeron a su alrededor todo el derecho administrativo. No obstante, la creciente participación del Estado en actividades de beneficio de la colectividad determinada, por una parte, la reducción del campo de aplicación del derecho administrativo; por otra parte, se hizo notar que resulta difícil en la práctica realizar este desglose de la actividad del Estado entre actos de autoridad y actos de gestión."***[11]

Resumiendo, la información muy acertada y práctica de algunos estados como son Francia, España y países latinoamericanos para el desenvolvimiento del servicio público y para el desarrollo de las actividades de la administración pública los servidores prestan servicios emanados por el Estado para el mejoramiento de las actividades de su institución.

Se puede determinar que el servicio público es una base esencial del Derecho Público ya que es beneficioso para satisfacer las necesidades de la población manejada por la administración pública.

[11] PEREZ, Efraín, Derecho Administrativo, tomo II, edición 2006, p. 56

Los ordenamientos establecidos en las políticas públicas, de los que se vale el Estado para satisfacer necesidades colectivas son los servicios públicos. Eustorgio Sarria manifiesta:

> "…***toda actividad encaminada a satisfacer una necesidad de carácter general, en forma continua y obligatoria, según el ordenamiento del derecho público, bien sea que su presentación está a cargo del Estado de forma directa o por medio de concesionarios o administradores delegados o a cargo de simples personas privadas.***"[12]

El autor deja en claro que el servicio público es una profesión en la cual deberá ser ejercida con absoluta responsabilidad y honestidad, y que las personas que se desempeñan en ella deberán demostrar una vocación por brindar un buen servicio a los demás y una buena actitud que demuestren que pueden desempeñar su función sin problema alguno.

Tratando más a fondo el tema de los servidores públicos, se ha considerado un sin número de definiciones sobre todo desde el punto doctrinario, existen ciertas diferencias de acuerdo a las corrientes que se encuentren enfocados; es por ende que por ejemplo para el tratadista argentino Marienhoff, el servicio público es:

> "***Toda actividad de la administración pública, o de los particulares o administrados, que tienda a satisfacer necesidades o intereses de***

[12] SARRIA, Eustorgio, DERECHO ADMINISTRATIVO, Quinta edición, Editorial Temis. Bogotá-Colombia, año 1968, p. 79

carácter general cuya índole o gravitación, en su puesto de actividades de los particulares o administrados, requiere control de la actividad estatal"[13]

Definición que ha sido considerada por muchos tratadistas ecuatorianos teniendo en consideración la puntualización esencial del autor a decir los servicios públicos son parte primordial dentro del Estado constitucional de derechos y justicia en el que vivimos.

4.2.3. La Administración Pública

La Administración Pública se remonta desde muchos años atrás partiendo desde la comunidad de los Shyris que fueron los señores de los reinos de Quitu donde ya empezaban a fomentarse las primeras formas de Estado que se ha venido formando en lo que hoy es el Estado ecuatoriano. En aquellas épocas ya existían principios de administración pública, ya que se trataba de un pueblo organizado bajo la autoridad del Gobierno teológico encarnado por el Shyri e incluso un sistema normativo que le permita incriminar y sancionar a las personas que cometían actos contradictorios a lo que la sociedad de aquel entonces consideraba como positivo.

[13] PEREZ Efraín, derecho administrativo, tomo III, corporación de estudios y publicaciones, 2009, pág., 658

Consecutivamente con la conquista incásica al territorio de los Quitus, se observan formas innovadoras de gobierno y consecuentemente de administración pública. Son varios los historiadores que reconoce al Estado incásico como una de las más elevadas formas de Gobierno que se observaban en aquella época. Se habla preferentemente de la convivencia armónica de dos sistemas que en otros lugares ha resultado imposible, como en el caso de la propiedad común sobre los medios de producción y el trabajo conjunto de los miembros de la comunidad que se acerca a un sistema socialista y el sistema monárquico absolutista encargado en el gobierno del Inca, que respalda su visión teológica del pueblo indígena.

La Administración Pública en la época del incario tuvo un orden y pulcritud admirables. Seguramente el sistema de vigilancia como la crueldad de las penas que se imponían a quienes obren sobre los bienes del Inca era suficiente para desarraigar a todos quienes tuvieran pensamientos sobre los bienes de otra persona.

4.2.4. Principio de Igualdad

El principio de igualdad es un principio racional que se viene siendo analizado desde varios años atrás, adquiriendo varias características abiertas, en primer lugar se lo observa desde un punto de vista histórico, como se puede colegir con el pasar del tiempo se viene dando un trato diferente entre grupos de personas.

"Hermann Petzold Pernia señala que las nociones jurídicas están intimamnet ligadas con los cambios históricos, ya que esta noción es verdaderamente evolutiva y tanto su significación concreta, (precisada por la interpretación jurisprudencial) como su significación abstracta (que le es dada por su consagración legislativa) depende de su estructura política, jurídica, económica y sociales, comprendida aquí la estructura económica, religiosa, morales, éticas, y de estratificación social, existentes en la colectividad y de los valores socialmente aceptados a su época."

4.3. MARCO NORMATIVO.

4.3.1. Ley Orgánica del Servicio Publico

El presente tema de investigación habla especialmente de la lucha constante a la vulneración del principio de igualdad; que mejor aún hacer hincapié en los principios aplicables en la Ley Orgánica del Sector Público como son la Igualdad y la no discriminación.

"Art. 1.- Principios. - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación"[14]

[14] REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Orgánica Del Servicio Público. Ley 0 Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010. Art. 1 pág. 1

La Ley Orgánica del Servicio Público muy acertadamente nos hace referencia acerca de sus principios, los cuales deben ser tomado en cuenta por todas las personas jurídicas de cada institución pública que realizan los concursos de méritos y oposición, y más aún si nos hablan de igualdad, equidad y oportunidad, siendo estos puntos básicos para partir de un proceso trasparente, los principios son una guían a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico. Cada uno de estos principios, es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas.

Como podemos garantizar equidad de principios, si la disposición transitoria décimo primera la cual es objeto de investigación en este tema, garantiza más oportunidades a servidores que tengan más de cuatro años de servicio en las instituciones públicas; en dónde quedo la igualdad de oportunidades, si estamos discriminando la oportunidad de que muchas personas crezcan profesionalmente.

> ***Art. 3.- "Ámbito. - Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende:***
>
> ***1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional.***"

La Ley Orgánica del Servicio Público es de inmediata aplicación para todos los servidores públicos, siendo estos responsables de todos los actos administrativos que se efectuaren dentro de sus funciones a ellos destinados, más aún si tienen a su cargo un proceso de selección de personal en el cual se debe manejar con mucha responsabilidad, control y equidad. No podemos dejar de lado a la ley Orgánica del Servicio Público ya que establece sobre las responsabilidades y los actos administrativos a los que están inmersos los servidores públicos ya que son las responsables de efectuar las políticas institucionales, gestiones y administración desconcentrada.

> ***"Art. 18.- Registro de nombramientos y contratos. - Los nombramientos deberán ser registrados dentro del plazo de quince días, en la Unidad de Administración de Talento Humano de la respectiva entidad.***
> ***El funcionario responsable de dicho registro, que no lo hiciera en el plazo señalado, será sancionado administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a que hubiere lugar.***
> ***Los actos administrativos realizados con nombramiento o contrato no registrado, no afectarán a terceros y darán lugar a la determinación de responsabilidades administrativas, civiles y penales.***
> ***Para el caso de contratos de servicios ocasionales no será necesaria acción de personal, debiendo únicamente registrarse en la Unidad de Administración de Talento Humano."***[15]

El articulo antes citado habla específicamente del registro de los contratos y nombramientos, señalando textualmente la responsabilidades civiles y penales que acarrearan los servidores públicos, si incurrieran en el retardo injustificado del Registro de los contratos o su vez de los nombramientos dentro de los pasos

[15] **REPUBLICA DEL ECUADOR**. Ibid. Art. 18 pág. 13

establecidos por la ley, consiste en la designación directa, por parte de la autoridad administrativa, de la persona que actuará como funcionario o empleado en el ejercicio de un cargo. Constituye el procedimiento general o común de ingreso a la función pública.

Por ende, los contratos de servicios ocasionales crean un vínculo, un acuerdo de dos o más personas el cual una parte se obliga a dar, hacer o no hacer alguna cosa, por esta acción la persona se encuentra obligada a recibir una remuneración económica por su desempeño o servicio ya sean industriales, técnicas, jurídicas, mercantiles o agrícolas. En si es un acuerdo jurídico que tienen ambas partes en el cual genera obligaciones jurídicas, así como derechos, este contrato es celebrado entre las dos partes una de ellas la administración pública y la otra siendo un sujeto capaz lo cual realizan este contrato de forma voluntaria así mismo se puede dar por terminado este contrato unilateralmente.

Por otra parte, la ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 58 inciso 1 nos manifiesta:

> ***"La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizado por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Unidad administrativa de Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin."***[16]

[16] **REPUBLICA DEL ECUADOR**. Ley Orgánica Del Servicio Público. Ley 0 Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010. Art. 1 pág. 6

Nuestro ordenamiento jurídico específicamente en la Administración Publico, contempla la celebración de contratos de servicios ocasionales, como un régimen especial una vez que se haya ganado un concurso. La autoridad nominadora es quien promulga este tipo de contratos para satisfacer necesidades que tenga la institución de forma ocasional, siempre y cuando exista un informe previo de la Unidad Administrativa de Talento Humano.

Los servidores públicos no tendrán estabilidad laboral, ni derecho a emisión de un contrato permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, su remuneración será mensual y fija conforme a las escalas de remuneraciones fijadas por la Ley, en caso de existir necesidad de la institución de volver a contratar se podrá renovar el contrato por una sola vez con una duración de 12 meses adicionales.

El reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 143 también hace mención a este tipo de contratos la cual manifiesta:

> ***"La autoridad nominadora podrá suscribir contratos por la prestación de servicios ocasionales, previo informe favorable de la UATH. El informe justificara la necesidad de trabajo ocasional, certificara el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSEP y este reglamento general para el ingreso ocasional al servicio público por parte de la persona a ser contratada; para el efecto se contara con la certificación de que existen los recursos económicos disponibles en la correspondiente partida presupuestaria y se observara que la contratación no implique aumento***

en la masa salarial aprobada; en caso de que esta contratación implique aumento de la masa salarial aprobada, deberá obtenerse en forma previa las respectivas autorizaciones favorables."[17]

En este sentido se dice que solo la autoridad es quien contrata al personal y la encargada de suscribir cualquier tipo de contrato, siempre y cuando se emita un informe favorable de la Unidad Administrativa de Talento Humano, debiendo el postulante tener todos los requisitos existentes según el perfil del puesto, y una vez ganado el concurso deberá superar el periodo de prueba establecido por la institución.

"El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, y podrá ser renovado por única vez hasta por doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal. Se podrán suscribir varios contratos de servicios ocasionales entre la misma institución y la o el mismo servidor, durante un ejercicio fiscal en curso, que se pueden renovar dentro del consecutivo ejercicio fiscal, por necesidad institucional solo hasta 12 meses adicionales."[18]

Superado este plazo ya no se podrán contratar con la o el mismo servidor; y, pasado un ejercicio fiscal se podrá contratar nuevamente. Cuando las instituciones del Estado hayan contratado personal hasta el lapso de tiempo que permite el artículo 58 de la LOSEP, en el que se incluye la renovación, de persistir la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes, la UATH planificará la creación del

[17] REGLAMENTO GENERAL**,** a la Ley Orgánica del Servicio Público, decreto ejecutivo 710, Registro oficial, 2011 p. 38, 39
[18] REGLAMENTO GENERAL, a la Ley Orgánica del Servicio Público, Ibíd., p. 38, 39

puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición. En caso de proceder a la renovación del contrato de servicios ocasionales, no se suspende la relación entre la o el servidor y la institución contratante.

> ***"Por su naturaleza, este tipo de contratos no genera estabilidad laboral alguna, no son sujetos de indemnización por supresión de puestos o partidas, incentivos para la jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compras de renuncias, compensaciones por renuncia voluntaria, licencias sin remuneración y comisiones de servicio con remuneración para estudios regulares de postgrado, no ingresarán a la carrera del servicio público mientras dure la relación contractual; sin embargo, las personas contratadas deberán cumplir con todos los requisitos y el perfil del puesto exigido en los manuales institucionales y en el Manual Genérico de Puestos. La UATH a fin de propender a una efectiva realización de sus actividades, desde el primer momento, será responsable de la implementación de mecanismos de inducción para las y los servidores con contratos de servicios ocasionales."***[19]

Se puede determinar que el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público establece que para que a autoridad nominadora pueda contratar personal debe existir un informe de la Unidad Administrativa de Talento Humano, en la cual justifique la necesidad de contratar personal, para este efecto la persona contratada será remunerada de acuerdo a los recursos económicos disponibles en la correspondiente partida presupuestaria.

Los contratos ocasionales tomando como antecedente la ley antes expuesta no podrán exceder más de 12 meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso y no

[19] **REGLAMENTO GENERAL**, a la Ley Orgánica del Servicio Público, Óp. cit, p. 38, 39

podrá ser renovado por más de un año, y cuando la institución pública requiera seguir contratando personal que por cuestiones de lo mencionado en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público no le permite que sea mayor a dos años, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado única y exclusivamente agotando el concurso de méritos y oposición.

Las personas que vayan a presentar sus servicios mediante los contratos ocasionales deberán cumplir con los requisitos y el perfil del puesto exigido en los manuales institucionales y en el manual genérico de puestos. Es importante aclarar que los contratos ocasionales se pueden extender o a su vez se pueden dar por terminado en cualquier momento en razón de que no genera ninguna estabilidad laboral.

4.3.2. Los Nombramientos provisionales.

El articulo 16 de la Ley Orgánica del Servicio Público la cual manifiesta:

> ***"Nombramiento y posesión. - Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora.***
> ***El término para posesionarse del cargo público será de quince días, contados a partir de la notificación y en caso de no hacerlo, caducarán."***[20]

[20] **REPUBLICA DEL ECUADOR.** Ley Orgánica Del Servicio Público. Ley 0 Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010. Art. 16

La LOSEP se encarga de regular el desempeño de todos los empleados o funcionarios que se encuentren laborando en el sector público. Las entidades públicas, al otorgar los nombramientos públicos a las personas designadas, deben llevar un registro o archivo para el control de los movimientos del personal que dispone la administración pública.

El acto de nombramiento para el desempeño de un cargo público debe estar emitido por la entidad contratante la cual manifestación de la voluntad institucional de otorgarle la potestad a una persona natural la calidad de funcionario público. Siempre debe estar referida en un acto administrativo esta voluntad, y una vez promulgado y aceptado por el designado implica el nacimiento de derechos y obligaciones de ambas partes.

Por ende, la Ley Orgánica del Servicio Publico establece es su artículo 16 un término de 15 días para posesionarse al cargo público contados a partir de la notificación y en caso de no hacerlo caducará.

Es necesario que la autoridad institucional sea la persona quien emita nombramiento para designar al funcionario público, analizado los puntajes obtenidos, para dar dicho nombramiento al mejor puntuado. A la vez esta autoridad le concede al contratado la capacidad para desempeñarse en un puesto público o brindar un servicio.

4.3.3. Registro de nombramientos

Toda entidad pública al momento de contratar personal debe llevar un registro o archivo de todas las personas que ingresan a la institución, para el mejoramiento de control de movimiento de personal que dispone la institución mejorando el servicio a la colectividad.

> ***"La acción de personal o el contrato de servicios ocasionales debidamente suscritos y registrado, serán entregados a la o el servidor e incorporado en su expediente para los efectos legales correspondientes."***[21]

Cuando se vaya a realizar el respectivo registro de personal deberá contener la siguiente información: domicilio, dirección electrónica, para recibir información notificaciones relativas al ejercicio de sus funciones en la Unidad Administrativa de Talento Humano correspondiente. Los contratos o nombramientos que no se encuentren registrados debidamente no afectara a terceros, dando lugar a responsabilidades referente a sanciones administrativas, civiles y penales. Una vez que se ha realizado el respectivo registro, la persona posesionada deberá en el término de tres días presentarse para desempeñar el puesto que se le ha otorgado caso contrario quedara insubsistente.

[21] LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO, Óp. cit, p. 49

4.3.4. Clases de nombramientos

Existen cuatro tipos de nombramientos: Nombramientos permanentes, provisionales, nombramientos para ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo.

Nombramiento Permanente: este nombramiento es el cual se le designa a una persona el desempeño de un cargo público y es titular de la vacante, por lo tanto, al disponer la titularidad, posee estabilidad laboral, y es indefinido, es decir que su desempeño en ese campo laboral lo realizara hasta que el de por terminado su ejercicio por causas legales establecidas en la Ley Orgánica de servicio Público.

La Ley Orgánica de servicio Público en su artículo 17 literal a) establece:

> ***"Nombramientos permanentes aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en la ley"*** [22]

Nombramiento permanente solo se le otorga a la persona que ganó el concurso de méritos y oposición después de haber superado el proceso de prueba y cumplir con las condiciones del perfil del puesto, siendo este un requisito indispensable para

[22] LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, Op cit, p. 30

obtener este tipo de nombramiento como empleado público. El nombramiento permanente por sus características de estabilidad laboral le concede al nuevo contratado el nombre de servidor público.

Nombramiento Provisional: este nombramiento es empleado por las instituciones públicas para reemplazar al titular del puesto público, siendo este remplazo de manera temporal dando como consecuencia que no se genera estabilidad laboral alguna. Trata de cubrir temporalmente una plaza vacante ya que el titular del puesto público no puede desempeñar el mismo, por varios motivos. Obligando a las instrucciones a cubrir la vacante con otras personas de manera temporal.

Como característica principal tenemos que este tipo de contrato provisional no genera estabilidad laboral a diferencia del nombramiento permanente, y su suspensión dependerá del cese de las circunstancias por el cual se emitió esta clase de nombramiento o la remoción del nombramiento. El reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Publico manifiesta en su artículo 17 lo siguiente:

> ***"Nombramientos provisionales: son aquellos otorgados temporalmente los puestos determinados en el literal b del artículo 17 de la ley Orgánica del sector Publico; no generan derecho estabilidad a la o el servidor"***[23]

[23] REGLAMENTO LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, Op cit, p. 4

Para que no exista arbitrariedad en este tipo de nombramientos se ha determinado en la LOSEP algunos puntos importantes:

Para ocupar el puesto de un empleado público que ha sido por algún motivo suspendido o separado de la institución pública, mediante la destitución como forma de cesar las actividades del empleado público. La vacante del empleado público provisional durará hasta que se emita el fallo por parte del Tribunal Distrital o la Sala Nacional de lo Contencioso Administrativo y con la calidad de sentencia ejecutoriada.

Para ocupar un puesto de un empleado público que se encuentre en uso de licencia sin remuneración, el nombramiento provisional durará hasta que perdure la licencia del titular del empleo público.

Se puede otorgar un nombramiento provisional, para un empelado público, por un periodo de prueba, por lo que, al ingresar al sector público, el empleado debe superar un periodo de prueba de tres meses, superando el mismo, se otorgará nombramiento definitivo, sino aprobare el periodo de prueba cesará de su desempeño.

Una de las características principales de este tipo de nombramientos provisionales es la remoción del puesto de trabajo para dar como concluido sus funciones, ya que la autoridad nominadora puede proceder a separar de la institución pública al funcionario de libre nombramiento y remoción en cualquier momento, cuando lo estime conveniente. Esto es lo que le diferencia del funcionario de nombramiento permanente con un funcionario de nombramiento provisional.

Nombramiento de periodo fijo: es aplicado por las autoridades nominadoras, para designar en el desempeño de sus funciones y cuya duración se encuentra establecida en la ley, es decir que sus funciones laborales tendrán un periodo de acuerdo a lo que establezca en la Constitución de la República del Ecuador determinando un periodo de seis años dependiendo de la institución.

Así como lo determina el artículo 17 del reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público manifiesta lo siguiente:

> ***"De periodo fijo: aquellos cuyo titular son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por un periodo determinado por mandato legal"***

Este periodo de tiempo fijo no es aplicado a los servidores de nombramiento permanente o provisionales solo dependen del reintegro del titular del puesto vacante, o la superación del tiempo de prueba.

4.3.5. Sector Publico

El servicio público radica en una sucesión de acciones que el gobierno está obligado a brindar a sus ciudadanos para el desempeño de sus obligaciones primordiales que llegan a ser necesidades del pueblo ecuatoriano. Por el valor que conllevan estas actividades de servicio, el personal que presta estas actividades públicas debe tener determinadas aptitudes para manejar de la mejor manera su cargo.

Constitución de la República del Ecuador expresa en su Artículo 233.-

> ***"Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos. Las servidoras o servidores públicos y los delegados o representantes a los cuerpos colegiados de las instituciones del Estado, estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito. La acción para perseguirlos y las penas correspondientes serán imprescriptibles y, en estos casos, los juicios se iniciarán y continuarán incluso en ausencia de las personas acusadas. Estas normas también se aplicarán a quienes participen en estos delitos, aun cuando no tengan las calidades antes señaladas."***[24]

Es por ello que los servidores públicos están sujetos de responsabilidades, deberes y derechos de cualquier acto u omisión que realicen en la acción que desempeñen, siendo estos servidores sujetos a cualquier sanción administrativa, civil y penal. Los servidores tienen varios tipos de responsabilidad por el incumplimiento de sus

[24]**CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR,** Corporación de Estudios y Publicación, Quito- Ecuador, 2008, p. 125

deberes. Hay una responsabilidad administrativa o disciplinaria, cuyas sanciones se limitan al ámbito laboral; civil, si ocasiona daños o perjuicios a la Administración o a terceros, que le pueden llevar a afrontar indemnizaciones con su patrimonio; y penal, en el caso de que su actuación suponga un delito o una falta que puede estar castigada incluso con la cárcel.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 228 manifiesta: **"**El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora."[25]

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 229 manifiesta: **"**Serán servidoras y servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, acceso, promoción incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servicios."[26]

---

[25]CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Ibid., p. 123
[26] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Óp. cit, p. 175

El gobierno ha establecido los concursos de méritos y oposición como un método ideal para buscar dichas destrezas en los individuos que desean integrar el sector público, garantizando en teoría el ingreso del personal idóneo para cada cargo. Dentro del sector público, la Función Judicial es el órgano encargado de administrar justicia, es decir, los servidores que laboran en la Función Judicial cumplen con la tarea sumamente significativa de interpretar y aplicar el derecho para la resolución de conflictos. El Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno y administración de la Función Judicial, por lo que la institución encargada de realizar el ingreso de personal idóneo para cumplir estas actividades trascendentales, mediante la celebración de concursos de méritos y oposición.

La Ley Orgánica del Servicio Publico rige a todos los servidores públicos tal como establece el artículo 63, que en su parte pertinente dice: "Del subsistema de selección de personal es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria"[27]

> **"Articulo 65.- El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna."[28]**

[27]LEY ORGANICA, de Servicio Público, Óp. cit, p. 31
[28]LEY ORGANICA, de Servicio Público, Óp. cit, p. 32

> **“Articulo 66.- De los puestos vacantes para llenar los puestos vacantes se realizará un concurso público de merecimiento y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la constitución de la republica esta ley y su reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración de Talento Humano.”**[29]

La persona que anhele ingresar al sector público deberá pasar por el proceso que es llevado a cabo por los concursos de méritos y oposición realizados bajo las normas de la Constitución y sus leyes, si se detecta irregularidades en los servidores de libre nombramiento y remoción se sancionara al servidor o servidora encargada de este concurso.

Por ende, estos concursos se los planifica conjuntamente con la Unidad Administrativa de Talento Humano y se lo organiza de acuerdo a las necesidades y capacidad técnica del organismo, es así, al momento de postular una persona a un cargo público debe pasar por un proceso en donde reúna todos los requisitos del perfil del puesto, para que ocupe esa vacante con nombramiento permanente, tener claro todas las directrices establecidas en la convocatoria.

En la etapa de verificación de las postulaciones se valora el cumplimiento del perfil del puesto por parte de cada persona dispuesta a ocupar el puesto, de acuerdo a la información registrada por él en la plataforma tecnológica de la institución. La Unidad

[29]LEY ORGANICA, de Servicio Público, óp. cit, p. 32

Administrativa de Talento Humano institucional debe evaluar el mérito, para lo cual debe seguir los siguientes criterios: Considerar sólo la información ingresada por el postulante en la plataforma tecnológica, no puede aceptar otro tipo de información, revisar la información registrada por el postulante, en comparación con el perfil del puesto objeto del concurso, aplicar el mismo criterio para todos los postulantes en lo que se refiere a evaluación todos estos puntos son de notable relevancia para que puedan ingresar al servicio público, dando una valoración sobre cien puntos.

Los puestos vacantes son creados administrativamente y presupuestaria de manera individual y reflejada en el distributivo de remuneraciones sujeto a la carrera del servicio público que no está ocupado permanentemente.

> **"*Artículo 67.- La designación de la o el ganador del concurso; la autoridad nominadora designara a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitido por la unidad de Administración de Talento Humano. La designación se hará en base a los mejores puntuados que hayan obtenido en el concurso.*"[30]**

Las o los postulantes que en las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas hayan obtenido una calificación igual o superior a 70 sobre cien (70/100) y se encuentren dentro de los cinco mejores puntuados, pasarán a la fase de entrevistas. En caso de no existir postulantes con el puntaje mínimo de 70/100) puntos, el concurso será automáticamente declarado desierto y el proceso finalizará. Posteriormente se publica en la plataforma Socio Empleo los 5 mejores puntuados, y el administrador del concurso realizará la publicación del cronograma de entrevistas

[30]**LEY ORGANICA, de** Servicio Público, Op cit, p. 32

con la fecha y hora para la aplicación de las mismas en la página web de cada institución. Mediante un acta de confirmación se procede a convocar a los técnicos entrevistadores el cual está conformado por: 1 delegado de la unidad administrativa y 1 delegado de la UATH institucional.

El postulante deberá asistir a la entrevista en el lugar, fecha y hora indicada. En caso de no presentarse a la entrevista el postulante será descalificado. La información de los puntajes obtenidos en la entrevista se registra en el formulario emitido por el sistema, el cual según la información realizará el cálculo tentativo. Una vez que la plataforma tecnológica ha emitido el puntaje tentativo final la UATH Institucional publicará el “Reporte Puntaje Final” para conocimiento de los postulantes. Las acciones afirmativas serán calculadas automáticamente en función de la información ingresada por el postulante, la institución. Los delegados de la UATH solicitan a los 5 mejores puntuados la documentación habilitante que sustente lo registrado en la hoja de vida de los postulantes, es así como los postulantes pasan por un proceso riguroso para poder ingresar al sector público.

El Reglamento general a la Ley Orgánica del Servicio Publico en su “Artículo 176. Manifiesta sobre el subsistema de selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con

los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto en el servicio público a través del concurso de méritos y oposición correspondiente."[31]

> ***"Artículo 177.- El subsistema de reclutamiento y selección de personal se sustentará en los siguientes principios:***
>
> ***a) Legalidad: de acuerdo con lo que dispone la Constitución de la República, en su artículo 228, y la LOSEP en sus artículos 65, 66, 68, el ingreso al sector público, el ascenso y la promoción en la carrera se realizarán mediante concurso de méritos y oposición;***

Las leyes establecidas como principio se lo definen como una regla, una norma, que en un gobierno de derecho implicará un precepto dictado por una autoridad competente y que debe ser respetado sin excepciones por quienes habitan o conviven en ese estado en cuestión. Esa ley exigirá algo o en su defecto desaprobará algo que estará en estrecha sintonía con la justicia y con el bien común de la comunidad.

> ***b) Transparencia: la aplicación de métodos y procedimientos para seleccionar el talento humano competente, responderá a un tratamiento técnico, transparente, objetivo e imparcial para todos los aspirantes a desempeñar un puesto público;***

[31]LEY ORGANICA, de Servicio Público, Op cit, p. 47

En el marco de la administración pública, y como principio establecido en ella la transparencia es un mecanismo que debe ser controlado y que previene actos de corrupción, permitiendo a la ciudadanía conocer el funcionamiento interno de las instituciones y cómo se manejan los fondos en este caso los concursos de méritos y oposición. La transparencia hoy día es una de las principales exigencias de los ciudadanos, en relación a los responsables políticos, a los actores y gestores económicos, y a los jerarcas y funcionarios administrativos. El gran desafío para todo esto, es de encontrar un equilibrio entre lo que debe ser informado, lo que puede ser informado y que no vale la pena hacerlo porque no es relevante, y lo que no debe ser informado por razones propias a los procedimientos, o incluso por eventuales razones de interés genera

c) ***Credibilidad: el proceso selectivo se ajustará a la observancia de políticas, normas, procedimientos, métodos y técnicas preestablecidas que den confianza y seguridad en su aplicación, obtención y verificación de resultados.***

La credibilidad tiene un punto de importancia muy relevante ya que la base de la credibilidad debería ser siempre la honestidad, dado que ninguna persona logra construir un círculo de credibilidad en los concursos cuando se determina q no han sido llevados con responsabilidad y solo buscan dar beneficios a unos cuantos, si se descubre que no ha sido honesto, su estructura probablemente se desmoronará.

d) Igualdad: la aplicación del proceso selectivo en condiciones de igualdad para las y los aspirantes y en función de los requisitos de los puestos.”[32]

Es de esta manera que los principios establecidos en nuestra legislación podemos determinar que lo más relevante para mi trabajo de investigación es el principio de igualdad que designa un concepto racional, no una cualidad de una persona, ni de un objeto, sino un proceso selectivo en igualdad de condiciones para todas las personas, sin que exista discriminación, velando por los intereses generales y no solo de un determinado grupo.

“Artículo 183.- Concurso de méritos y oposición es el proceso orientado a seleccionar a las o los aspirantes que demuestren poseer las mejores competencias conforme a los requisitos del puesto, considerando los siguientes componentes:

a. Méritos: Es el análisis y verificación de las competencias documentadas presentadas por las y los aspirantes, conforme a lo establecido en la convocatoria;

b. Oposición; es el análisis y verificación de las pruebas de conocimiento técnicas y psicométricas rendidas por el aspirante y la posterior entrevista.”[33]

Para el análisis de los concursos de méritos y oposición debe tenerse en cuenta los documentos subidos a la plataforma tecnológica por todas las personas que están en postulación, así como también el análisis de las pruebas técnicas y

[32]LEY ORGANICA de Servicio Público, Óp. cit, p. 47
[33]LEY ORGANICA de Servicio Público**,** Óp. cit, p. 48

psicométricas; los méritos de una persona lo hacen merecedor de un premio ya que justifica un reconocimiento o un logro, por su parte la oposición consiste en un examen donde los candidatos a obtener el empleo deben contestar acertadamente el mayor número posible de preguntas, normalmente tipo test, sobre las lecciones que conformaban el temario establecido por la institución.

4.3.6. La Constitución de la República del Ecuador acerca de la Administración Publica

Para tener un mejor entendimiento acerca de la administración pública partiremos con legislación establecida en nuestra carta magna la cual menciona en su artículo 227:

> **"La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación."[34]**

Por otra parte, el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la función ejecutiva manifiesta:

[34]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Óp. cit, p. 123

“Artículo 3.- Personalidad jurídica. - La administración pública central tendrá personalidad jurídica única para el cumplimiento de sus fines. Sus órganos dependientes o adscritos tendrán solo las respectivas competencias asignadas”[35]

Los órganos institucionales del Estado, tiene personería jurídica, un grado de autoridad muy elevado en el cual se pude establecer la responsabilidad y especialidad que crea el Estado, designando varios servicios a la colectividad de manera eficiente y eficaz; así mismo puedo mencionar algunas instituciones que pertenecen al sector público como la Contraloría, la Procuraduría, la Superintendencia de Compañías, el Registro Civil, etc. Estas instituciones son de carácter colectivo, respondiendo a las exigencias de la sociedad, solucionando problemas administrativos de la comunidad.

4.3.7. La igualdad como principio

El principio de igualdad debe estar vinculado a lo legal ya que es un conjunto de derechos y garantías jurídicas que el Estado brinda a los ciudadanos en general, para hacer valer los derechos, deberes y obligaciones, entendiendo que el contenido de las leyes deben ser aplicados para todos los ciudadanos que deseen participar en cualquier actividad que tenga que ver con el Estado, por ende se debe llevar a la practica la frase “todos tenemos el mismo trato ante la ley” es por ello que las

[35] RÉGIMEN JURÍDICO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA, Óp. cit, p. 10

personas que pertenezcan al sector público deben interpretar y aplicar el ordenamiento jurídico sin emplear discriminación entre la sociedad ya que en esta existe diferentes estilos de vida, y por ende surge la desigualdad social perjudicando a los postulantes.

> ***"Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación."***[36]

La igualdad ante la ley simboliza que se debe aplicar igual trato a todos los ciudadanos así mismo aplicar la ley en igualdad de condiciones, ya que todas las personas tienen los mismos derechos tanto a ser protegidas como a garantizar el cumplimiento de los derechos deberes y obligaciones, basado en este principio tiene como prohibición expresa el trato en un sentido de desigualdad con decisiones arbitrarias o injustas que afecten este derecho que tienen todas las personas

Es importante que existe prohibición también para cualquier tipo de discriminación por cuestiones de sexo, orientación sexual y demás tipos de discriminación; esto es un mal que a pesar de tener varios años su vigencia ya en nuestros tiempos prácticamente se ha visto olvidado con excepción de la manipulación de la ley y una cultura ignorante de ciertos grupos.

[36] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Óp. cit. 56

"Bobbio afirma que existe discriminación cuando aquellos que deberían ser tratados de igual modo sobre la base de criterios comúnmente asumidos en los países civilizados –es decir los ciudadanos– son tratados de un modo desigual."[37]

La igualdad ante la ley, es un acumulado de derechos y garantías del ordenamiento jurídico. El contenido de las leyes será igual para todos los ciudadanos, o desigual si así corresponde, sobre la fase o en función de la justicia. Igualdad ante la ley, implica que todos tienen el mismo trato de la ley, no sólo los órganos del Estado, como asimismo, tales órganos estatales deben interpretar y aplicar el ordenamiento jurídico, sin incurrir en discriminación, este principio sólo implica la no discriminación por parte del Estado.

4.3.8. El concurso de méritos y oposición como actividad administrativa transparente y eficaz.

Estos concursos se vienen dando desde algún tiempo atrás, por lo que ya se conoce que las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en

[37] BOBBIO, Norberto, "La naturaleza del prejuicio. Racismo hoy. Iguales y diferentes", en Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco, *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*, Serie Justicia y Derechos Humanos. Neoconstitucionalismo y Sociedad, Quito, Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2010.

dicha institución, serán declarados ganadores del respectivo concurso publico de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo" esto vulnera el derecho de igualdad y transparencia de los postulantes al momento de ingresar al servicio público, y más aun sin tomar en cuenta que en la Constitución de la República del Ecuador nos manifiesta que "Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente."[38]

> **"*El concurso de méritos y oposición es el proceso por el cual se selecciona a la persona más idónea que reúna los requisitos del perfil del puesto, para que ocupe la vacante con nombramiento permanente luego de haber superado el periodo de prueba. Como unidad transparente la información generada en la ejecución del concurso de méritos y oposición debe ser accesible a cualquier ciudadano a través de la plataforma Tecnológica del Ministerio del Trabajo, así mismo toda etapa relacionada con el concurso de méritos y oposición, deberá guardar el principio de transparencia e igualdad, para lo cual se deberán publicar los resultados parciales y finales de los concursos en la plataforma tecnológica y en los medios de comunicación pública*."[39]**

Por ende, los concursos de méritos y oposición es una sucesión de diligencias en donde se elige al ente más apto según el perfil de la institución para ocupar la vacante, después de haber pasado o superado todas las etapas del proceso y sobre

[38] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Óp. cit, p. 27
[39] http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/12/Procedimiento-de-Concurso-de-Meritos-y-Oposicion-para-publicacion.pdf

todo haberlas aprobado, es decir el concurso es una secuencia que debe realizar el postulante para poder optar al cargo público. Hablando de transparencia en el procedimiento de dicho concurso todas las autoridades o encargados de estos concursos deben exponer los resultados para que los postulantes tengan conocimiento sobre su rendimiento en el proceso de selección rigiéndose en el principio de legalidad e igualdad, valiéndose de la plataforma tecnológica para emitir todos los resultados y de esta forma exista legalidad y credibilidad en el concurso.

4.3.9. Los concursos de méritos y oposición en la legislación ecuatoriana.

En la normativa vigente podemos determinar que la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 207 determina:

> ***"El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social promoverá e incentivará el ejercicio de los derechos relativos a la participación ciudadana, impulsará y establecerá mecanismos de control social en los asuntos de interés público, y designará a las autoridades que le corresponda de acuerdo con la Constitución y la ley. La estructura del Consejo será desconcentrada y responderá al cumplimiento de sus funciones.***
> ***La selección de las consejeras y los consejeros se realizará de entre los postulantes que propongan las organizaciones sociales y la ciudadanía. El proceso de selección será organizado por el Consejo Nacional Electoral, que conducirá el concurso público de oposición y méritos correspondiente, con postulación, veeduría y derecho, a impugnación ciudadana de acuerdo con la ley."***[40]

[40] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Óp. cit, p. 115

Por otra parte, el artículo 210 también nos hace mención sobre los concursos de méritos y oposición;

> ***"En los casos de selección por concurso de oposición y méritos de una autoridad, el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social escogerá a quien obtenga la mejor puntuación en el respectivo concurso e informará a la Asamblea Nacional para la posesión respectiva.***
> ***Cuando se trate de la selección de cuerpos colegiados que dirigen entidades del Estado, el Consejo designará a los miembros principales y suplentes, en orden de prelación, entre quienes obtengan las mejores puntuaciones en el concurso. Los miembros suplentes sustituirán a los principales cuando corresponda, con apego al orden de su calificación y designación."***[41]

De esta manera puedo determinar que el Consejo de Participación Ciudadana promoverá e incentivará a todas las personas a participar en cualquier actividad que realice el sector público. Desde su creación constitucional, ha buscado incluirse en un espacio de aporte y trabajo colectivo para hacer realidad el país donde todos podamos ser parte activa de la planificación, gestión y toma de decisiones iniciando un nuevo modelo de Estado participativo.

Referente a estos deberes y atribuciones del consejo de participación ciudadana y control social, habla sobre incentivar a la sociedad para que participen en los asuntos de interés público, evitando que exista corrupción en cualquier ámbito administrativo, de esta forma su actuar será transparente bajo los márgenes de legalidad en cualquier acto administrativo.

[41] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Óp. cit, p. 117

Así también en el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta:

> ***"El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora"***[42]

La legislación ecuatoriana ampara el ingreso al sector público de una forma transparente, igualitaria e incentiva a toda la ciudadanía a participar en los asuntos de interés público, siempre y cuando las personas que postulen a un cargo deben ser evaluadas por una serie de procedimientos determinada por la Unidad de talento humano de cada institución, pues quien ingrese a la administración pública deberá ser una persona apta que abalice su capacidad para su desempeño de la función que le va hacer encomendada. Si una de las autoridades incumple con el reglamento de convocatoria de los concursos

4.3.10. Del ingreso a un puesto publico

Con referencia al ingreso al sector público la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece lo siguiente:

[42] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Óp. cit, p. 120

"Art. 180.- Concurso abierto. - El concurso abierto es el proceso mediante el cual se convoca a servidoras, servidores y personas ajenas a la institución, que reúnan los requisitos establecidos en la LOSEP y en las bases del concurso, dados a conocer a través de la convocatoria para que participen en los procesos selectivos a que haya lugar en las instituciones del sector público, para llenar puestos vacantes. La participación de las y los extranjeros residentes se regirá por las disposiciones establecidas en la LOSEP, este Reglamento General y la correspondiente norma técnica."[43]

Por ende, se determina la libertad de participación, siempre se debe establecer el cumplimiento de las garantías constitucionales, se debe determinar que las vacantes para el ingreso son muy pocas, las bases del concurso se determinan mediante etapas las cuales son: convocatoria, evaluación y selección, expedición del nombramiento.

En la convocatoria se deriva el respectivo aviso y transmisión de la información que existe vacantes en el sector público de tal institución por ende se realiza un nuevo concurso de méritos y oposición, con la finalidad de que exista participación ciudadana, en este caso el Ministerio de Relaciones Laborales y la Unidad de Talento Humano se harán cargo del concurso.

El art. 181 del Reglamento a la LOSEP se refiere a la convocatoria de los concursos de méritos y oposición.

"Art. 181.- Reclutamiento y convocatoria. - Luego de preparadas las bases, se procederá a la difusión del concurso de méritos y oposición que permita la participación del mayor número de aspirantes que cumplan con los requisitos y competencias necesarias para ocupar un

[43] **REGLAMENTO GENERAL** A La Ley Orgánica del Servicio Público. Op cit, p, 23

puesto en la institución, de acuerdo a las bases del concurso constantes en la convocatoria. El Ministerio de Relaciones Laborales establecerá las políticas y normativa mediante la cual se llevarán a cabo los procesos para las convocatorias a los concursos de méritos y oposición utilizando medios escritos y electrónicos."[44]

Una etapa muy importante del concurso es la evaluación y selección de personal, esta se considera como la parte esencial del concurso, en esta etapa se califica al personal más idóneo en las dos fases de méritos y oposición, llevando la competencia a un nivel superior ya que aquí cada postulante demostrara sus conocimientos y aptitudes para desempeñar el cargo; el mismo reglamento a la LOSEP marca lo siguiente.

"Art. 183.- Concurso de méritos y oposición. - Es el proceso competitivo, orientado a seleccionar a la o el aspirante que demuestre poseer los mejores niveles de competencias, conforme los requisitos del puesto"[45]

El reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Publico toman en cuenta todos los resultados académicos alcanzados del postulante, demostrando que ha obtenido los mejores niveles en el ámbito profesional de acuerdo al cargo para el cual postula, esto es una parte muy importante y necesaria en la etapa del concurso ya que se valora la formación académica que ha tenido cada participante a lo largo de sus estudios.

[44] REGLAMENTO GENERAL, Ley Orgánica del servicio público. Óp. cit, p. 32
[45] REGLAMENTO GENERAL, Ley Orgánica del servicio público. Óp. cit, p. 45

En la etapa de oposición es donde las personas deberán poner en práctica todos sus conocimientos y justificar su ingreso por los logros obtenidos en el caso de poder acceder a la vacante luego de haber superado cada filtro para conseguir a la persona idónea para el cargo.

A esto el Reglamento a la LOSEP establece lo siguiente.

> ***"Art. 186.- Tribunales de méritos y oposición, y de apelaciones. - Para la ejecución de los concursos de méritos y oposición, las instituciones del Estado conformarán tribunales de méritos y oposición y, de apelaciones, de conformidad con la normativa que emita el Ministerio de Relaciones Laborales. Los miembros de los referidos tribunales que sean cónyuges, convivientes en unión de hecho legalmente reconocida, o tengan relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con los participantes de un concurso, deberán excusarse de integrar dichos tribunales. La autoridad nominadora en forma inmediata designará los reemplazos. El cumplimiento de esta disposición estará sujeta a verificación por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y la Contraloría General del Estado."***[46]

La selección de Personal es un paso que está destinado a definir la estadía del personal que se requiere en la institución para llenar un puesto vacante conforme al perfil y que sobreviene al proceso inicial del reclutamiento. Determinando así que es un proceso sistemático a través del cual se elige de entre todos los candidatos reclutados, el más acorde para ocupar un puesto. La Ley Orgánica del Servicio Público, en el Artículo 63, determina. - ***Del subsistema de selección de personal. -*** Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar

[46] REGLAMENTO GENERAL, Ley Orgánica del servicio público. Op cit, p. 186

competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

Como se puede considerar los organismos del sector público están encaminados en el desempeño y aplicación de la normativa legal vigente, determinada en la Ley y su Reglamento General y las normas técnicas emitidas para el efecto por el organismo rector, para la administración de talento humano, por lo tanto las Unidades Administración de Talento Humano, están en el compromiso de desarrollar en correlación con la legislación vigente, el proceso selectivo que se ajuste a su misión, visión y objetivos principales institucionales.

En la actualidad al proceso de reclutamiento y selección de personal se lo considera como una diligencia muy importante y clave dentro de la organización por lo que se realiza un análisis concienzudo, en base a los principios de legalidad, equidad, justicia, transparencia, credibilidad, e Igualdad, se pretende integrar a las organizaciones públicas un personal con las competencias y perfil adecuado para el puesto motivo de estudio. De este modo resultará factible su inclusión laboral con un mínimo de esfuerzo, consiguiendo productividad y eficiencia en el ejercicio de las actividades y responsabilidades del puesto que le corresponde desempeñar.

El reclutamiento y selección de personal procura por otro lado elegir entre los aspirantes reclutados a aquellos que tengan la mayor posibilidad de responder al puesto de manera eficiente. Este proceso permite también analizar a los aspirantes en sus características psicológicas de adaptabilidad al puesto, de inteligencia emocional, de temperamento, tolerancia y otros factores que son necesarios analizar conjuntamente con sus capacidades y conocimientos. Los objetivos naturales en una organización son los de proveer eficiencia y eficacia, la selección de personal que juega un rol muy importante para ello. Mucho dependerá de la manera que realiza la selección de personal para asegurar que el objetivo de la selección de personal se consiga.

La Selección de Personal es un proceso de comparación entre dos variables:
Análisis y descripción en los cuales identifica la misión, visión, objetivos y funciones que ejecutarán los ocupantes de un puesto especifico, son las exigencias del puesto vacante, sus características y requerimientos para la persona que vaya a ocupar el puesto, estos están determinados en el Manual de Clasificación, sin embargo es importante contar con el criterio y el requerimiento que debe efectuar el jefe inmediato o el responsable del puesto a ser llenado.

Perfil de las características de los aspirantes, este se obtendrá a través de las técnicas aplicadas en el proceso selectivo, son las características de personalidad, competencias laborales que ofrecen los candidatos a ocupar un puesto vacante, experiencia, formación, se evaluarán los conocimientos, las destrezas, habilidades que dispongan los aspirantes.

Después que los subsidiarios de la selección de personal, han definido estas dos variables, se organiza la forma de llevar a cabo el proceso, para lo cual se deberá determinar las herramientas técnicas e instructivas de aplicación que permitirán ejecutar todo el proceso para lograr el candidato idóneo a ocupar el puesto vacante en la institución. Básicamente el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, compone la atribución y responsabilidad de la Unidad de Administración de Talento Humano, conforme a la disposición legal establecida en la Ley Orgánica del Servicio Público artículo 52 y artículo 117 inciso segundo del Reglamento General, lo cual es de aplicación obligatoria para las Entidades del Sector Púbico. Iniciando desde las atribuciones de la Unidad de Administración del Talento Humano, establecerá el procedimiento y los instrumentos técnicos y operativos, que permitan escoger a la persona más idónea entre los aspirantes a ocupar el puesto vacante, considerando que las descripciones de los puestos son el producto del Subsistema de Clasificación.

Los responsables de ejecutar un proceso de reclutamiento y selección de personal es **la Unidad de Administración de Talento Humano**, para lo cual verificará que el manual de puestos institucional se encuentre actualizado, confirmará la legalidad del puesto vacante que se encuentre plenamente financiada su partida presupuestaria, que el puesto no se encuentre en litigio, y elaborará el cronograma para el concurso de méritos y oposición.

4.4. Disposición Transitoria un Decima a la Ley Orgánica del Servicio Público

Los concursos de méritos y oposición deben enfocarse en el acceso a la igualdad de oportunidades en el marco de sus competencias y servicios que presten, promoviendo la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situaciones de desigualdad.

Sin embargo, en la actualidad se ha detectado que no se respeta ni garantiza estos derechos ya que la igualdad de oportunidades para ingresar al sector público se ve vulnerado con la reciente disposición transitoria decima primera a la Ley Orgánica del Servicio Público que manifiesta:

"Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, **serán declarados ganadores** del respectivo concurso publico de méritos y oposición **si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%)** para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo"[47]

[47] LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, óp. cit, p. 40

Con esta disposición se observa la falta de igualdad de derechos para ingresar al sector público ya que una persona con tan solo ser servidor público y sacar la mínima nota inmediatamente es idóneo para ocupar la vacante con nombramiento definitivo luego de haber superado el periodo de prueba, mientas tanto una persona particular a la institución al intentar ingresar al sector público debe concursar frente a estos servidores, para que por medio de actos, ejercicios verbales, escritos manifestar sus conocimientos y obtener una máxima nota para conseguir lo pretendido, frente a estas dos posiciones no se observa la igualdad de condiciones al ingresar al sector público por medio de los concursos de méritos y oposición que la Constitución de la República del Ecuador manifiesta.

Este derecho constitucional es de notable importancia y aplicación en una sociedad participativa garantista de derechos, en la cual la norma vigente establecida en nuestro país tiene como derecho fundamental el de igualdad, mismo que establece que todos somos iguales ante la ley sin discriminación alguna y gozaremos de los mismo derechos, deberes y oportunidades, que serán de inmediata aplicación en el entorno socio- jurídico que vivimos

4.5. Derecho Comparado Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa

4.5.1. Carrera administrativa de Perú

La Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Peruano, publicada mediante DECRETO LEGISLATIVO Nº 276 (25/03/1984), en su artículo cuatro nos hace referencia:

> **"Artículo 4.- La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de:**
> **a) Igualdad de oportunidades;**
> **b) Estabilidad;**
> **c) Garantía del nivel adquirido."[48]**

La legislación peruana garantiza a los postulantes un ingreso al sector público en igualdad de oportunidades, sin discriminar a sus postulantes aportando estabilidad y dando credibilidad al momento de participar en el proceso. La expresión de principio de igualdad que se presenta en este artículo se encuentra consagrada como una prohibición de discriminar, en este sentido se establece las distinciones de trato entre las personas, mismas que no pueden estar diferenciadas por razones de raza, color, sexo, ideologías políticas, etc.

[48] REGÍMENES LABORALES, para servidores públicos en Perú, la Carrera Administrativa, decreto legislativo 276, p. 2

Ha diferencia en la Disposición Transitoria Decima Primera de la Ley Orgánica del Servicio Público de la legislación ecuatoriana se establecen más beneficios a los servidores públicos en los concursos de méritos y oposición al brindar oportunidades a los funcionaros con el simple hecho de tener el 70% ya se los podrá nombrar como ganadores, dejando en desigualdad a nuevos postulantes.

Ahora en el artículo 12 del capítulo II menciona que los requisitos para el ingreso a la Carrera Administrativa son:

> ***"a) Ser ciudadano peruano en ejercicio; b) Acreditar buena conducta y salud comprobada; c) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional; d) Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión; y e) Los demás que señale la Ley."***[49]

Mediante la presente ley actualmente vigente en la república de Perú, se puede determinar que de igual manera como requisito para todas las personas que deseen ingresar al sector público deben primero haber aprobado el concurso de admisión, que no muy alejada a nuestra legislación piden como requisito mínimo aprobar un concurso de méritos y oposición, proceso por el cual se calificara las mejores aptitudes y conocimientos para ocupar las vacantes de los cargos públicos.

> ***"Las entidades públicas planificarán sus necesidades de personal en función del servicio y sus posibilidades presupuestales.***

[49] Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público de Perú, Ibidem, p..2

Anualmente, cada entidad podrá realizar hasta dos concursos para ascenso, siempre que existan las respectivas plazas vacantes." [50]

La legislación peruana al igual que la nuestra previo a realizar cualquier contratación de personal deben planificar sus necesidades de personal en función de los servicios que prestan y de las posibilidades presupuestarias por la que se encuentra la institución solicitante.

También les da la oportunidad que al año promuevan dos concursos de ascenso siempre y cuando existan las respectivas plazas vacantes, entendiese en nuestra legislación como un concurso de méritos y oposición legal y transparente.

"La carrera administrativa en Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles." [51]

La carrera administrativa en el vecino país de Perú conlleva consigo principios y normas enmarcados en los derechos y deberes de los servidores que regulan el ingreso al sector público.

---

[50] Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público de Perú**,** Óp. cit, p. 3
[51] **Regímenes laborales para servidores públicos en Perú**, Op cit, p. 19

Mediante un concurso de méritos y calificaciones tratan de incorporar en las instituciones públicas al personal más apto para ocupar las vacantes ofertadas. En el artículo 12 de la legislación peruana determina los requisitos para poder acceder al sector público los cuales son los siguientes:

> **"Son requisitos para el ingreso a la Carrera Administrativa:**
> **a) Ser ciudadano peruano en ejercicio;**
> **b) Acreditar buena conducta y salud comprobada;**
> **c) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional;**
> **d) Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión; y**
> **e) Los demás que señale la Ley."**[52]

Todo proceso de selección de personal está determinado y se rige a una directriz impuesta por la institución pública en la cual el postulante deberá cumplir para ingresar al proceso de selección, caso contrario quedará fuera automáticamente sin pasar al grupo de elegibles. Así mismo se puede determinar que el artículo 13 nos establece sobre el ingreso a la carrera administrativa:

> **"El ingreso a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial de cada grupo ocupacional. Las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad."**[53]

Así como en nuestra legislación ecuatoriana en la peruana podemos colegir que se requiere contratar nuevo personal, y brindar un servicio de calidad, existiendo las

[52] Régimen laboral para servidores públicos en Perú, Óp. cit, p. 2
[53] Régimen laboral para servidores públicos en Perú, Óp. cit, p. 2

partidas presupuestarias, así mismo se puede establecer que para contratar a nuevo personal, periódicamente y a través de métodos se debe verificar con los conocimientos de cada postulante.

La legislación peruana referente a la igualdad de derechos proporciona al personal publico una permanecía y desarrollo sobre la base de los méritos y calificaciones que obtengan, evaluando el desempeño y nivel académico para cubrir dicho puesto bacante, siendo este proceso llevado con igualdad, legalidad y transparencia. Esta ley hace incapie en el principio de igualdad ya que todas las personas sin excepción ni exclusión forman parte de un proceso de selección para un puesto público alcanzando la práctica fundamental de los derechos deberes y obligaciones que el estado peruano les garantiza

4.5.2. Carrera administrativa de Colombia.

La legislación colombiana en su ordenamiento expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, como puedo determinar en el artículo 2 al igual que la legislación ecuatoriana se rigen por principio en todo lo que tenga que ver el actuar de la administración pública o servicio público.

“Principios de la función pública.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.”[54]

La administración publica tanto en Colombia como en Ecuador tienen relación en base a los principios que se aplican, ya que es un conjunto de elementos de vital importancia para el desenvolvimiento del que hacer administrativo y brindar un mejor servicio a la sociedad ya que se relacionan e interactúan entre sí, siempre enfocados en un fin común la trasparencia administrativa la igualdad de los fondos y su desarrollo en el actuar administrativo.

[54] Carrera administrativa. Colombia, decreto 904 edición año 2004, p 56

Los principios mejoran el desempeño del servicio público, y en las normas se los establece como enunciados normativos que expresan un juicio acerca de la conducta a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento legislativos. Cada uno de estos principios, es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas. El hacer cumplir los deberes del individuo es su prioridad.

En el capítulo II del artículo 5 de la Carrera Administrativa colombiana nos hace referencia a la clasificación de los empleos públicos en su numeral 1 y 2:

> **"Clasificación de los empleos. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:**
>
> > **1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.**
> >
> > **2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios."[55]**

Como se puede colegir en este artículo los contratos de la carrera administrativa colombiana y dentro de la clasificación de empleos, los cargos de libre nombramiento y remoción son aquellas asignaciones laborales realizadas a discreción del contratante o nominador y que se rigen por el criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional de una persona. Los anteriores elementos contribuyen a individualizar las capacidades y las aptitudes en los

[55] Carrera administrativa. Colombia, Ibídem, p 34

procesos de selección del personal que integra la función pública. Pero podemos ver más adelante como existen empleos temporales como nos determina el artículo 21:

"Empleos de carácter temporal.

1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;

b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;

c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;

d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

2. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

3. El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos."[56]

[56] Carrera administrativa. Colombia, Op cit, p. 25

Los cargos de libre nombramiento y remoción son únicamente los creados de manera específica, de conformidad con el instructivo de funciones de la institución o la entidad territorial, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional.

En dicha labor se ejecutarán funciones políticas como el desarrollo de directrices fundamentales. Estos tipos de cargos de la administración pública implican el otorgamiento de una gran proporción de confianza por parte de quien tiene a su cargo dichas responsabilidades. La remoción de estos empleados procederá cuando la persona que posea autoridad disponga prescindir del funcionario, pues, el nominador posee facultad discrecional, lo que le permite dictaminar libremente sobre el cargo, ya sea confirmando o removiendo al encargado, no podrá exceder de un tiempo de 12 meses en el mismo lugar de trabajo.

Como podemos determinar en el título V del ingreso y el ascenso a los empleos de carrera administrativa de Colombia en su capítulo I, sobre los Procesos de selección o concursos nos hace referencia a:

> ***"La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito,***

mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna".[57]

Tomando en consideración la ley que rige a la carrera administrativa colombiana, nos podemos dar cuenta que es un sistema técnico riguroso encargado de administrar el personal y la administración pública enmarcada en los principios de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso a formar parte de las instituciones públicas.

En la legislación colombiana para garantizar estos principios se llevan a cabo procesos de selección transparentes que garanticen la objetividad sin discriminación de persona alguna, considerando que todas aquellas que postulan a los cargos públicos tienen los mismos derechos y oportunidades.

Artículo 28 de la Ley 904 de 2004 Nivel Nacional de Colombia ***"Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa.***

La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

b) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;

[57] Carrera administrativa. Colombia, Op cit, p. 26

d) Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

f) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos"[58]

El proceso de selección colombiano que es el ente encargado de garantizar que la selección del personal para formar parte de los cargos públicos, deben garantizar los principios de libre concurrencia e igualdad de oportunidades esto quiere decir que la concurrencia a los concursos de selección de personas es libre y todas las personas gozaran de las mismas oportunidades y estarán en igualdad de condiciones; la transparencia es otro de los principios que prevalece en esta legislación en cuanto a los procesos de selección de personal, sin dejar pasar por alto la garantía de imparcialidad de los órganos encargados de selección del personal que deben llevar a cabo los procedimientos más idóneos para el efecto.

Comparando con la Ley Orgánica del Servicio Público actualmente vigente en Ecuador, se puede evidenciar claramente que los principios antes mencionados que se aplican hoy en día en Colombia se están vulnerando en nuestra legislación por que al momento de llamar a concursos de méritos y oposición se está quebrantando con los principios de igualdad e imparcialidad, al momento de atribuir un puntaje preferente a los servidores que actualmente están prestando sus servicios en las instituciones públicas o privadas ya sea por contrato o nombramiento provisional lo

[58] Carrera administrativa. Colombia, Óp. cit, p, 27

cual discrimina y atropella el principio de oportunidad de todas aquellas personas que quieren entrar por primera vez al sector público.

> **"Ley 904 de 2004 Nivel Nacional de Colombia Artículo 29** ***"Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño"***[59]

En la administración de Colombia los concursos de selección del personal que desee ingresar a los cargos públicos en las diferentes instituciones del Estado serán abiertos a todas las personas que deseen postular sin discriminación alguna simplemente que cumplan con los requisitos exigidos para el cargo.

4.5.3. Carrera administrativa de Nicaragua

La Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, en su título l de las disposiciones generales, capítulo único artículo 3 nos manifiesta sobre los principios que regula a su Estado siendo estos los siguientes:

> **"Principios Reguladores: Para efectos de aplicación y comprensión de la presente Ley, se consideran como principios reguladores exigibles en el desempeño de la función pública los siguientes:**
>
> **1. Sometimiento a la Constitución, a la ley y al Derecho. Todo servidor público está sometido y debe cumplir sus funciones con**

[59] Carrera administrativa. Colombia, Óp. cit, p, 29

subordinación únicamente a la Constitución Política y demás leyes de la República, ejerciendo la función pública con objetividad e imparcialidad y en ningún caso debe basar sus decisiones en atención a preferencias de cualquier índole.

2. **Adaptabilidad de los servicios públicos a las necesidades de la población. El servidor público debe brindar un servicio de calidad consistente con las políticas públicas y necesidades de la población.**

3. **Igualdad de trato y condiciones de trabajo. La presente Ley, garantiza las prerrogativas, derechos, facultades y oportunidades que de su letra y espíritu se desprendan sin discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social."[60]**

La legislación nicaragüense en la carrera administrativa hace referencia a los principios que rige su administración en los cuales podemos determinar en su numeral quinto el principio de un trato igualitario y en las mismas condiciones laborales, garantizando esta ley los derechos y obligaciones que están impregnadas en su legislación, todos son iguales ante las leyes, tienen derecho a la igualdad de protección sin discriminación basada en la raza, el origen nacional o ético, color, religión , sexo, edad, capacidad psíquica o psicológica.

Un aspecto de notable relevancia de la legislación nicaragüense trata sobre la prohibición de cualquier tipo de discriminación dentro de su ordenamiento, el objetivo de la igualdad en esta ley está regida para proteger a las personas que estén inmersas en grupos de desprotección ya sea social, política y legales en la sociedad. La discriminación se presenta cuando una ley, tanto por su finalidad su intención, como por su efecto, impone una desventaja a los miembros de uno de los dichos

[60] LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA, Publicado en la gaceta 235, 11 de diciembre del 2003, p. 12

grupos en comparación, con otros miembros de la sociedad, para alcanzar el ideal de la completa igualdad ante la ley deben tener sus políticas de gobierno específicas y regidas siempre en estos principios para que no exista un problema ético.

> **"Artículo 22.- Sistema de Clasificación de Puestos. Se crea el Sistema de Clasificación de Puestos de la Administración del Estado como instrumento organizativo básico y de aplicación obligatoria para las instituciones de la Administración del Estado, el cual servirá de base en la definición y aplicación de los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos. El Sistema de Clasificación está integrado por tres grandes procesos:**
> **1. Análisis y Descripción de Puestos.**
> **2. Análisis y Valoración de Puestos.**
> **3. Clasificación de Puestos.**

> **Artículo 23.- Concepto de Puesto y Plaza.**
> **Puesto: Es el conjunto de funciones, responsabilidades y actividades primarias que constituyen el elemento básico de la división del trabajo, asignadas o delegadas por la Ley o por autoridad competente que requiere el empleo de una persona.**
> **Plazas: Número de puestos presupuestados."[61]**

Dado el marco normativo y legal vigente de la Ley de Servicio Civil y la Carrera Administrativa de Nicaragua clasifica a los puestos en tres procesos siendo estos el análisis y descripción de puestos, análisis y valoración de puestos y clasificación de puestos mientras que en la legislación ecuatoriana nos referimos a un solo proceso integrado por dos etapas una de mérito y otra de oposición así mismo da una definición acerca de los puestos y plazas que tiene un organismo, denominando como provisión de puestos al conjunto de actividades encaminadas a la evaluación

[61] LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA, Ibid., p. 15

de las personas interesadas para llenar la vacante y que se elija a la persona que tengan o hayan reunido todos los requisitos del perfil del puesto quedando obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario básico bien remunerado, bajo la dependencia continua y directa de la administración pública.

El propósito de llenar puestos vacantes es para regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con un solo fin de garantizar su eficiencia y eficacia, mejorando el servicio ya brindado, asegurando a los postulantes justicia y estimulo en su trabajo. Por ende, la administración del Estado de Nicaragua como instrumento organizativo básico hace un llamado a las personas cuando cuenta con plazas vacantes para que desarrollen fundamentalmente técnicas o presten asistencia, medios y servicios a las áreas sustantivas de las instituciones y que por su contenido organizativo son iguales en todas las instituciones, revisando conjuntamente el presupuesto para la contratación de nuevo personal.

"Artículo 30.- Sistema Retributivo. La política retributiva de la Administración del Estado, como elemento básico de motivación y gestión de sus recursos humanos, se basará en los principios de Igualdad, Equidad y Competitividad.

1. Igualdad: Los puestos clasificados de conformidad con las disposiciones de la presente Ley, tendrán asignadas sus remuneraciones atendiendo al criterio de que a igual nivel de clasificación le corresponde igual salario.

2. Equidad: El Sistema Retributivo guardará coherencia entre la retribución establecida para cada puesto y los contenidos organizativos

de los mismos; eliminando toda forma de discriminación o tratamiento desigual."[62]

En este artículo podemos colegir que vuelven a tomar este principio de igualdad, consagrado en su texto legislativo, la legislación nicaragüense hace referencia a la importancia de la igualdad ya que la sociedad de ese Estado goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del estricto respeto a la unión y protección de los Derechos Humanos. Este tema que topa el Estado Nicaragüense es de notable importancia ya que el ser humano es un ente trascendental en la sociedad.

Al igual que el principio de igualdad está inmerso el de equidad y competitividad el cual es el conjunto de funciones que un agente puede ejercer legítimamente. Así, el concepto de competencia es la medida de las actividades que corresponden a cada órgano administrativo de acuerdo al ordenamiento jurídico en si resulta ser la aptitud legal de obrar del órgano administrativo.

Por ende, la competencia que tiene un organismo estatal según la designación dada para la realización de cualquier actividad puede ser definida como el complejo de funciones atribuido a un órgano administrativo, o como la mediada de la potestad atribuida a cada órgano. Dentro de la competencia administrativa pueden desarrollar la función o actividad que el Estado debe realizar, para proteger su finalidad.

[62] LEY DEL SERVICIO CIVILL Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA, Óp. cit, p, 15

El concepto de competencia usado en el derecho público nicaragüense es, similar al de capacidad que se usa en el derecho privado, ya que ambos se refieren a la aptitud de actuar de forma competitiva. Por otro lado la equidad es un principio que está ligado a la igualdad ya que guarda coherencia eliminando toda forma de discriminación a las personas que postulen a una vacante en la carrera administrativa del servicio civil.

Sistemas de Gestión

> **"Artículo 78.- Principio del Mérito. Se garantiza el principio del mérito para el ingreso y el desarrollo profesional de los funcionarios y empleados de Carrera Administrativa en el Servicio Civil. Únicamente podrán ser separados del Servicio Civil, los funcionarios y empleados de carrera por las causas y en las condiciones que se establecen en la presente Ley."**[63]

Dado que en Nicaragua establece como un principio el de mérito el cual es relevante para el ingreso a la carrera administrativa del servicio civil, ya que esta fase deberán pasar todos los postulantes que hayan obtenido todos los requisitos al momento de la postulación, observando detalladamente los méritos obtenidos y si son de notable importancia y afines al perfil del puesto vacante.

[63] LEY DEL SERVICIO CIVILL Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA, Op cit, p, 16

Esta selección de personal se basa en un concurso abierto el cual se convoca a todos los nicaragüenses dispuesto a optar un cargo de forma voluntaria, en esta convocatoria se menciona todas las bases del concurso, para la participación oportuna de las personas ajenas a la institución, dado todo este proceso se determina los méritos en son a su capacidad profesional obtenida.

> **"Artículo 79.- Garantía de Principios en el Proceso de Selección. En los procesos de selección que se establezcan se deben garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y equidad para optar a una plaza de un puesto en la Administración del Estado."[64]**

Después de haber realizado la difusión del concurso de determinada institución pública y de que todos los postulantes hayan participado se selecciona al personal a través del procedimiento de igualdad, mérito, capacidad y equidad, por medio del cual se mide objetivamente la competencia que ostentan los aspirantes a través de pruebas y entrevistas seleccionando a la persona más idónea para ocupar la vacante. Concluida la etapa de selección se declara el ganador del concurso publicando en las páginas referentes al concurso.

> **"Artículo 80.- Participación de Funcionarios y Empleados Internos y Candidatos Externos en la Provisión de Puestos. La provisión de plazas de puestos comunes y propios, de naturaleza permanente se llevará a cabo en un solo proceso en el cual participarán tanto funcionarios y empleados internos de la institución donde exista la vacante, como candidatos externos a las instituciones."[65]**

[64] LEY DEL SERVICIO CIVILL Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA, Óp. cit, p. 18
[65] LEY DEL SERVICIO CIVILL Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA, Óp. cit, p. 18

En la presente legislación nicaragüense podemos determinar que en el concurso de selección de puestos del sector publico prevalece primordialmente el principio de participación, mismo que se encarga de garantizar el libre acceso y participación a todo ente del sector público y privado sin discriminación alguna garantizando el libre acceso a postular a todos los cargos deseados.

Por ende, podemos determinar que nuestra legislación ecuatoriana no está muy lejos en comparación con la nicaragüense en razón de que el principio de participación está vigente en los concursos de méritos y oposición que como dijimos en el inciso que antecede se encargara de garantizar el libre acceso a los cargos públicos.

5. MATERIALES Y METODOS

5.1. Materiales.

Una vez planteado el problema de investigación, he procedido a desarrollar la presente tesis, considerando que para determinar el problema requerimos la ayuda: de abogados en libre ejercicio profesional, funcionario público y personas particulares quienes supieron dar una importante información sobre la vulneración del principio de igualdad en los concursos de méritos y oposición, a través de la aplicación de las encuestas y entrevistas realizadas a expertos en la temática.

Con el mismo objetivo, para determinar el desarrollo de las entrevistas se consideró el apreciado criterio y conocimiento de dos funcionarios de la Unidad de Talento Humano del Consejo de la Judicatura que se desenvuelven en el área de manejo de personal y especialmente en los concursos de méritos y oposición de la mencionada institución.

Me respalde en sitios web que contribuyeron a la revisión de bibliografía especializada; así como www.alcaldiabogota.com y www.estadonicaragua.com; www.ley-de-peru-carrera-administrativa.com

Las bases de mi presente trabajo están fundamentadas de manera documental, bibliográfica y de campo. Como mi trabajo se trata de un trabajo de investigación de carácter jurídico utilice textos y materiales relacionados con: concursos de méritos y oposición como nombramientos provisionales, contratos ocasionales, principio de igualdad, principio de oportunidad, principio de transparencia, servicio público, etc. Desde los puntos de vista tanto social, doctrinario, científico, jurídico y comparado.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, se puede decir que en cuanto a la conceptualización de términos utilizados en la presente tesis de investigación se concurrió a los libros de: Manuel de Derecho administrativo General INEL 1986, Departamento Jurídico de la corporación de estudios y publicaciones, Universidad Nacional de Colombia, Derecho Público, Derecho Administrativo tomo I y II, Introducción a la teoría General de la Administración etc. Estas fuentes de información lograron conceptualizar los diferentes términos referentes al desarrollo de la investigación, así como estipular sus diferentes excepciones y sinónimos.

En cuanto al análisis de la problemática referente a la doctrina recurrí a los libros de autores como: Wilchez Martinez Solón, Caicedo Gutiérrez Mary Luz, Samaniego García, Jorge, Pérez Efraín, Sarria Eustorgio, CHAVETANO Idalberto, entre otros autores doctrinarios y conocedores en materia del Derecho Administrativo y las variables referentes a mi temática, que por sus extensos conocimientos y experiencia me permitieron usar sus ideas y criterios para fundamentar la presente

investigación, proporcionando importantes conocimientos e interpretaciones sobre la vulneración del principio de igualdad de los concursos de méritos y oposición.

5.2. Métodos.

La metodología utilizada en la presente tesis tiene como propósito viabilizar la investigación en el cumplimiento de los objetivos y la comprobación de la hipótesis planteada; por lo tanto, en la presente dentro de los métodos se utilizó los siguientes:

Método Deductivo. - Este método lo maneje para la obtención de conclusiones generales a partir de ideas específicas. Estableciendo un principio general en donde se realiza el estudio, los análisis de hechos y fenómenos en particular obteniendo así una conclusión final, en donde deba aplicarse el principio de igualdad y oportunidad a todas las personas que postulen y deseen ingresar al sector público, sin perjuicio de que existan ciertas preferencias a entes del sector público que se encuentran actualmente en funciones

Método inductivo. - El presente método fue utilizado en la investigación para poder determinar cuestiones generales partiendo y tomando como base puntos esenciales y específicos, de esta manera se tomó como base los nombramientos provisionales

y contratos ocasionales para así determinar como conclusión general que existe preferencias entre los servidores públicos y las personas naturales en los concursos de méritos y oposición.

Método Analítico. - Este método me ayudo a realizar un análisis e interpretación minuciosa de los resultados de las encuestas y entrevistas para poder enfocar el principio de igualdad de los servidores públicos frente a las personas naturales externas a la institución inmerso en los concursos de méritos y oposición

Método Comparado. - Con este método pude comprobar y comparar que, en las legislaciones colombiana, peruana y de nicaragua en la ley de la Carrera Administrativa garantizan el principio de igualdad para todos los postulantes, sin discriminación alguna al igual que en la Ley Orgánica del Servicio Público.

Método Histórico. - Este método lo aplique en la descripción de métodos históricos acerca de los contratos ocasionales y nombramientos provisionales respecto de los servidores públicos, estudiando los sucesos pasados.

5.3. Procedimientos y técnicas.

Para el desarrollo de la presente tesis he tomado en cuenta la operativización de variables de la hipótesis, en lo que concierne al concepto, categorías, variables, indicadores e índice lo que nos sirvió para la formulación de las encuestas y entrevistas.

Las encuestas. - qué por medio de un sistema de 6 interrogantes que fueron tomadas de la operativizacion de variables de la hipótesis que nos permiten tener un enfoque de una forma clara sobre el tema, es imprescindible, para obtener datos, que luego serán analizados y que se prestarán para un análisis acerca de sus respuestas.

Las entrevistas. - Las preguntas, fueron tomadas de los indicadores de la operativización de las variables de la hipótesis, que nos permitió entrevistar a profesionales del Derecho Administrativo, con lo que se obtuvo un resultado positivo acerca del tema

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la aplicación de las encuestas

PRIMERA PREGUNTA

La disposición Transitoria Decima Primera a la Ley Orgánica del Servicio Público manifiesta:

> ***"Las personas que hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, y que en la actualidad continúen prestando sus pservicios en dicha institución, serán declarados ganadores del respectivo concurso publico de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo".***

1. **¿Cree usted que en los concursos de méritos y oposición exista igualdad de derechos entre los nuevos postulantes y los servidores que están laboran en las instituciones públicas ya sea por contrato ocasional o nombramiento provisional?**

CUADRO N°1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, y funcionarios del Consejo de la Judicatura, de la ciudad de Loja,

Autor: Carlos Barriga A.

GRAFICO N° 1

Interpretación

En la encuesta analizada se observa los siguientes resultados el 70% de los encuestados que equivale a 21 personas están de acuerdo que no existe igualdad

en los concursos de méritos y oposición entre los nuevos postulantes y los que ya laboran dentro de la institución, mientras que el 30% de los encuestados que equivale a 9 personas consideran que si existen igualdad porque todos estamos en las mismas condiciones.

Análisis

En esta pregunta un porcentaje muy significativo consideran que NO se refleja la igualdad en los concursos de méritos y oposición porque siempre la ley determina mayor prioridad a los servidores públicos, de esta manera se les da un mayor grado de beneficios, garantizando así que esas mismas personas queden desempeñando los cargos públicos.

El criterio del 30% que considera que si existe igualdad en dichos concursos es en razón de que no se vulnera ningún derecho ya que todos son tomados en igual de condiciones, porque estas personas no se han visto afectadas en ningún concurso de méritos y oposición.

SEGUNDA PREGUNTA

En el Reglamento a la LOSEP en su artículo 177 numeral b la Igualdad es la aplicación del proceso selectivo en condiciones de igualdad para las y los aspirantes y en función de los requisitos de los puestos.

2. ¿Considera usted que para seleccionar al personal en los concursos de méritos y oposición debe garantizarse los principios establecidos en la LOSEP como son el principio de igualdad, transparencia, oportunidad y legalidad?

CUADRO N° 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, funcionarios del Consejo de la Judicatura, y servidores públicos de la ciudad de Loja,

Autor: Carlos Xavier Barriga Asanza.

GRAFICO N° 2

Interpretación

En la encuesta aplicada se observa los siguientes resultados el 100% de los encuestados que equivale a 30 personas consideran que en los concursos de méritos y oposición se debe garantizar el principio de transparencia, igualdad, oportunidad y legalidad.

Análisis

Al analizar esta pregunta podemos observar que todas personas encuestadas estiman conveniente que en los concursos de méritos y oposición deba prevalecer siempre los principios establecidos en la LOSEP.

TERCERA PREGUNTA

3. **¿Cree usted que él estar laborando bajo la modalidad de contrato ocasional y nombramiento provisional ininterrumpidamente por más de cuatro años sea suficiente para recibir un trato preferencial en los concursos de méritos y oposición?**

CUADRO N° 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	26,7%
NO	22	73.3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, funcionarios del Consejo de la Judicatura, y servidores públicos de la ciudad de Loja,

Autor: Carlos Xavier Barriga Asanza.

GRAFICO N° 3

Interpretación

En la encuesta aplicada se observa los siguientes resultados el 73% de los encuestados que equivale a 22 personas estiman no deberían tener un trato preferencial en razón de que la ley establece de que todas las personas somos iguales y para obtener un cargo público se debe declarar ganador en un concursos de méritos y oposición, mientras que el 27% de los encuestados, equivale a 8 personas los cuales consideran que si deben tener un trato preferencial por la experiencia laboral adquirida y la estabilidad laboral que requieren las personas.

Análisis

En la pregunta tres la mayoría de los encuestados consideran que los servidores públicos no deben gozar de un trato preferencial en razón de que las leyes establecen que en los concursos de méritos y oposición todos los postulantes gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

CUARTA PREGUNTA

4. **¿Usted cree que la actual disposición transitoria a la Ley Orgánica del Servicio Público vulnera el derecho de oportunidad a los nuevos profesionales que aspiran a desempeñar un cargo público?**

Cuadro N°4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, funcionarios del Consejo de la Judicatura, y servidores públicos de la ciudad de Loja,

Autor: Carlos Xavier Barriga Asanza.

Grafico N° 4

Interpretación

En la encuesta aplicada se observa los siguientes resultados el 73% de los encuestados que equivale a 22 personas consideran que, si se vulnera el derecho de oportunidad a los nuevos profesionales que aspiran a desempeñar un cargo público, mientras que el 27% de los encuestados, equivale a 8 personas estiman que la disposición transitoria a la LOSEP no vulnera el derecho de oportunidad a los aspirantes

Análisis

En el análisis de las encuestas, en esta pregunta la mayor cantidad de encuestados manifiestan que la LOSEP vulnera el derecho de oportunidad a los profesionales que desean por primera vez ingresar a los cargos públicos, sin considerar que existen

nuevos profesionales del derecho con mayor porcentaje de aptitudes y en mejores condiciones que los que ya están representando en los cargos públicos.

QUINTA PREGUNTA

5. **¿Considera usted que debería dejarse sin efecto la Disposición Transitoria séptima de la LOSEP la cual manifiesta que se dé un trato preferencial a los servidores público?**

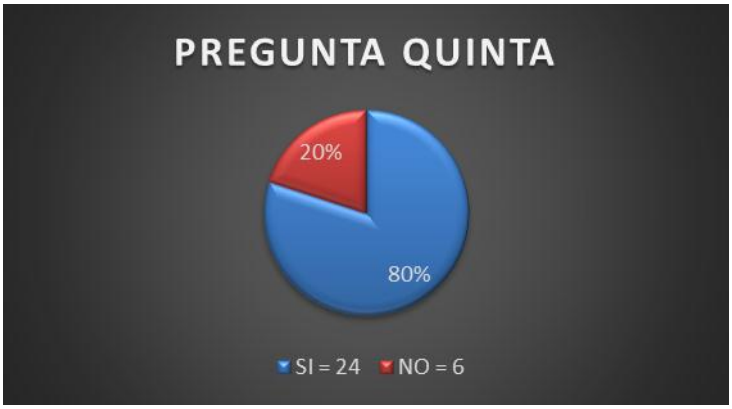
CUADRO N° 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	17%
NO	6	83%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, funcionarios del Consejo de la Judicatura, y servidores públicos de la ciudad de Loja.

Autor: Carlos Xavier Barriga Asanza.

GRAFICO N° 5



Interpretación

En la encuesta aplicada se observa los siguientes resultados el 80% de los encuestados que equivale a 24 personas consideran que es necesario dejar sin efecto la disposición transitoria undécima de la LOSEP, mientras que el 20% de los encuestados equivale a 6 personas estiman que no es necesario dejarla sin efecto.

Análisis

La mayoría de los encuestados estiman que es necesario dejar sin efecto esta disposición por cuanto genera discriminación y desventaja a los nuevos aspirantes a optar a un cargo público, violando los estándares legales que tiene como fin tutelar la igualdad social y el derecho a tener las mismas oportunidades.

6.2. RESULTADOS DE ENTREVISTAS

Las entrevistas las realice aplicando la metodología de mi trabajo de tesis para recolectar información relevante que me sirva para el sustento de mi trabajo de investigación.

ENTREVISTA N° 1

1. ¿**Qué opina usted en relación a la Disposición décimo primera a la LOSEP la cual establece que las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, serán declarados ganadores del respectivo concurso si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo?**

De acuerdo al criterio del entrevistado, considera que si se llegara a efectuar la disposición transitoria sería indignante para las personas de afuera, porque no es justo que por el hecho de no tener experiencia y estar en los cargos públicos, no se puede aspirar a trabajan en el sector público.

2. **¿Cuál es su opinión en relación a la selección de personal, tomando en cuenta la actual disposición transitoria a la Ley Orgánica del**

Servicio Público que tiene preferencias con los que ya están dentro de la institución, vulnerando el derecho de oportunidad y el principio de igualdad a los nuevos profesionales que aspiran a desempeñar un cargo público?

Considera que la selección que se está llevando a cabo no es la adecuada, ya que se está vulnerando los derechos nuevo personal que quieren ingresar al sector público.

3. **¿Sírvase dar su criterio: ¿Considera usted que debería eliminarse la Disposición Transitoria décimo primera a la Ley Orgánica del Servicio Público la cual manifiesta que se dé un trato preferencial a los servidores público?**

Notablemente debería dejarse sin efecto ya que está comprobado que de esta manera los servidores públicos van a ganar los concursos de méritos y oposición, coartando el derecho de personas que en el mejor de los casos pudiera ser más eficiente que los servidores.

ENTREVISTA N° 2

1. ¿**Qué opina usted en relación a la Disposición décimo primera a la LOSEP la cual establece que las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus**

servicios lícitos y personales en la misma institución, serán declarados ganadores del respectivo concurso si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo?

Cree que la disposición directamente vulnera el derecho de oportunidad de las personas establecido en la constitución, ya que si los concursos de llevarán de esta manera no entraría el que sabe más sabe, sino influiría que los cargos estarías direccionados a los servidores de las mismas instituciones.

2. **¿Cuál es su opinión en relación a la selección de personal, tomando en cuenta la actual disposición transitoria a la Ley Orgánica del Servicio Público que tiene preferencias con los que ya están dentro de la institución, vulnerando el derecho de oportunidad y el principio de igualdad a los nuevos profesionales que aspiran a desempeñar un cargo público?**

Efectivamente se vulneraria los derechos establecidos en la constitución, porque el objetivo de los concursos es seleccionar al personal más idóneo para desempeñar los cargos postulados.

3. **¿Sírvase dar su criterio: ¿Considera usted que debería eliminarse la Disposición Transitoria décimo primera a la Ley Orgánica del Servicio**

Público la cual manifiesta que se dé un trato preferencial a los servidores público?

Totalmente de acuerdo, porque simplemente por el hecho de dar preferencias a personas que saben menos que los nuevos postulantes se viola se viola los derechos de los postulantes.

ENTREVISTA N° 3

1. ¿**Qué opina usted en relación a la Disposición décimo primera a la LOSEP la cual establece que las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, serán declarados ganadores del respectivo concurso si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo?**

Considera que la misma no determina igualdad para las personas, puesto que las personas externas que postulan a los cargos no se verán en las mismas condiciones que nos servidores, cree que en los concursos de méritos y oposición tanto los servidores como los externos deberían ser considerados en el mismo puntaje.

2. **¿Cuál es su opinión en relación a la selección de personal, tomando en cuenta la actual disposición transitoria a la Ley Orgánica del Servicio Público que tiene preferencias con los que ya están dentro de la institución, vulnerando el derecho de oportunidad y el principio de igualdad a los nuevos profesionales que aspiran a desempeñar un cargo público?**

Considera que la selección de personal no está actuando de acuerdo a derecho porque está violando el derecho de los ciudadanos y la oportunidad de obtener un trabajo.

3. **¿Sírvase dar su criterio: ¿Considera usted que debería eliminarse la Disposición Transitoria décimo primera a la Ley Orgánica del Servicio Público la cual manifiesta que se dé un trato preferencial a los servidores público?**

   Considera que se debe eliminar la Disposición Transitoria y se debe incrementar una en donde los dos gremios tanto como los funcionarios como las personas externas cumplan un cierto porcentaje igualitario.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

En el desarrollo de la presente investigación hice uso de un objetivo general y tres específicos, con la finalidad de obtener un análisis concreto sobre los contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales en las instituciones públicas ya que vulneran el derecho constitucional de igualdad en los concursos de méritos y oposición, su objetivo principal se ha visto muy falseado y han surgido intereses particulares en este tipo de concursos ya sean políticos, económicos o por algún parentesco al momento de ingresar al sector público también existen otros medios para desnaturalizar su funcionalidad del proceso, siendo esta efectivizar los derechos de igualdad de oportunidades a todos los postulantes para el ingreso al sector público. Que para mayor ilustración una vez concluido realizare un análisis y descripción del cumplimiento de los objetivos planteados en mi trabajo de investigación.

7.1.1. Objetivo general

Elaborar un análisis doctrinario, teórico, acerca de los contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales en los concursos de méritos y oposición,

para demostrar la desigualdad que existe entre los postulantes para el ingreso sector público.

El objetivo de la presente investigación se lo pudo verificar con un análisis doctrinario y teórico. En el que desarrolle mi tesis de investigación, profundizando en el aspecto teórico ya que mi tema va enfocado en los concursos de méritos y oposiciones respecto a los postulantes que se encuentran inmersos en el sector público frente a los nuevos postulantes.

Para este objetivo general partí desde los conceptos muy acertados que el autor Hernán Jaramillo destacaba referente a los contratos ocasionales y nombramientos provisionales, referente a la administración pública; opte por el autor Caicedo Gutiérrez, tomando referencia sobre los concursos de méritos y oposición, más autores como: Wilchez Martínez el cual me ayudo a determinar cómo se lleva a cabo los concursos referentes a la administración; Samaniego García sobre el servicio público y Chavetano Idalberto que hacía énfasis respecto de la administración pública entre otros.

7.1.2. Objetivos específicos

- **Realizar un análisis teórico, normativo, doctrinario de la aplicación de los concursos de méritos y oposición para el ingreso al sector público en relación a los derechos constitucionales.**

Para el cumplimiento de este objetivo se trabajó tomando en cuenta la doctrina de Aizenstatd, Najman Alexander referente a los Parámetros Generales de Escrutinio Judicial para la Evaluación de Limitaciones al Derecho Constitucional a la Igualdad, Cabanellas de Torres Guillermo Diccionario Jurídico Elemental y Pérez Efraín Derecho Administrativo el cual hacía mención al Servicio Público. Así mismo se tomó en cuenta la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, y la Disposición transitoria décimo primera a la Ley Orgánica del Servicio Público, con el análisis exhaustivo de la normativa ecuatoriana se logró determinar que existe vulneración del principio de igualdad frente a los concursos que se llevan a cabo en las diferentes instituciones públicas ya que todo se encuentra simplemente plasmado en las leyes y no puesto en práctica al momento de efectivizar los concursos de méritos y oposición.

- **Realizar un estudio sobre los contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales en el sector público y la reforma a la Ley Orgánica del Sector Publico.**

Para cumplir con este objetivo realice tres entrevistas y treinta encuestas a profesionales del Derecho, entre ellos abogados en libre ejercicio, funcionarios del sector público de la ciudad de Loja.

- **Realizar una propuesta jurídica.**

Este objetivo lo fundamentaré en la propuesta jurídica. La propuesta jurídica la desarrollamos al final del trabajo de investigación que la explicaremos en la fundamentación jurídica.

7.2. Contrastación de la Hipótesis

La actual reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, vulnera el derecho constitucional de igualdad a los postulantes que desean ingresar al sector público.

A través de la aplicación de encuestas y entrevistas he comprobado la hipótesis de mi trabajo de tesis, en la que expongo que existe vulneración del derecho constitucional de igualdad a los postulantes que desea ingresar al sector público, al dar preferencia a un cierto grupo de funcionarios públicos con la actual disposición décimo primera a la Ley Orgánica del Sector Público, las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, serán declarados ganadores del respectivo concurso si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo, dejando en desprotección a los nuevos profesionales que anhelan ingresar con nuevos conocimientos a ocupar una vacante.

7.3. Cuadro de Operativizacion de variables

HIPOTESIS: La actual reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, vulnera el derecho constitucional de igualdad y oportunidad a los postulantes que desean ingresar al sector público.				
CONCEPTOS	**CATEGORIAS**	**VARIABLES**	**INDICADORES**	**INDICES**
Reforma a la ley Orgánica del Servicio Publico Disposición transitoria Decima Primera de la Ley Orgánica del Servicio Público "Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya	• contrato ocasional o nombramiento provisional	• legales • autoridad competente • instituciones publicas • estabilidad	• de acuerdo a la ley • valides • necesidad institucional • permanecía	• eventuales, nombramientos provisionales • única autoridad competente • contratar personal • servidores
	• servicios lícitos	• legítimos • recursos humanos	• sobre las leyes vigentes • personal	• No existe violación de derechos

sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, serán declarados ganadores del respectivo concurso publico de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo”	y personales	• instituciones del estado	contratado • necesidad	• Trabajo • recursos
	• concurso publico de méritos y oposición	• derechos • principios • transparencia	• participantes • legalidad, eficiencia, eficacia • todo proceso	• igualdad • efectivos • garantizar derechos

7.4. Fundamentación Jurídica de la propuesta de derogatoria y reformatoria

Para mi trabajo de investigación cuyo problema es el siguiente "Los contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales en las instituciones públicas vulneran el derecho constitucional de igualdad en los concursos de méritos y oposición." la fundamentación jurídica con el que trabaje este problema correspondió a:

- La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 66 numeral 4 hace referencia: **"Se reconoce y garantizará a las personas, Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación."**

- Políticas para alcanzar la igualdad - Art. 70 ***"El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público."***, este artículo toma en cuenta la igualdad de género para la inclusión en el sector público.

- El artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta "**el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera**

administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley.”

- **La ley Orgánica del Servicio Público en su Artículo 65 manifiesta sobre “**el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se **realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna.** Así mismo en el artículo 177 numeral d) habla sobre **el principio de Igualdad: la aplicación del proceso selectivo en condiciones de igualdad para las y los aspirantes y en función de los requisitos de los puestos.”**

- Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, entre sus “deberes y atribuciones, promover la participación ciudadana y estimular procesos de deliberación pública, propiciando en la ciudadanía valores de **transparencia y lucha contra la corrupción”**

Se selecciona a las personas o candidatos más adecuados para que ocupen una vacante evaluando los conocimientos y habilidades que tiene para ver si son aptos para el perfil de la institución permitiendo la realización plena de su desempeño a fin de que la institución brinde al público un mayor servicio con eficiencia y eficacia.

Con todo este análisis jurídico queda debidamente fundamentado proponer reformas a la actual disposición transitoria decima primera a la Ley Orgánica del Servicio Público que manifiesta:

"*Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución,* ***serán declarados ganadores*** *del respectivo concurso público de méritos y oposición* ***si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%)*** *para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo*"[66]

[66] LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, segundo suplemento del registro oficial N° 294, 6 de octubre 2010, Normativa, pág. 40

8. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el análisis de campo y doctrinario estimo que he llegado a las siguientes conclusiones:

- Existe vulneración respecto al derecho de igualdad en los concursos de méritos y oposición, frente a los nuevos postulantes y los que ya laboran en una institución pública por más de cuatro años de forma ininterrumpida.

- Existe preferencia con la actual disposición transitoria décimo primera a la Ley Orgánica del Servicio Público, por cuanto en los concursos de méritos y oposición, los servidores públicos, serán declarados ganadores del respectivo concurso si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo.

- El concurso de méritos y oposición es la acción determinada de una valoración positiva o negativa a la que se hace acreedor una persona verificando exclusiones o preferencias entre los aspirantes por medio de actos o ejercicios verbales escritos o prácticos que ponen en conocimientos los pretendidos.

- La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo doscientos veinte y siete señala que la administración pública constituye un servicio a la

colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, transparencia e igualdad.

- La Ley Orgánica de Servicio Público nos señala en su artículo sesenta y cinco que el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos, el ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna.

- De la investigación de campo he concluido que se debe dejar sin efecto la actual disposición transitoria décimo primera a la Ley Orgánica del Servicio Público, por cuanto en los concursos de méritos y oposición, los servidores públicos, serán declarados ganadores del respectivo concurso si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo.

- La investigación de campo señala que los procesos realizados en los concursos de méritos y oposición no se transparentan existiendo corrupción y vulnerando los derechos de los participantes, por ello se cree necesario implementar un proyecto de reforma legal en la Disposición Transitoria décimo primera a la Ley Orgánica del servicio público.

9. RECOMENDACIONES

Una vez terminada las respectivas conclusiones creí pertinente realizar las siguientes recomendaciones

- Que en el sector público gane los concursos de méritos y oposición los profesionales mayores puntuados.

- Que no exista preferencia respecto al derecho de igualdad en los concursos de méritos y oposición, frente a los nuevos postulantes y los que ya laboran en una institución pública por más de cuatro años de forma ininterrumpida.

- Que se derogue la actual disposición transitoria décimo primera a la Ley Orgánica del Servicio Público, por cuanto en los concursos de méritos y oposición, los servidores públicos, serán declarados ganadores del respectivo concurso si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo.

- Que ingresen a llenar la vacante disponible la persona que en el concurso de méritos y oposición destaque en los actos o ejercicios verbales escritos o prácticos que establece este proceso.

- Debe existir un mayor control respecto del cumplimiento de la normativa vigente específicamente en la Constitución de la República del Ecuador, La Ley Orgánica del Servicio Público constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, transparencia e igualdad.

- Que el ingreso a un puesto público sea efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos, y que este ingreso se realice bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna.

- Debería dejarse sin efecto la actual disposición transitoria décima primera a la Ley Orgánica del Servicio Público, por cuanto genera desigualdad al momento de postular para ingresar a una vacante ofertada.

- Es necesario implementar un proyecto de reforma legal en la Disposición Transitoria décimo primera a la Ley Orgánica del servicio público que beneficie a todo el personal dispuesto a ocupar una vacante.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Exposición de Motivos:

- Se vulneran derechos humanos fundamentales como, el de igualdad de oportunidades para el acceso libre al trabajo y la no discriminación e igualdad de trato para garantizar el libre acceso sin impedimentos al sector público y privado

- Los concursos de méritos y oposición en la aplicación en la legislación ecuatoriana, transgrede acuerdos y tratados internacionales suscritos con el Ecuador, como es la Declaración Universal de Derechos Humanos.

- La incorrecta aplicación de los procesos de los concursos de méritos y oposición causa un estado de inequidad de oportunidades para todos los postulantes al ingreso al sector público, vulnerando el principio de igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo perjudicando su desarrollo en la sociedad para tener una vida digna.

CONSIDERANDO.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

- Que, el Art. 207 de la Constitución de la República crea el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, cuyo fin es promover e incentivar el ejercicio de los derechos relativos a la participación ciudadana e impulsar y establecer mecanismos de control social en los asuntos de interés público;

- Que, el Art. 208 de la Carta Magna confiere al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, entre otros deberes y atribuciones, promover la participación ciudadana y estimular procesos de deliberación pública, propiciando en la ciudadanía valores de transparencia y lucha contra la corrupción;

- Que, el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, señala “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera

administrativa se realizara mediante concurso de méritos y oposición en la forma que determina la ley;

- Que, el artículo 63 de en la Ley Orgánica de Servicio Público señala “El subsistema de selección de personal es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado,

- Que, el Artículo 65 de la Ley Orgánica de Servicio Público manifiesta “El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos,

- Que, el más alto deber del Estado Ecuatoriano, consiste en respetar y hacer respetar los derechos constitucionales, que garantiza nuestra Constitución, como ley suprema de la Nación.

- Que, el numeral 2 del Art 11 de la Constitución de la República del Ecuador determina que todas las personas son iguales ante la ley, se prohíbe toda forma de discriminación y se adoptarán las medidas de acción afirmativas para los grupos tradicionalmente vulnerados para promover la igualdad real.

- Que, el numeral 6 del Art 11 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

- Que, el Art. 66 núm. 4 de la Constitución de la República del Ecuador, en su parte principal señala que Se reconoce y garantizará a las personas el Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

RESUELVE:

SE DEROGUE LA DISPOSICION TRANSITORIA DECIMO PRIMERA A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO

- Disposición transitoria decima primera a la Ley Orgánica del Servicio Público que manifiesta "*Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución,* ***serán declarados ganadores*** *del respectivo concurso público de méritos y oposición* ***si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%)*** *para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo*"[67]

[67] **LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO,** segundo suplemento del registro oficial N° 294, 6 de octubre 2010, Normativa, pág. 40

ARTICULO FINAL: La presente disposición transitoria décima primera a la Ley Orgánica del Servicio Público será derogada a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San francisco de Quito, República del Ecuador, en la sala de sesión de la comisión legislativa, a los…. Días del mes de . Del 2016

---	---
F. secretario	F. presidente

RESUELVE:

DEROGAR LA DISPOSICION TRANSITORIA DECIMO PRIMERA A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO

ARTICULO FINAL: La presente disposición transitoria décima primera a la Ley Orgánica del Servicio Público será derogada a partir de su publicación en el Registro Oficial.

10. **BIBLIOGRAFÍA**

- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicación, Quito- Ecuador, 2008
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, editorial jurídica del Ecuador, actualizada 2010
- REGLAMENTO GENERAL, editorial jurídica del Ecuador, actualizada 2010
- MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, Acuerdo Ministerial No. MRL. 2014-0222, Quito
- JARAMILLO ORDONEZ, Hernán Felicísimo, Manual de derecho Administrativo, UTPL, EdiLoja Cía. Ltda., primera edición, abril 2013
- BUSTAMANTE LEDESMA, Álvaro, Derecho Administrativo Colombiano, Editora jurídica de Colombia, Edición dirigida por Fernando Quiceno Álvarez, Primera Edición 1994, Tomo I
- DROMI, José Roberto, Manual de Derecho Administrativo, Editorial ASTREA de Alfredo y Ricardo de Palma SRI, Lavalle Buenos Aires, 1987, Tomo II
- ZAVALA EGAS, Jorge, Derecho Administrativo, Tomo, Editorial Guayaquil-Ecuador, 2005.
- PEREZ, Efraín, Derecho Administrativo, tercera edición actualizada, Tomo II Quito- Ecuador 2009

- PEREZ, Efraín, Derecho Administrativo, tercera edición actualizada, Tomo I Quito- Ecuador 2009
- BUSTAMANTE LEDESMA, Álvaro, Derecho Administrativo Colombiano, Editora jurídica de Colombia, Primera Edición, 1994 Tomo I
- GARCIA DE ENTERRIA, Eduardo, curso de derecho Administrativo, Decima quinta edición
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico, Editorial Heliasta, 2011

LINKOGRAFIA

- www.particiapcionciudadanaycontrolsocial.gob.ec
- http://www.definicionabc.com/negocios/bolsa-de-empleo.php
- https://books.google.es Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, La Igualdad Social y Política y Relaciones con la libertad, edición: enero 2015
- https://books.google.com.ec/books?id=58I9DwAAQBAJ&pg=PT65&dq=historia+de+la+igualdad+social&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiT36

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"LOS CONTRATOS OCASIONALES Y/O NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS VULNERAN EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD EN LOS CONCURSOS DE MERITOS Y OPOSICION."

Proyecto de Investigación previo a la obtención de grado de Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado.

AUTOR:

Carlos Xavier Barriga Asanza

LOJA – ECUADOR

2017

1. TEMA

“LOS CONTRATOS OCASIONALES Y/O NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS VULNERAN EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD EN LOS CONCURSOS DE MERITOS Y OPOSICION.”

2. PROBLEMATIZACION

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social, con respecto a estos derechos la Constitución hoy en día garantiza el efectivo goce sin discriminación alguna, tomando en cuenta que todas las personas somos iguales y gozaremos de los mismo deberes, derechos y oportunidades. Es por ello que nadie debe ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, ideología política o religiosa, ni por cualquier otra distinción personal, pero esto en la actualidad se ve plasmado meramente en palabras y no puesto en práctica.

Realizando un breve enfoque en los concursos de méritos y oposición el ingreso a un cargo público esta efectuado mediante concurso de merecimiento y oposición, que evalué la idoneidad de los interesados y garanticé el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizara bajo los preceptos de justicia transparencia, igualdad y oportunidad sin discriminación alguna, hoy en día para

desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo a un informe emitido por la unidad administrativa de Talento Humano siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

Los concursos de méritos y oposición deben enfocarse en el acceso a la igualdad de oportunidades en el marco de sus competencias y servicios que presten, promoviendo la igualdad real en favor de las titulares de derechos que se encuentren en situaciones de desigualdad. Sin embargo en la actualidad se ha detectado que no se respeta ni garantiza estos derechos ya que la igualdad de oportunidades para ingresar al sector público se ve vulnerado con la reciente disposición transitoria Séptima al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público que manifiesta **"***Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, serán declarados ganadores del respectivo concurso publico de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%) para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo***"**[68]

Con esta disposición se observa la falta de igualdad de derechos para ingresar al sector público ya que una persona con tan solo ser servidor público y sacar la

[68] **LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO,** segundo suplemento del registro oficial N° 294, 6 de octubre 2010, Normativa, pág. 40

mínima nota inmediatamente es idóneo para ocupar la vacante con nombramiento definitivo luego de haber superado el periodo de prueba, mientas tanto una persona natural al intentar ingresar al sector público debe concursar frente a estos servidores, para que por medio de actos, ejercicios verbales, escritos manifestar sus conocimientos y obtener una máxima nota para conseguir lo pretendido, frente a estas dos posiciones no se observa la igualdad de condiciones al ingresar al sector público por medio de los concursos de méritos y oposición que la Constitución de la República del Ecuador manifiesta.

3. PROBLEMA

3.1. Descripción del Problema.

Los concursos de méritos y oposición tienen como propósito seleccionar a la persona más idónea, y escoger entre los candidatos inscritos a los más aptos, para ocupar los cargos existentes, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal, así mismo toda etapa relacionada con el concurso de méritos y oposición deberá guardar el principio de transparencia, igualdad y publicidad, oportunidad y legalidad

Es por ello que el Estado ecuatoriano garantiza a todos los postulantes a ingresar a un cargo público de forma trasparente, objetiva e imparcial y propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el

permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad y productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y el desarrollo de un sistema de gestión de talento humano sustentado en igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

En la actual disposición transitoria Séptima al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Publico manifiesta que "*Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución,* ***serán declarados ganadores*** *del respectivo concurso publico de méritos y oposición* ***si obtuvieren al menos el puntaje requerido (70%)*** *para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio de Trabajo*" esto vulnera el derecho de igualdad y transparencia de los postulantes al momento de ingresar al servicio público, y más aun sin tomar en cuenta que en la Constitución de la República del Ecuador nos manifiesta que "***Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente.***"[69]

[69] **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR,** Registro oficial 449 publicada el 20 de octubre del 2008, p. 27

Sin embargo esta disposición a la Ley Orgánica del Servicio Publico va en contra de nuestra Carta Magna, ya que no existe igualdad al favorecer a un cierto grupo de funcionarios públicos que deseen participar en los concursos, puesto que con tan solo prestar 4 años de servicio y sacar la nota mínima ya se declaren ganadores del concurso, no existe igualdad frente a un ciudadano común que intenta ingresar al sector público, ya que no se valora la parte académica y preparación del postulante, en mucho de los casos la mayoría de los participantes son personas muy preparadas con masterados, Doctorado, PHD, siendo así personas con mejores actitudes y aptitudes que los funcionarios que ya están dentro de las instituciones.

Esto nos hace llegar al punto de establecer que en la actualidad no existe igualdad en los concursos de méritos y oposición, ya que se puede determinar pequeñas preferencias entre servidores públicos y ciudadanos en general, esta reforma utiliza de manera exagerada el otorgamiento de estas facilidades a los servidores existiendo una clara contraposición al principio de igualdad y legalidad que establecen.

Este es el problema real que se está viviendo en la actualidad para ingresar a un concurso de méritos y oposición, debiendo las instituciones públicas garantizar que los procesos de selección de personal estén bajo los parámetros de igualdad y transparencia, sin embargo se puede detectar que estos principios no se respetan ni garantizan, violando los derechos de los postulantes en el momento que deben designar el cargo de acuerdo a la calificación obtenida, dando prioridad a

funcionarios que se encuentren trabajando de forma ininterrumpida por cuatro años. Las autoridades encargadas de llevar a cabo este tipo de concursos no garantizan a los postulantes un ingreso bajo los parámetros de justicia, equidad, transparencia e igualdad, dando inseguridad a los ciudadanos y quitándole credibilidad a los concursos del sector público.

3.2. ELEMENTOS DEL PROBLEMA

3.2.1. Contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales

3.2.2. Derecho constitucional de igualdad**,** principios de transparencia, publicidad, oportunidad y legalidad.

3.2.3. Concursos de méritos y oposición

3.3. FORMULACION DEL PROBLEMA

3.3.1. En los contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales que regula la Ley Orgánica del Servicio Público se vulneran los derechos de igualdad y oportunidad de los participantes al establecer preferencias a los servidores que se encuentran actualmente prestando sus servicios al determinar un puntaje diferente para su ingreso

4. JUSTIFICACION

En la actualidad se observa una contrariedad real a favor de los servidores públicos que prestan sus servicios por más de cuatro años al momento de ingresar a los concursos de méritos y oposición, frente a un ciudadano común que intente pertenecer al sector público, puesto que se observa una desigualdad total ya que por el simple hecho de pertenecer al sector público y sacar la nota mínima (70%) ya son declarados ganadores del concurso favoreciendo de cierta manera a un grupo específico de personas.

De esta manera considero necesario he importante abordar este tema para lograr que se garantice constitucionalmente en los concursos de merecimiento y oposición, el derecho de igualdad en la gestión pública para que de esta forma los postulantes que están optando a un cargo público puedan ingresar sin que vulneren sus derechos, beneficiando así a todo el personal dispuesto a ocupar un cargo público y dándole credibilidad, transparencia y legalidad al proceso.

Mi presente investigación se justifica con un enfoque principal a la Constitución de la República del Ecuador, actualmente nos habla del ingreso al servicio público, al ascenso y la promoción en la carrera administrativa en donde se realiza el concurso de méritos y oposición, así mismo el artículo 66 de la Ley Orgánica de Servicio Público señala "*De los puestos vacantes.- realizando un concurso público de*

merecimiento y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración de Talento Humano"[70] en la forma que determine la ley, así como también en el Art. 65 que manifiesta.-"*El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de igualdad, justicia, transparencia y sin discriminación alguna*."[71]

En la presente ley se puede determinar con exactitud cómo se debe llevar el procedimiento para el concurso de méritos y oposición, enmarcados en el derecho de igualdad y principio de trasparencia que debe existir en los concursos, pero en la realidad esto no se cumple con la reciente disposición transitoria Séptima la ley del Sector Público existiendo cierto favorabilidad para un determinado grupo de personas.

Este proyecto pretende lograr un estudio de carácter general que determine la desigualdad que existe en los concursos de méritos y oposición siendo esta una contradicción al principio de legalidad e igualdad establecido en la Constitución de la República del Ecuador, se puede determinar la desigualdad al momento de contratar

[70] **LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO**, Registro Oficial, 294, Publicada el 6 de oct del 2010 , p. 34
[71] **LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO,** Registro Oficial, 294, Publicada el 6 de oct del, p. 33

al personal; además con esta resolución no beneficia a todos los ciudadanos puesto que si bien existe favoritismo para los empleados públicos, se sobreentiende que en este caso se ha vulnerado los derechos constitucionales, siendo una injusticia por parte del Estado beneficiando a cierto grupo de personas.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo general.

Realizar un análisis doctrinario, teórico y normativo acerca de los contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales en los concursos de méritos y oposición, para demostrar la desigualdad y falta de oportunidad que existe entre los postulantes para el ingreso al sector público, normado en la Ley Orgánica del Servicio Público. Proponer reforma jurídica

a. Objetivos específicos.

5.2.1. Realizar un análisis teórico, normativo, doctrinario de la aplicación de los concursos de méritos y oposición para el ingreso al sector público en relación a los derechos constitucionales de igualdad y oportunidad en los contratos ocasionales y/o nombramientos provisionales en el sector público y la reforma a la Ley Orgánica del Sector Publico

5.2.3. Trabajo de campo.

5.2.3. Realizar una propuesta jurídica.

6. HIPOTESIS

La actual reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, vulnera el derecho constitucional de igualdad y oportunidad a los postulantes que desean ingresar al sector público

7. MARCO TEORICO.

7.1. Derecho de igualdad ante la Ley.

Este derecho constitucional es de notable importancia y aplicación en una sociedad participativa garantista de derechos, en la cual la norma vigente establecida en que nuestro país tiene como derecho fundamental el de igualdad, mismo que establece que todos somos iguales ante la ley sin discriminación alguna y gozaremos de los mismo derechos, deberes y oportunidades, que serán de inmediata aplicación en el entorno socio- jurídico que vivimos. Como lo establece el autor *GERMÁN J. BIDART;*

> "***Enseña el constitucionalista Germán J. Bidart Campos: Del derecho a la libertad se desprende la igualdad, todos los hombres participan de una igualdad elemental de status en cuanto personas jurídicas. Tal es el***

concepto de la llamada igualdad civil, consistente en eliminar discriminaciones arbitrarias entre las personas. Si la libertad apareja el goce y ejercicio de los derechos civiles, la igualdad elimina las discriminaciones arbitrarias para ese goce y ejercicio. En último término, la igualdad importa un cierto grado de razón habilidad y de justicia en el trato que se depara a los hombres, en la medida en que suprime las distinciones sin base dikelógica suficiente."[72]

La igualdad ante la ley es un derecho jurídico que nace del reconocimiento de la persona como ser dotado de unas cualidades esenciales comunes a todo el género humano, con independencia de factores eventuales, lo que implica la eliminación de toda forma discriminatoria, en las relaciones entre gobernantes y gobernados, contemplados en una nación, así como en la creación, definición y aplicación de las normas que componen el ordenamiento jurídico.

El Estado de Derecho, está llamado a procurar no tan solo una igualdad formal o de alcance meramente teórico en materia de derechos, deberes y obligaciones, sino que debe enfocarse al terreno de lo real siendo el caso los concursos de méritos y oposición, para hacerla efectiva mediante métodos concretos que eleven las posibilidades de quienes por sus condiciones de inferioridad, no alcanzarían de otra manera el nivel correspondiente a un servidor público que ya forma parte de una institución.

[72] *GERMÁN J. BIDART, Majadahonda- Madrid, abril, 2000.*

Por ende, para subsanar desigualdades de hecho, se encarga al Estado de garantizar las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En este sentido se debe adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados que pretenden ingresar al sector público, y proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de inferioridad.

.2. El derecho de igualdad en los concursos de méritos y oposición.

Hoy en día en la República del Ecuador han surgido diversos cambios en cuanto al ingreso a puestos del sector público, este brinda ciertas matrices que para la ciudadanía en general se consideran buenas, malas y necesarias en algunas de los casos, pero si hacemos un análisis exhaustivo, está siempre conlleva varios factores que sería importante analizar, es el caso de los concursos de méritos y oposición que son la manera de un ingreso igualitario y justo para todas las personas que deseen acceder a ocupar una vacante existente en el sector público. Ahora es importante mencionar que todo el proceso del concurso debe conllevar consigo el principio de legalidad, derecho de igualdad y oportunidad, en razón de esto la autora María García establece:

> **“*Los principios de mérito y capacidad son los únicos parámetros que dotan de contenido al principio de igualdad en el acceso a la función***

pública, y así el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de señalar que el principio de igualdad se rompe cuando se tienen en cuenta otros valores en el acceso a la función pública distintos de los anteriores, como pueden ser las situaciones de desempleo, las cargas familiares u otros similares. La relación entre estos principios se establece sólo en un sentido. Ello es así porque la igualdad se configura a través de una remisión a los principios de mérito y capacidad, pero no a la inversa, es decir los principios de mérito y capacidad no condicionan el ámbito subjetivo de las convocatorias o no son determinantes para su delimitación subjetiva. Son en último término las bases de la convocatoria las que deben dotar de contenido en cada caso a estos principios. No obstante, la jurisprudencia ha establecido pautas al respecto, señalando que la capacidad, y especialmente los méritos a tener en cuenta, han de estar en relación con la función a desempeñar (criterio objetivo), sin que puedan llegar a fijarse en atención a personas determinadas (criterio subjetivo), doctrina que se ha plasmado en el artículo 55 del Estatuto del Empleado Público."[73]

Con esto tratamos de determinar que todos los concursos de méritos y oposición que lanzan las instituciones del sector público tienen como objetivo primordial y especifico el garantizar el libre acceso al sector público enmarcado en el principio de legalidad, trasparencia, justicia e igualdad para todos los postulantes, recabando y recopilando los talentos, conocimientos y aptitudes más optimas de acuerdo al cargo a desempeñar.

Los concursos de méritos y oposición son una consecuencia de hechos en donde se eligen a la persona más apta según el perfil de la institución pública para ocupar una vacante, luego de haber pasado todas las etapas del proceso y sobre todo haberlas

[73] **GARCIA GARCIA MARIA JESUS.** revista jurídica de castilla y León. N.º 15. MAYO 200

aprobado, es decir el concurso es un proceso que debe desarrollar todos los postulantes para poder optar al cargo que deseen ingresar. En los concursos siempre deberá estar presente el principio de transparencia, exponiendo los resultados para que todos los postulantes puedan acceder y tener conocimiento sobre su rendimiento en el proceso de selección, por medio de la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones en donde se deben publicar todos los resultados garantizando el principio de legalidad y credibilidad durante el trayecto del concurso.

.3. Definición servidor público

Considero que el servicio público es la prestación de sus servicios intelectuales y físicos que presta una persona a la institución contratante, cada uno de estos servicios deben ser voluntarios, lícitos y personales, enmarcados en los límites y derechos que establece el Código de Trabajo y en este caso la Ley Orgánica del Servicio Público, sin pasar por alto la retribución económica debe recibir por el servicio prestado, por ello el tratadista Aurelio García define al servidor público como:

"*El que tiene la obligación de prestar su mano de obra al Estado, mediante una retribución con cargo al presupuesto, haciendo del servicio su profesión,*

***dedicado a ella permanentemente su actividad física e intelectual para obtener los medios de subsistencia económica.*"[74]**

El servidor público es la persona que se encuentra vinculado a la administración pública, de manera permanente, percibiendo una remuneración fija por la prestación de su obra o servicio, siempre amparado en las leyes y reglamentos que rige su vida jurídica administrativa, como los derechos y obligaciones a que se encuentran sujetos. El servidor público en su puesto de trabajo tiene un medio permanente de vida, que le permite atender la subsistencia y necesidad tanto personales como las de su familia, convirtiendo a su empleo en su profesión u oficio.

En si es una persona que brinda un servicio de utilidad social, esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas más allá del salario que pueda percibir por parte de la institución pública donde trabaja, por lo general el servidor público suele administrar recursos estatales y por lo tanto, pertenecen a la sociedad, el hecho de manejar recursos públicos confiere una responsabilidad particular a la labor de los servidores públicos. Su comportamiento debería ser intachable, ya que la sociedad confía en su honestidad, lealtad y transparencia.

[74] GARCÍA, Aurelio, Ciencia del Estado, Casa de la Cultura Ecuatoriana, cuarta edición, tomo II, Quito, 1979, p.133

.4. Principio de Igualdad

El principio de igualdad reconoce netamente que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera por la Ley, y que estén sujetas a las mismas leyes de justicia, reconoce la equiparación a la cual debemos enmarcarnos todos los ciudadanos en cuanto a derechos civiles, penales y políticos de esta manera la ley debe asegurar que ninguna persona, o grupo de personas sea privilegiado o discriminado por el estado sin distinción de raza, sexo, orientación sexual, genero, origen nacional, y otras características personales o colectivas. Así lo manifiesta RODRIGO BRITO MELGAREJO;

> **"La nación de igualdad, desde tiempos remotos, ha sido paralela a la desigualdad. A lo largo de la historia estas ideas han coexistido y evolucionado en forma conjunta. En un principio la desigualdad se presentaba como la regla y la igualdad solo constituía unas excepciones el trato que gozaba las personas con un cierto estatus. Hoy afortunadamente, gracias a la evolución favorable de los instrumentos normativos, el principio de igualdad ha sido consagrado en muchos ordenamientos jurídicos. Por esta razón es importante estudiar este principio desde un punto de vista del derecho comparado; solo así podemos tener una idea más clara de lo que en nuestros días la igualdad significa para la ciencia jurídica."[75]**

La falta de igualdad implica en la mayor parte de los casos, no solo una evidente violación a los derechos humanos, sino que suele representar uno de los pasos que

[75] RODRIGO BRITO MELGAREJO, Derecho constitucional comparado México, UNAM-Secretariado Europeo, 2004, pág. 135

marcan a una sociedad poco tolerante e incluso poco democrática. De todos modos, ciertas instituciones padecen de una larga reducción de la igualdad social en muchos ámbitos, relacionados con la condición de sexo, grupos raciales, razas o etnias, minorías de distinta, incluso opositores políticos.

Aclarando el párrafo que antecede se puede determinar que en la antigüedad los estatus sociales eran muy diferentes a lo que ahora son puesto que existía una violación de los derechos a las personas de una manera garrafal y discriminatoria, en muchos de los casos se cree que existía esto debido al desconocimiento de las normas y reglas existentes y aplicables a una sociedad.

Hoy en día gracias al desarrollo del conocimiento de la humanidad que van a la par con el avance tecnológico se ha podido erradicar en gran parte la violación de estos principios tan importantes en la aplicación a una sociedad cambiando la ideología socio-política de las personas y la nación en conjunto.

Las normas vigentes en la actualidad son de estricta aplicación y cumplimiento esto a diferencia de la antigüedad que no existía un orden jurídico en la que se pudiera determinar la correcta aplicación de normas que garanticen los derechos de las personas, dejando en indefensión y vulnerando muchos derechos que son de vital importancia para el desenvolvimiento de una sociedad.

.5. Servidoras y Servidores Públicos.

Los Servidores Públicos deben mantener en firme sus principios, valores, técnicas y prácticas, cuya aplicación permite mantener sistemas racionales al servicio de la población y a la institución pública a la que pertenezca, entregando sus esfuerzos físicos y de conocimiento los cuales le permite alcanzar propósitos comunes para el beneficio estatal y el servicio a la comunidad. Es por ende que la Constitución de la República del Ecuador nos manifiesta;

"Artículo 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.
Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores."[76]

Analizando el artículo el Servidor público es el ente que tiene la obligación y el deber de prestar sus servicios o realizar cualquier actividad en beneficio del Estado mejorando la atención a sus intereses o necesidades, mediante una retribución económica, haciendo de su servicio su profesión y sustento diario. Al ingresar al sector público una persona automáticamente se convierte en servidora o servidor público, por lo tanto al prestar los servicios para el Estado ecuatoriano le da esa

[76] Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, publicada el 20 de oct del 2008, Ecuador, 2008, pág., 124.

potestad, en la cual se ejercen obligaciones y se obtienen derechos y responsabilidades.

Hace algún tiempo atrás ya se ha venido considerando que el empleado hoy se denomina servidor público, el cual es el ciudadano que se encuentra vinculado a la Administración Pública de manera permanente, percibiendo una remuneración fija, al amparo de las leyes y reglamentos que rigen su vida jurídica administrativa, con los derechos, las obligaciones a que se encuentran sujetos, tales como la carrera administrativa, las indemnizaciones por supresión de puestos, separación voluntaria, por jubilación, etc.

Un buen servidor público debe satisfacer necesidades primarias e intensificar un ambiente favorable puesto que el desempeño del servidor debe ser efectivo y eficiente, fomentando un servicio público de alta calidad, desempeñándose de modo efectivo para la organización en la que trabaja.

.6. Contratos ocasionales y/o Nombramientos provisionales.

Los servidores y servidoras públicos están sujetos a este tipo de contratos, es así que por su naturaleza, están sujetos a términos y condiciones aplicados por la institución pública a la que pertenezca, teniendo relación de pertenencia y

obteniendo derechos a todos los beneficios económicos. Por ello la Ley Orgánica del Servicio Publico señala;

"*En su Artículo 18 de los nombramientos y contratos. - los nombramientos deberán ser registrados dentro del plazo de 15 días, en la Unidad administrativa de Talento Humano de la respectiva entidad. El funcionario responsable de dicho registro, que no lo hiciere en el plazo señalado, será sancionado administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a que hubiere lugar. Los actos administrativos realizados con nombramiento o contratos no registrado, no afectara a terceros y darán lugar a la determinación de responsabilidades administrativas, civiles y penales. En el artículo 58 señala: de los contratos de servicios ocasionales. - la suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad administrativa de talento humano siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin."*[77]

El contrato ocasional o nombramiento provisional es aquel que se le otorga a las personas que han superado el periodo de prueba de los concursos de méritos y oposición y que cumplan con los requisitos establecidos para ocupar un cargo temporal, la Unidad Administrativa de Talento Humano deberá emitir un informe en el cual conste la selección del personal a contratar. Los recursos establecidos en la institución correspondiente, la partida presupuestaria se debe verificar que no sobrepase la masa salarial aprobada.

[77] LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, Registro Oficial 294, publicada el 6 de oct del 2010, pág. 13y29

Por su naturaleza este tipo de contratos no genera estabilidad laboral, debiendo registrarse en el ESIPREN con la objetivo de expedir los distributivos para efectos presupuestarios, los contratos ocasionales no pueden exceder el tiempo de doce meses, y podrá ser renovado por única vez ya sea por necesidad institucional con el mismo tiempo de doce meses, superando este plazo ya no podrá ser contratado con la o el mismo servidor. El Ministerio de Relaciones Laborales es el ente que está encargado de diseñar y clasificar los puestos vacantes del sector público en función de la situación actual de la institución, siendo el responsable de vigilar el cumplimiento de estos contratos o nombramiento y determinar el crecimiento económico y la sostenibilidad salarial.

.7. Ingreso al Sector Público

La selección de personal cumple su objetivo cuando ubica en los cargos de la institución a los aspirantes adecuados a sus necesidades y que pueden, a medida que adquieren mayores conocimientos y habilidades, ser promovidos a cargos más elevados que exigen mayores conocimientos y habilidades pero siempre esta selección de personal debe ser llevado a cabo con transparencia, igualdad garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad.

> **“Articulo 65.- El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un**

puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna."[78]

Es así que efectuándose el concurso de méritos y oposición se puede evaluar a los postulantes para que ocupen un cargo, ingresando al servicio público de manera justa, equitativa bajo los parámetros de legalidad.

El concurso de méritos y de oposición es el único medio idóneo para llegar a obtener un cargo en el sector público, entendiendo que, a través del citado concurso debe y tiene que llegar la o el aspirante más destacado, con antecedentes completamente limpios, capacidad y extremada probidad, pasando por un procedimiento en donde se evalué las capacidades de los postulantes y de esta forma saber si cumplen con el perfil de la vacante.

Es así que los concursos de méritos y oposición deben ser llevados con transparencia, con justicia, sin discriminación para que los postulantes estén al tanto del procedimiento que se lleva, y de esta manera prevenir la corrupción, en si la transparencia nos establece una relación de confianza entre las personas que realizan los concursos y los postulantes. La transparencia y equidad en los concursos es de suma importancia ya que al momento de publicar los resultados y nombrar al ganador de la vacante podemos determinar si realmente el proceso fue claro, objetivo.

[78]LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, Registro Oficial 294, publicada el 6 de oct del 2010, p. 32

.8. Concurso de méritos y oposición

En si el concurso de méritos y oposición es un proceso en el cual se lo realiza con el único fin de optar por el mejor personal para llenar una vacante por medio de méritos que son los documentos presentados por parte del aspirante y la oposición que son los resultados de las evaluaciones rendidas por los aspirantes. Es así que la Ley Orgánica del Servicio Público manifiesta;

"Artículo 183.- Concurso de méritos y oposición es el proceso orientado a seleccionar a las o los aspirantes que demuestren poseer las mejores competencias conforme a los requisitos del puesto, considerando los siguientes componentes:

c. Méritos: Es el análisis y verificación de las competencias documentadas presentadas por las y los aspirantes, conforme a lo establecido en la convocatoria;
d. Oposición; es el análisis y verificación de las pruebas de conocimiento técnicas y psicométricas rendidas por el aspirante y la posterior entrevista."[79]

El concurso de méritos y oposición es el proceso por el cual se selecciona a la persona más idónea que reúna los requisitos del perfil del puesto, para que ocupe la vacante con nombramiento permanente luego de haber superado el periodo de prueba. Como unidad transparente la información generada en la ejecución del concurso de méritos y oposición debe ser accesible a cualquier ciudadano a través de la plataforma Tecnológica del Ministerio del Trabajo, así mismo toda etapa

[79]**LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO**, Registro Oficial 294, publicada el 6 de oct del 2010, pág. 48

relacionada con el concurso de méritos y oposición, deberá guardar el derecho de igualdad y principio de transparencia y publicidad, para lo cual se deberán publicar los resultados parciales y finales de los concursos en la plataforma tecnológica y en los medios de comunicación pública.

Mérito: Es la etapa del concurso en la cual se evalúa el cumplimiento del postulante sobre el perfil del puesto, de acuerdo a la información subida por él a la plataforma tecnológica.

Oposición: Es el proceso de medición objetiva de los niveles de competencias que ostentan las y los postulantes a través de pruebas psicométricas, de conocimientos técnicos y entrevistas.

Hablando de transparencia en el procedimiento de dicho concurso todas las autoridades o encargados de estos concursos deben exponer los resultados para que los postulantes tengan conocimiento sobre su rendimiento en el proceso de selección, valiéndose de la plataforma tecnológica para emitir todos los resultados y de esta forma exista legalidad y credibilidad en el concurso.

8. METODOLOGÍA

8.1. Métodos.

Mi presente proyecto está enfocado en los diferentes métodos de investigación que en el transcurso de este proyecto me va a permitir recopilar, analizar y sintetizar todos los procedimientos y las técnicas que utilizaré durante el desarrollo de mi investigación;

8.1.1. Método Inductivo.

Este método lo empleare obteniendo conclusiones generales a partir de ideas específicas. Estableciendo el estudio de los derechos constitucionales de igualdad, a lo general que es el ingreso al Sector Publico.

8.1.2 Método Deductivo

El presente método me ayudará a llevar el problema de manera general a lo particular, entendiendo así que el derecho de igualdad es aplicable en todas las normativas vigentes en el Estado, y en este caso nos ayudara a determinar cómo se ve vulnerado en los concursos de méritos y oposición.

8.1.3. Método de Análisis

Este método me permitirá determinar con claridad los elementos de las partes empleadas en mi problemática, para alcanzar un análisis y poder formular un criterio con bases legales y doctrinarios.

8.1.4. Método de Síntesis

Mediante este método aplicare la composición de varias partes para estudiar un todo. Reuniendo varios elementos sobre la vulneración de derechos al ingresar al sector público y formular una teoría que unifica los diversos elementos.

- **Cronograma.**

TIEMPO / ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección y definición del problema objeto de estudio.				X	X	X																		
proyecto de investigación aprobado							X	X	X															
Investigación bibliográfica.										X	X	X												
Investigación de campo.													X	X	X									
Confrontación de los resultados de la investigación; objetivos e hipótesis.																X	X							
Conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica																		X	X					
Redacción del informe final, revisión y corrección.																				X	X	X		
Presentación y socialización de los informes finales.																							X	X

10. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

10.1. Recursos Humanos

- Investigador: Carlos Xavier Barriga Asanza

- Director de Tesis: Dr. Luis Torres Jiménez Mg. Sc

10.2. Recursos Materiales

Rubro	Valor
Adquisición de bibliografía	$500.00
Internet	$200.00
Fotocopias	$400.00
Material de Oficina	$200.00
Levantamiento de textos	$600.00
Edición de tesis	$300.00
Reproducción y empastado	$500.00
Movilización	$300.00
Imprevistos	$400.00
Total	$3,400.00

10.3. Financiamiento.

- Personal

11. BIBLIOGRAFIA

11.1. Documentos

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial, 449, publicada el 20 de oct del 2008.
- LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, Registro Oficial, 249, Publicada el 6 de oct del 2010
- *GERMÁN J. BIDART, Majada honda- Madrid, abril, 2000.*
- RODRIGO BRITO MELGAREJO, Derecho constitucional comparado México, UNAM-Secretarito Europeo, 2004, pág. 135
- GARCÍA, Aurelio, Ciencia del Estado, Casa de la Cultura Ecuatoriana, cuarta edición, tomo II, Quito, 1979, p.133

11.2. Páginas de internet.

- GARCIA GARCIA MARIA JESUS. REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA Y LEÓN. N. º 15. MAYO 200
- https://books.google.es Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, La Igualdad Social y Política y Relaciones con la libertad, edición: enero 2015

INDICE

PORTADA..... I

CERTIFICACIÓN II

AUTORÍA..... III

CARTA DE AUTORIZACIÓN..... IV

DEDICATORIA V

AGRADECIMIENTO VI

TABLA DE CONTENIDOS..... VII

TITULO 1

RESUMEN 2

ABSTRACT..... 5

INTRODUCCIÓN 8

REVISIÓN DE LITERATURA..... 10

MARCO CONCEPTUAL 10

MARCO DOCTRINARIO..... 23

MARCO NORMATIVO..... 30

DERECHO COMPARADO..... 69

MATERIALES Y MÉTODOS..... 88

RESULTADOS..... 93

DISCUSIÓN 109

CONCLUSIONES 119

RECOMENDACIONES 121

PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA 123

BIBLIOGRAFÍA 128

ANEXOS 130

ÍNDICE 160