INFORME TÉCNICO No. UATH –TC-029-2015

PARA: Dr. Luis Buenaño Orozco
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

DE: Ing. Carolina López M.
ADMINISTRADORA DEL CONCURSO

ASUNTO: Planificación de Concurso de Méritos y Oposición

FECHA: Quito, 28 de mayo de 2015

1.- ANTECEDENTES

La Constitución de la República del Ecuador, establece que el Tribunal Contencioso Electoral es un órgano con autonomía, administrativa, financiera y organizativa; y personalidad jurídica propia. Se regirá por principios de autonomía, independencia, publicidad, transparencia, equidad, intercultural, paridad de género, celeridad y probidad.

En el Suplemento del Registro Oficial 578 de 27 de abril del 2009 se expidió la Ley Orgánica Electoral y Organizaciones Políticas de la República del Ecuador, Código de la Democracia, en cuyo capítulo quinto intitulado "Justicia Electoral", se incluyen disposiciones inherentes a la conformación, competencias y atribuciones del Tribunal Contencioso Electoral.

Mediante oficio No. MF-SP-CDPP-2010-501785 de 16 de junio de 2010, el Ministerio de Finanzas, acorde a lo establecido en el artículo 113, inciso tercero del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, emitió dictamen presupuestario favorable, previo a la expedición del estatuto.

Mediante oficio No. MRL-FI-2010-0006032 de 21 de julio de 2010, el Ministerio de Relaciones Laborales, emitió dictamen favorable al Proyecto de Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Tribunal Contencioso Electoral.

Mediante oficio Nro. MDT-STF-2015-0186 de 11 de marzo de 2015, el Ministerio del Trabajo, emite procedente la revisión a la clasificación y cambio de denominación de trece (13) vacantes en función de la escala de remuneraciones mensuales unificadas.

2.- BASE LEGAL

Constitución de la República

Art.61.- *"Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: (...)*
7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional"

Art.326.- *"El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...)*
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Ley Orgánica del Servidor Público

Art. 65.-*"Del ingreso a un puesto público.- 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. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

Art. 66.-*"De los puestos vacantes.- Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos 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 del Talento Humano."*

Reglamento de la Ley Orgánica del Servidor Público

Art. 176.-*"Del subsistema de selección de personal.- El subsistema de reclutamiento y 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."*

José Manuel de Abascal N37-49 y Portoío
PBX: (593) 02 381 5000
Quito - Ecuador
www.tce.gob.ec

Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal

Art.15.- *"De la convocatoria.- La convocatoria es la etapa en que la UATH institucional, a través del administrador del concurso, planifica y realiza la difusión plena del concurso de méritos y oposición por medio de la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales, con el fin de reunir el mayor número de postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en las bases del concurso.*

La convocatoria inicia con el registro de su planificación en la plataforma tecnológica; cumplido lo cual, podrán otorgarse los nombramientos provisionales necesarios para cubrir los puestos que serán objeto de los concursos.

Se podrán planificar uno o varios concursos en base al informe técnico de la UATH institucional que justifique esta necesidad. Esta planificación estará vigente, desde la fecha en que se suban las bases del concurso hasta la fecha de inicio de la difusión de la convocatoria del último proceso selectivo programado, máximo un año calendario. Los puestos planificados que no sean objeto de la difusión de la convocatoria en las fechas registradas, perderán la vigencia de su convocatoria.

Esta planificación no podrá ser modificada, salvo cuando la responsabilidad por la imposibilidad de ejecutar la misma, no sea atribuible a la institución que lleva el concurso, y previa autorización de su máxima autoridad, por una sola vez por convocatoria.

3. ANÁLISIS TÉCNICO

Una vez cumplido con el proceso del Concurso de Méritos y Oposición 13 (trece) vacantes en el mes de abril por el Tribunal Contencioso Electoral, los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición declaró 3 puestos desiertos, por las siguientes causas:

- Cuando ninguno de las o los postulantes obtengan en el puntaje final una calificación mínima de setenta (70) puntos.
- Cuando se presente una omisión o incumplimiento del procedimiento del concurso, que no sea susceptible de convalidación alguna y cause gravamen irreparable o influya en la decisión.

LISTA DE ASIGNACIONES					
No.	PARTIDA PRESUPUESTARIA	PUESTO	GRADO OCUPACIONAL	GRADO	RMU
PROCESO AGREGADRES DE VALOR					
4	180	SECRETARIO RELATOR	SERVIDOR PUBLICO 7	13	$ 1.676,00
6	120	ESPECIALISTA EDITORIAL	SERVIDOR PUBLICO 7	13	$ 1.676,00
9	70	ANALISTA DE INVESTIGACIONES CONTENCIOSO ELECTORAL	SERVIDOR PUBLICO 6	12	$ 1.412,00

José Manuel de Abascal N37-49 y Portete
PBX: (593) 02 381 5000
Quito - Ecuador
www.tce.gob.ec

De acuerdo con lo dispuesto en la Norma Técnica de Selección de Personal, se da a conocer que se mantienen actualizados los 3 perfiles del puesto que van a ser objeto del concurso.

Con memo TCE-DAF-PRS-2015-057 de fecha 24 de marzo de 2015, la unidad Financiera ha emitido la disponibilidad presupuestaria.

4. LUGAR E INFRAESTRUCTURA

El lugar donde se van aplicar las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas y las entrevistas será en el auditorio del Tribunal Contencioso Electoral y en la sala de cómputo de la Delegación Provincial de Pichincha del Consejo Nacional Electoral, debidamente coordinado con la Dirección Administrativa Financiera; la infraestructura (física, mobiliario y tecnología) se coordinará con Gestión Tecnológica y Servicios Generales.

5. BANCO DE PREGUNTAS

El Banco de preguntas se encuentra subida en el sistema de evaluación de pruebas técnicas y psicométricas del proveedor Multipruebas S.A., la misma que fue contratada durante un año.

Cabe mencionar que el banco de preguntas fueron entregadas al administrador del sistema por el responsable de la unidad a la que pertenece el puesto objeto del concurso.

6. CONVOCATORIA E INTEGRACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN Y DE APELACIONES:

El administrador del concurso debe seguir los siguientes pasos:

- ✓ Convocar a los miembros de los tribunales de méritos y oposición y de apelaciones, en una fecha anterior a la fecha fijada para la difusión de la convocatoria
- ✓ En la fecha indicada en la convocatoria, debe celebrar la primera sesión de cada Tribunal, en la cual se conocerá los delegados y se integrarán los tribunales
- ✓ Dejar constancia de la primera sesión, a través de la suscripción de las respectivas actas de conformación.
- ✓ Subir el acta de conformación de cada tribunal a la plataforma tecnológica con bases del concurso.

7. CRONOGRAMA DEL CONCURSO

Una vez cumplidos los pasos previos anteriormente mencionados, se definirá el cronograma con los tiempos establecidos en la Norma del Subsistema de Selección del Personal.

8. EJECUCIÓN DEL CONCURSO

a) Convocatoria.- Es la etapa del concurso en la que el administrador del concurso, planifica y realiza la difusión plena del concurso por medio de la plataforma tecnológica, haciendo conocer a la comunidad del concurso para llenar un puesto vacante protegido por la carrera del servicio público, con el fin de reunir el mayor número de postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos. La misma inicia con el registro de su planificación en la plataforma tecnológica y concluye con la difusión plena, no puede durar menos de 4 días.
b) Postulación.- Es el acto mediante el cual una persona de forma libre y voluntaria, durante la difusión plena de la convocatoria, manifiesta el interés en participar en el concurso y sube a la plataforma tecnológica. Pueden postularse a un concurso: personas ecuatorianas mayores de 18 años y las personas extranjeras residentes en el Ecuador por más de 5 años.
c) Mérito.- Es la etapa en la cual se evalúa el cumplimiento del postulante sobre el perfil del puesto.
d) Apelación al mérito.- El postulante que no esté de acuerdo con su calificación del mérito, puede presentar una apelación.
e) Oposición.- Es la etapa del concurso en el cual se mide objetivamente las competencias a través de las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas y entrevistas.
f) Entrevista.- Consiste en el diálogo entre los técnicos entrevistadores y un postulante, en donde los técnicos entrevistadores deben obtener la información que les permita validar la experiencia.
g) Revisión de la documentación de los mejores puntuados.- La UATH deberá establecer mecanismos que permitan que los postulantes que remitieron su documentación de sustento de hoja de vida vía correo electrónico reciban confirmación de la recepción.

9. DECLARATORIA DE GANADOR DEL CONCURSO

El Tribunal de Méritos y Oposición es el único competente para declarar ganador de un concurso.

10. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la base legal y al análisis técnico detallado, se recomienda la aprobación de la Planificación del Concurso de Méritos y Oposición para la difusión del mismo en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo.

Atentamente,

Ing. Carolina López M.
ADMINISTRADORA DEL CONCURSO