



Consejo de Participación
Ciudadana y Control Social
Ecuador Mamallaktapak Runa Tantanakuy
Nawinchinamantapash Hatun Tantanakuy
Uunt Iruntrar,
Aents Kawen Takatmainia iimia



INFORME DEL ECUADOR ANTE EL MESICIC

Informe sobre la
implementación en
ECUADOR de las disposiciones
de la Convención Interamericana
Contra la Corrupción.

Quinta Ronda y Segunda Ronda



MESICIC

Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de
la Convención Interamericana contra la Corrupción

SUMARIO

El presente informe contiene el análisis integral de la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas al Ecuador en el informe de la Segunda Ronda en relación con los párrafos 5º y 8º del artículo III de la Convención Interamericana contra la Corrupción que se refieren, respectivamente, a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado y para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, así como la tipificación de los actos de corrupción contemplados en el artículo VI de la misma, haciéndose referencia, cuando corresponda, a los nuevos desarrollos dados en relación con la implementación de estas disposiciones.

Asimismo, el informe incluye el análisis integral de la implementación en el Ecuador de los párrafos 3 y 12 del artículo III de la Convención relativas, respectivamente, a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, así como el estudio de otras medidas de prevención que tomen en cuenta la relación

entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público, que fueron seleccionados por el Comité de Expertos del MESICIC para la Quinta Ronda, haciéndose referencia también a las buenas prácticas informadas por el Estado con respecto a la implementación de las disposiciones seleccionadas para la Segunda y Quinta Rondas.

Los análisis se efectuaron dentro del marco de la Convención, el Documento de Buenos Aires, el Reglamento del Comité y las metodologías adoptadas por el mismo para la realización de las visitas *in situ* y para la Quinta Ronda, incluidos los criterios allí establecidos para orientar los análisis sobre tratamiento igualitario para todos los Estados Parte, equivalencia funcional y el propósito tanto de la Convención como del MESICIC de promover, facilitar y fortalecer la cooperación entre los Estados en la prevención, detección, sanción y erradicación de la corrupción.

Para llevar a cabo los análisis, se contó principalmente con la respuesta del Ecuador al cuestionario y la información recabada durante la visita *in situ* realizada a dicho Estado del 5 al 7 de abril de 2016 por parte del representante de Guatemala, como

representante del Subgrupo de Análisis, en la cual, con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC, se pudo precisar, aclarar y complementar la información suministrada por Ecuador, además de escuchar opiniones de organizaciones de la sociedad civil, del sector privado, asociaciones profesionales y académicos sobre los temas bajo análisis.

En relación con la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas al Ecuador en el informe de la Segunda Ronda sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda, con base en la metodología de la Quinta Ronda y teniendo en cuenta la información suministrada en la respuesta al cuestionario y en la visita *in situ*, el Comité definió cuáles de dichas recomendaciones fueron implementadas satisfactoriamente; cuáles requieren atención adicional, cuáles se replantean y cuáles ya no tienen vigencia.

En cuanto a los sistemas para la contratación de servidores públicos, se destacan diversos avances, especialmente la aprobación de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (publicada en el Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre del 2010) y su Reglamento General (publicado en el Registro Oficial No. 416 de 1^{er} de abril de 2011), que establecen disposiciones de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, así como determinan 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 sobre la base de los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna.

En cuanto al régimen de contrataciones públicas de bienes y servicios, cabe destacar la promulgación de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCIP), reformada por la Ley No. 0 (publicada en Registro Oficial Suplemento 100 de 14 de Octubre del 2013), así como la creación del Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP), órgano rector del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SNCP), que ha emitido diversas resoluciones normativas y un Manual de Buenas Prácticas en la Contratación Pública para el Desarrollo del Ecuador.

En materia de protección a denunciantes de actos de corrupción, el informe alude, entre otros, al Nuevo Reglamento de Gestión de Pedidos y Denuncias sobre Actos u Omisiones que Afecten la Participación o Generen Corrupción del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS); así como a la implementación del Sistema de Protección y Asistencia Víctimas, Testigos y otros Participantes en el Proceso Penal (SPAVT) y del Sistema de Gestión de Denuncias por la Secretaría Nacional de la Administración Pública (SNAP).

En relación con la tipificación de los actos de corrupción previstos en el artículo VI de la Convención, se destaca la aprobación del Código Orgánico Integral Penal (COIP), mediante el cual, en manera general, se pudo avanzar considerablemente en la

implementación de las recomendaciones formuladas en materia de legislación penal.

Asimismo, a partir de los análisis a los nuevos desarrollos dados por Ecuador en relación con la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda Ronda, el Comité formula también recomendaciones en aspectos tales como:

- Adoptar las medidas pertinentes para continuar ampliando el porcentaje de servidores concursados en la Función Ejecutiva, buscando ejecutar la planificación de los concursos de los puestos que se encuentran ocupados con servidores de nombramiento provisional de puesto vacante, y analizar los porcentajes de utilización de los contratos ocasionales;
- Analizar la conformación del Tribunal de Apelaciones, buscando evidenciar aún más la efectividad de la segunda instancia;
- Adoptar las medidas pertinentes para dar inicio a los concursos públicos de méritos y oposición para llenar los puestos de personal legislativo permanente en la Función Legislativa, a manera de garantizar que la mayoría de los servidores de la Función Legislativa ingresen mediante procesos meritorios;
- Adoptar las medidas pertinentes para reducir el elevado grado de provisionalidad existente en las carreras administrativas de la Función Judicial, llevando a cabo los respectivos concursos públicos de méritos y oposición;

- Evaluar y adecuar el sistema de contrataciones y adquisiciones públicas de tal modo que los procedimientos competitivos constituyan efectivamente la regla general para los procedimientos de contratación en el sistema estatal de adquisiciones de bienes y servicios y contratación de obras;

- Diseñar e implementar un mecanismo para realizar evaluaciones integrales periódicas que permitan valorar la utilización y efectividad del sistema para la adquisición de bienes y servicios y contratación de obras y, con base en sus resultados, cuando corresponda, definir y considerar la adopción de medidas específicas que permitan asegurar la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia del mismo;

- Definir y precisar los conceptos de bienes y servicios “normalizados” y “no normalizados” en la normativa de contrataciones públicas, a manera de evitar que puedan quedar a la conveniencia de la entidad contratante;

- Establecer criterios objetivos aplicables para aquellos casos de contratación que no conlleven concurso o licitación pública y exigir que se cuenten con al menos tres proformas en dichos casos, cuando la especificidad así lo permita;

- Publicar el nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCPP);

- Dar la debida consideración a la disminución del monto de setenta por ciento (70%) del valor actualizado o reajustado del contrato principal en el caso de los contratos complementarios de obras y consultoría;
- Considerar adoptar, mediante ley, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción en el ámbito administrativo, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con la Constitución y los principios fundamentales del ordenamiento jurídico interno, tomando en consideración los criterios establecidos en la “Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos”;¹
- Adecuar la legislación penal de tal manera que ésta incluya los elementos de los actos de corrupción previstos en el artículo VI.1 de la Convención.

Para el análisis de la primera disposición seleccionada en la Quinta Ronda que refiere a las instrucciones al personal de las entidades públicas que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades prevista en el artículo III, párrafo 3º, de la Convención, de acuerdo con la metodología de esta Ronda, el Estado analizado eligió al Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP), a la Escuela de la Función Judicial del Consejo de la Judicatura y a la Empresa Pública de Hidrocarburos (EP PETROECUADOR), por considerar que se

destacan por haber implementado programas vinculados a este tema.

Este análisis se orientó a determinar si, en relación con dichos grupos de personal, se han adoptado disposiciones y/o medidas orientadas a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, la manera y los momentos en que se imparten las instrucciones, los programas previstos para ello, las instancias que tienen competencias al respecto, así como los resultados objetivos obtenidos con la aplicación de tales disposiciones y/o medidas que rigen las actividades del personal de las instituciones antes aludidas, tomándose nota de las dificultades y/o debilidades para el logro del propósito de esta disposición de la Convención.

Algunas de las recomendaciones formuladas al Ecuador, para su consideración, en relación con lo anterior apuntan a propósitos tales como los que se destacan a continuación:

- Incluir, como parte del contenido de la Norma Técnica de Capacitación y Formación del Servicio Público, las disposiciones u otras medidas que estime adecuadas para concientizar a toda persona que ingrese al servicio público ecuatoriano sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño del cargo, así como sobre las consecuencias y sanciones por incurrir en actos de corrupción.

¹ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley_modelo_proteccion.pdf

- Modificar el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Pública en el sentido de ampliar el rol de los Comités de Ética institucionales para que también puedan desempeñar un papel consultivo y establecer procedimientos escritos, simplificados, ágiles y expeditos para que cualquier funcionario pueda acudir a los mismos con el fin de obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades.
- Definir expresamente en el Código de Ética de la Función Judicial la instancia a la cual corresponde recibir y resolver consultas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen las actividades de los integrantes de la Función Judicial y establecer procedimientos escritos, simplificados, ágiles y expeditos para que puedan formular consultas y recibir respuestas a las mismas.
- Realizar capacitaciones periódicas en materia de ética para los servidores del SERCOP y del Consejo de la Judicatura que promuevan la difusión y la implementación de sus respectivos Códigos de Ética institucionales, así como de los valores y principios éticos que rigen sus actividades.

De acuerdo con la citada metodología, el análisis de la segunda disposición seleccionada en la Quinta Ronda prevista en el artículo III, párrafo 12, de la Convención, se orientó a determinar si el Estado ha estudiado medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el

servicio público y si ha establecido criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores público. El Comité no formuló recomendaciones al Ecuador en esta sección.

Finalmente, las buenas prácticas sobre las que Ecuador suministró información se refieren, sintéticamente, al “Sistema Nacional de Remuneraciones del Sector Público (Unificación y Homologación de las Remuneraciones)” a cargo del Ministerio de Trabajo; a los “Concursos públicos de méritos y oposición, impugnación ciudadana y control social para designar a servidoras y servidores judiciales”, implementados por el Consejo de la Judicatura; a la “Generación de espacios participativos de análisis de prácticas de lucha contra la corrupción en Contratación Pública y el Manual de Buenas Prácticas en la Contratación Pública para el Desarrollo del Ecuador”, por el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) y; a la “Asesoría a la ciudadanía en temas jurídicos y en la atribución de la Asamblea Nacional en materia de fiscalización política, dentro del programa ‘Contigo de Ley’”, que consiste en una oficina móvil de la Unidad Técnica de Fiscalización y Control Político de la Asamblea Nacional que acompaña a la Presidenta de la Asamblea Nacional en visitas a varios cantones de las diferentes provincias del Ecuador, las cuales son transmitidas en tiempo real cada viernes en un programa radial.

INFORME SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN EN ECUADOR DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN SELECCIONADAS PARA SER ANALIZADAS EN EL MARCO DE LA QUINTA RONDA Y SOBRE EL SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LA SEGUNDA RONDA²

INTRODUCCIÓN

1. Contenido del Informe

[1] De conformidad con lo acordado por el Comité de Expertos (en adelante “el Comité”) del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (en adelante, “MESICIC”) en su Vigésima Cuarta Reunión,³ el presente informe se referirá, en primer lugar, al seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas a la República del Ecuador en el informe de la Segunda Ronda⁴ sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda.⁵

[2] En segundo lugar, se referirá, cuando corresponda, a los desarrollos nuevos dados en la República del Ecuador en relación con las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción (en adelante “la Convención”) que fueron

seleccionadas para la Segunda Ronda, en aspectos tales como marco normativo, desarrollos tecnológicos y resultados y, si corresponde, se formularán las observaciones y recomendaciones a que haya lugar.

[3] En tercer lugar, versará sobre la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas por el Comité para la Quinta Ronda. Dichas disposiciones son las previstas en los párrafos 3º y 12 del artículo III relativas, respectivamente, a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer “*instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*”, así como “*el estudio de otras medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.*”

²El presente informe fue aprobado por el Comité, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3, g) y 25 del Reglamento y Normas de Procedimiento, en la sesión plenaria celebrada el día 15 de septiembre de 2016, en el marco de su Vigésima Séptima Reunión, la cual tuvo lugar en la sede de la OEA, del 12 al 15 de septiembre de 2016.

³ Véase el Acta de la 24ª Reunión del Comité, disponible en: http://www.oas.org/juridico/docs/XXIV_acta.doc

⁴ Disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_ecu.pdf

⁵ Disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_III_inf_ecu.pdf

[4] En cuarto lugar, se hará referencia, cuando corresponda, a las buenas prácticas que el Estado analizado deseó voluntariamente dar a conocer con respecto a la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda y Quinta Rondas.

2. Ratificación de la Convención y vinculación con el Mecanismo

[5] De acuerdo con el registro oficial de la Secretaría General de la OEA, la República del Ecuador ratificó la Convención Interamericana contra la Corrupción el 26 de mayo de 1997 y depositó el respectivo instrumento de ratificación el 2 de junio de 1997.

[6] Asimismo, la República del Ecuador suscribió el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción el 4 de junio de 2001.

I. SUMARIO DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA

1. Respuesta de la República del Ecuador

[7] El Comité desea dejar constancia de la colaboración recibida de la República del Ecuador en todo el proceso de análisis y, en especial, del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS), la cual se hizo evidente, entre otros aspectos, en su respuesta al cuestionario y en la disponibilidad que siempre mostró para aclarar o completar el contenido de la misma, al igual que en el apoyo para la realización

de la visita *in situ* a la que se hace referencia en el párrafo siguiente del presente informe. Ecuador envió junto con su respuesta las disposiciones y documentos que estimó pertinentes.⁶

[8] Asimismo, el Comité deja constancia de que el Estado analizado otorgó su anuencia para la práctica de la visita *in situ* de conformidad con lo previsto en la disposición 5 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*,⁷ la cual se realizó durante los días 5, 6 y 7 de abril de 2016, por parte del representante de Guatemala, en su calidad de integrante del Subgrupo de Análisis, contando para ello con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC. La información obtenida en dicha visita se incluye en los apartados correspondientes del presente informe y su agenda se anexa al mismo, de conformidad con lo previsto en la disposición 34 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*.

[9] El Comité tuvo en cuenta para su análisis la información suministrada por Ecuador hasta el día 7 de abril de 2016, y la que fue aportada y le fue solicitada por la Secretaría y por los integrantes del subgrupo de análisis para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con el *Reglamento y Normas de Procedimiento*; la *Metodología para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda*; y la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*.⁸

⁶ Dicha respuesta y tales disposiciones y documentos están disponibles en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_ecu.htm

⁷ Documento SG/MESICIC/doc.276/11 rev. 2, disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/met_insitu.pdf

⁸ Esta información está disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_ecu.htm

2. Documentos e información recibidos de organizaciones de la sociedad civil y /o, entre otros, de organizaciones del sector privado; asociaciones profesionales; académicos e investigadores

[10] El Comité no recibió, dentro del plazo fijado en el Calendario para la Quinta Ronda, documentos ni información de organizaciones de la sociedad civil de conformidad con lo previsto en el artículo 34, b), del Reglamento del Comité.

[11] No obstante lo anterior, con ocasión de la práctica de la visita *in situ* realizada al Estado analizado, se recabó información de organizaciones de la sociedad civil y del sector privado; asociaciones profesionales; académicos e investigadores que fueron invitados a participar en reuniones con tal fin, de conformidad con lo previsto en la disposición 27 de la *Metodología para la Realización de las Visitas in Situ*, cuyo listado se incluye en la agenda de dicha visita que se anexa al presente informe. Esta información se refleja en los apartados correspondientes del mismo, en lo que resulta pertinente para sus propósitos.

II. SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LA SEGUNDA RONDA Y DESARROLLOS NUEVOS EN RELACIÓN CON LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA SER ANALIZADAS EN DICHA RONDA

[12] En primer lugar, el Comité se referirá a continuación a los avances e

información y desarrollos nuevos dados en la República del Ecuador en relación con la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas y las medidas que le fueron sugeridas por el Comité para su implementación en el informe de la Segunda Ronda,⁹ sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda,¹⁰ y se procederá a tomar nota de aquellas que han sido consideradas satisfactoriamente y de aquellas que necesiten atención adicional y, si es el caso, se referirá a la vigencia de tales recomendaciones y medidas y a su replanteamiento o reformulación, de acuerdo con lo previsto en el apartado V de la *Metodología* adoptada por el Comité para la Quinta Ronda.

[13] En esta sección, cuando corresponda, el Comité también tomará nota de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado para la implementación de las recomendaciones y medidas aludidas en el párrafo anterior, así como de la cooperación técnica que haya sido requerida por él mismo con tal fin.

[14] En segundo lugar, se hará referencia, cuando corresponda, a los desarrollos nuevos dados por el Ecuador en relación con las disposiciones de la Convención que fueron seleccionadas para la Segunda Ronda, en aspectos tales como marco normativo, desarrollos tecnológicos y resultados, y se procederá a formular las observaciones y recomendaciones a que haya lugar.

⁹ Disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_ecu.pdf

¹⁰ Disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_III_inf_ecu.pdf

1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS POR PARTE DEL ESTADO (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 5 DE LA CONVENCIÓN)

1.1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1.1.1 Seguimiento de la implementación de la recomendación formulada en la Segunda Ronda

Recomendación 1.1.1.:

Fortalecer los sistemas para la contratación de funcionarios públicos en el sistema general de administración pública.

Medida sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

- *Dar seguimiento a la forma en que se aplica el artículo 20 de la RLOSCCA, referente a la contratación de servicios ocasionales, a los fines de verificar que este sistema no dé lugar a eventuales renovaciones sucesivas, y que estas excepciones no sean utilizadas como mecanismo de evasión de los concursos de méritos y oposición.*

[15] En su respuesta,¹¹ el Estado analizado presenta la siguiente información con respecto a la anterior medida:

[16] “La Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y su reglamento fueron

derogados y reemplazados por la Ley Orgánica de Servicio Público publicada en Registro Oficial No. 294 del 6 de octubre del 2010 y su Reglamento.

[17] *En el ámbito de los contratos ocasionales, el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP– establece que el tiempo de permanencia del personal ocasional en las instituciones del Estado tendrá un plazo máximo de duración de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal, pudiendo prorrogarse por un máximo de 24 meses incluida su renovación (segundo párrafo del artículo 143 del Reglamento General), con excepción de aquellas instituciones de reciente creación, de acuerdo con el artículo 144 de su Reglamento General.*

[18] *A partir de las recomendaciones constantes en el informe de la Segunda Ronda de Análisis relacionadas con la Contratación de Funcionarios Públicos, se debe indicar que se ha actualizado la normativa en su totalidad, iniciando con la Constitución de la República del Ecuador, la cual fue publicada en el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, en cuyo artículo 228 se establece que “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.”*

¹¹Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 61, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[19] Teniendo en cuenta que la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA) y su Reglamento, con respecto de los cuales se formuló la recomendación contenida en la anterior medida, quedaron derogados por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) publicada en el Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre del 2010 y su Reglamento General, el Comité considera que dicha recomendación no tiene vigencia.

[20] En consideración a que la LOSEP y su Reglamento General, contienen disposiciones de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos, en toda la administración pública, el Comité estima más útil concentrar el análisis en esas normas que constituyen un nuevo desarrollo atinente al marco jurídico en dicha materia y, de acuerdo con lo dispuesto en la metodología adoptada para la Quinta Ronda, procederá a realizar las observaciones y a formular las recomendaciones que haya lugar con respecto a la misma en el apartado correspondiente del presente informe.

Recomendación 1.1.2.:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en la Función Legislativa.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

- *Formular las modificaciones que haya lugar a los fines de establecer directivas*

sobre la ejecución del subsistema de selección de personal, estableciendo parámetros sobre cómo se llevarán a cabo los concursos, incluyendo medidas para la divulgación de convocatorias y publicación de requisitos de selección, de manera que pueda garantizarse que los concursos de méritos y oposición se caractericen por los principios de legalidad, equidad, neutralidad, igualdad y transparencia.

[21] Con respecto a la anterior medida, el Estado analizado señala en su respuesta¹² que “*han habido profundos cambios normativos en el Ecuador, desde la Constitución de la República de 2008, cuyo artículo 228 establece que “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción.”*

[22] Para estos efectos, una ley interpretativa del artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 651 de 1^{er} marzo de 2012) determinó que los recursos humanos de la Asamblea Nacional no se rigen por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) sino por la Ley Orgánica de la Función Legislativa (LOFL) y las resoluciones del Consejo de Administración Legislativa (CAL).

¹²Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 67, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[23] Sobre el particular, el Estado analizado informa adicionalmente en su respuesta¹³ que *“en este contexto normativo, la Asamblea Nacional a través de su Coordinación General de Talento Humano se encuentra desarrollando una propuesta de Reglamento Interno de Administración de Personal, la misma que considera las políticas y normativa relacionada con los procesos de concursos de méritos y oposición y que será de aplicabilidad, una vez que el máximo órgano administrativo de la Asamblea Nacional lo apruebe.”*

[24] En este sentido, teniendo en consideración que la citada propuesta de Reglamento Interno de Administración de Personal no ha sido todavía aprobada, el Comité reformulará la medida a) de la anterior recomendación 1.1.2. con base en las precisiones hechas por el Estado analizado en su respuesta al cuestionario (Ver recomendación 1.1.3.7. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

- *Analizar la modificación del artículo 5 de la LCAFL, a los fines de que aquéllos aspirantes a vacantes en concursos abiertos, que no son funcionarios ni empleados de la Función Legislativa,*

tengan acceso al mismo procedimiento de impugnación a que tienen derecho los referidos servidores públicos.

[25] En su respuesta,¹⁴ el Estado analizado presenta la siguiente información con respecto a la anterior medida:

[26] *“La Ley de Carrera Administrativa de la Función Legislativa que fue materia de la medida que antecede, fue derogada por Ley Orgánica de la Función Legislativa, publicada en Registro Oficial Suplemento 642 de 27 de Julio del 2009.*

[27] *Como se expresó en la respuesta a las preguntas relacionadas con la medida a) de esta recomendación, la ley interpretativa al Art. 3 de la LOSEP determinó que la administración del personal de la Asamblea Nacional se rija por la Ley Orgánica de la Función Legislativa, su reglamento interno y las resoluciones del Consejo de Administración Legislativa (CAL), en cuyo contexto normativo, la Asamblea Nacional se encuentra desarrollando una propuesta de Reglamento Interno de Administración de Personal que considera las políticas y normativa relacionada con los procesos de concursos de méritos y oposición y que será de aplicabilidad, una vez que el máximo órgano administrativo de la Asamblea Nacional lo apruebe.*

¹³ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 67, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹⁴ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 70, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[28] *A la fecha no se han desarrollado concursos de méritos y oposición, por lo tanto, no se pueden describir acciones al respecto. Sin embargo, cabe manifestar que todos los parámetros para el desarrollo de los concursos de méritos y oposición contemplados en la normativa por proponer, contemplan los mecanismos que garanticen igualdad de oportunidades para los postulantes en todas las etapas de su desarrollo.”*

[29] Teniendo en cuenta que la Ley de Carrera Administrativa de la Función Legislativa, con respecto de la cual se formuló la recomendación contenida en la anterior medida, quedó derogada por la Ley Orgánica de la Función Legislativa (LOFL), publicada en Registro Oficial Suplemento 642 de 27 de Julio del 2009, el Comité considera que dicha recomendación no tiene vigencia.

[30] En este sentido, el Comité estima más útil concentrar el análisis en los nuevos desarrollos atinentes al marco jurídico en dicha materia y, de acuerdo con lo dispuesto en la metodología adoptada para la Quinta Ronda, procederá a realizar las observaciones y a formular las recomendaciones que haya lugar con respecto a la misma en el apartado correspondiente del presente informe.

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

- *Analizar la modificación del párrafo b) del artículo 1-A de la LCAFL, a los fines de precisar o definir el alcance sobre quiénes constituyen el demás personal temporal u ocasional, a los fines de prevenir que se contraten funcionarios públicos, sin concurso y por tiempo indefinido, bajo el rubro de “demás personal temporal u ocasional”.*

[31] En su respuesta,¹⁵ el Estado analizado presenta la siguiente información con respecto a la anterior medida:

[32] *“Dados los cambios normativos detallados en las respuestas a las preguntas anteriores, en especial la derogatoria de la Ley de Carrera Administrativa de la Función Legislativa, la generación del proyecto de Reglamentación Interna de Administración del Talento Humano contemplará los parámetros establecidos para la contratación de personal, normativa que estará sujeta a la aprobación del máximo órgano de administración legislativa.”*

[33] Teniendo en cuenta que la Ley de Carrera Administrativa de la Función Legislativa, con respecto de la cual se formuló la recomendación contenida en la anterior medida, quedó derogada por la Ley Orgánica de la Función Legislativa (LOFL), publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 642 de 27 de Julio del 2009, el Comité considera que dicha recomendación no tiene vigencia.

¹⁵ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 72, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[34] En este sentido, el Comité estima más útil concentrar el análisis en los nuevos desarrollos atinentes al marco jurídico en dicha materia y, de acuerdo con lo dispuesto en la metodología adoptada para la Quinta Ronda, procederá a realizar las observaciones y a formular las recomendaciones que haya lugar con respecto a la misma en el apartado correspondiente del presente informe.

Recomendación 1.1.3.:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en la Función Judicial.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

- *Formular las modificaciones que haya lugar al Reglamento de Carrera Judicial (RCJ) a los fines de establecer directivas sobre la ejecución del subsistema de selección de personal, estableciendo parámetros sobre cómo se llevarán a cabo los concursos, incluyendo medidas para la divulgación de convocatorias y publicación de requisitos de selección, de manera que pueda garantizarse que los concursos de méritos y oposición se caractericen por los principios de legalidad, equidad, neutralidad, igualdad y transparencia*

[35] Con respecto a la anterior medida, el Estado analizado señala en su respuesta¹⁶ que han habido avances importantes en materia

de contratación de funcionarios públicos en la Función Judicial.

[36] En este sentido, el artículo 170 de la Constitución de la República de 2008 establece en lo pertinente que: *“Para el ingreso a la Función Judicial se observarán los criterios de igualdad, equidad, probidad, oposición, méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana.”*

[37] Asimismo, en marzo de 2009, se promulgó el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) que deroga la Ley Orgánica de la Función Judicial y el Reglamento de Carrera Judicial.

[38] Según lo señalado en la respuesta, *“en dicho código se encuentran singularizados los parámetros tendientes a la selección del personal de la función judicial mediante concursos de méritos y oposición, además que para sustentar el correcto proceso de selección se han expedido reglamentos e instructivos y como apoyo a dichos procesos se utiliza como norma supletoria la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), su reglamento y la normativa del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, en lo que fuera pertinente.”*

[39] Finalmente, también se destaca la expedición de la Resolución 107-2014 del Consejo de la Judicatura, que contiene el Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial, normativa vigente en la cual se establecen como fases para los Concursos

¹⁶ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 74, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

de Méritos y Oposición las siguientes: a) Convocatoria, b) Postulación, c) Méritos, d) Oposición y e) Impugnación Ciudadana y Control Social, garantizando los principios de igualdad, probidad, no discriminación, publicidad, oposición y méritos en los concursos, cuya finalidad es también que los procesos de personal sean públicos, de libre acceso y transparentes.

[40] Teniendo en cuenta que la Ley Orgánica de la Función Judicial y el Reglamento de Carrera Judicial, con respecto de los cuales se formuló la recomendación contenida en la anterior medida, quedaron derogados por el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) publicado en Registro Oficial No. 544 de 09 marzo de 2009 y por el “Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial”, el Comité considera que dicha recomendación no tiene vigencia.

[41] En consideración a que el COFJ y el citado Reglamento de Concursos del Consejo de la Judicatura, regulan el procedimiento para la postulación, selección, y designación a través de concursos públicos de méritos y oposición a las servidoras y servidores de la Función Judicial, el Comité estima más útil concentrar el análisis en esas normas que constituyen un nuevo desarrollo atinente al marco jurídico en dicha materia y, de acuerdo con lo dispuesto en la metodología adoptada para la Quinta Ronda, procederá a realizar las observaciones y a formular las recomendaciones que haya lugar con respecto

a la misma en el apartado correspondiente del presente informe.

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

- *Formular asimismo las modificaciones que haya lugar al RCJ a los fines de establecer un mecanismo de impugnación a los procesos de selección, accesible tanto para los funcionarios y empleados del Poder Judicial, como para los candidatos externos.*

[42] Como se mencionó en el punto anterior, teniendo en cuenta que la Ley Orgánica de la Función Judicial y el Reglamento de Carrera Judicial, con respecto de los cuales se formuló la recomendación contenida en la anterior medida, quedaron derogados por el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) publicado en Registro Oficial No. 544 de 09 marzo de 2009 y por el “Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial”, expedido mediante Resolución 107-2014; normativa vigente en la cual se establece el procedimiento para la Impugnación Ciudadana con respecto a la probidad o idoneidad; falta de cumplimiento de requisitos; falsedad en la información otorgada por la persona postulante; y, inhabilidades, incompatibilidades o prohibiciones establecidas en la Constitución o la Ley, el Comité considera que dicha recomendación no tiene vigencia.

[43] En consideración a que el COFJ y el citado Reglamento de Concursos del Consejo de la Judicatura, regulan el procedimiento para la postulación, selección, y designación a través de concursos públicos de méritos y oposición a las servidoras y servidores de la Función Judicial, el Comité estima más útil concentrar el análisis en esas normas en las cuales se establece que todo ingreso de personal a la Función Judicial se realizará mediante concurso público de oposición y méritos, sujeto a procesos de impugnación ciudadana, control social y se propenderá a la paridad entre mujeres y hombres; a través de los procedimientos establecidos. Normas que constituyen un nuevo desarrollo atinente al marco jurídico en dicha materia y, de acuerdo con lo dispuesto en la metodología adoptada para la Quinta Ronda, procederá a realizar las observaciones y a formular las recomendaciones que haya lugar con respecto a la misma en el apartado correspondiente del presente informe.

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

- *Modificar el artículo 10 del RCJ, a los fines de eliminar la posibilidad de que se continúe contratando funcionarios públicos sin pasar por concurso de merecimientos y oposición, al amparo del rubro de necesidades urgentes del servicio.*

[44] Como se mencionó en el punto anterior, teniendo en cuenta que la Ley Orgánica de la Función Judicial y el Reglamento de

Carrera Judicial, con respecto de los cuales se formuló la recomendación contenida en la anterior medida, quedaron derogados por el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) publicado en Registro Oficial No. 544 de 09 marzo de 2009 y por el “Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial”, el Comité considera que dicha recomendación no tiene vigencia.

[45] En consideración a que el COFJ y el citado Reglamento de Concursos del Consejo de la Judicatura, regulan el procedimiento para la postulación, selección, y designación a través de concursos públicos de méritos y oposición a las servidoras y servidores de la Función Judicial, el Comité estima más útil concentrar el análisis en esas normas que constituyen un nuevo desarrollo atinente al marco jurídico en dicha materia y, de acuerdo con lo dispuesto en la metodología adoptada para la Quinta Ronda, procederá a realizar las observaciones y a formular las recomendaciones que haya lugar con respecto a la misma en el apartado correspondiente del presente informe.

Recomendación 1.1.4.:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos del Ministerio Público.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

- *Actualizar el artículo 5 del Instructivo para el Reclutamiento y Selección de*

Personal del Ministerio Público (IRSPMP), a los fines de incluir otros medios de difusión para las convocatorias, tales como radio, televisión, satélite, Internet, etc., para los casos de concursos abiertos, asegurando así una difusión más amplia de las mismas

[46] En su respuesta,¹⁷ el Estado analizado presenta la siguiente información con respecto a la anterior medida:

[47] *“Como parte del mejoramiento de los procesos de selección de personal, en marzo de 2009 se promulgó el Código Orgánico de la Función Judicial. En la disposición derogatoria 3 se deroga la Ley Orgánica del Ministerio Público, publicada en el Registro Oficial 250 de 13 de abril de 2006, con ello se deja insubsistente la vigencia del Instructivo para el Reclutamiento y Selección de Personal del Ministerio Público (IRSPMP).”*

[48] Asimismo, en la visita *in situ*, se informó que, a partir de la promulgación de la Constitución de la República de 2008, la Fiscalía General pasa a integrar a la Función Judicial, como órgano autónomo (Constitución, artículo 178) y le corresponde al Consejo de la Judicatura dirigir los procesos de selección de sus servidores (Constitución, artículo 181), considerando lo estipulado en el artículo 42 del Código Orgánico de la Función Judicial que hace mención a las carreras de la Función Judicial, entre las cuales se encuentra la Carrera Fiscal y Carrera Fiscal Administrativa.

[49] Teniendo en cuenta que la Ley Orgánica del Ministerio Público y el Instructivo para el Reclutamiento y Selección de Personal del Ministerio Público (IRSPMP), con respecto de los cuales se formuló la recomendación contenida en la anterior medida, quedaron derogados por el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) publicado en Registro Oficial No. 544 de 09 marzo de 2009 y por el “Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial”, el Comité considera que dicha recomendación no tiene vigencia.

[50] En consideración a que el COFJ y el citado Reglamento de Concursos del Consejo de la Judicatura, regulan el procedimiento para la postulación, selección, y designación a través de concursos públicos de méritos y oposición a las servidoras y servidores de la Función Judicial (incluyéndose en estos las servidoras y servidores de la Fiscalía General), el Comité estima más útil concentrar el análisis en esas normas que constituyen un nuevo desarrollo atinente al marco jurídico en dicha materia y, de acuerdo con lo dispuesto en la metodología adoptada para la Quinta Ronda, procederá a realizar las observaciones y a formular las recomendaciones que haya lugar con respecto a la misma en el apartado correspondiente del presente informe.

¹⁷ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 84-85, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

- *Modificar el artículo 22 del IRSPMP de manera de ampliar el plazo en que un aspirante pueda impugnar el concurso a un término más realista y equitativo, teniendo en cuenta que el plazo comience a contar a partir del día siguiente a la publicación de los resultados, para asegurar la transparencia del proceso. Asimismo, efectuar las modificaciones del caso a los fines de que la instancia ante quien se presenta el recurso no sea la misma que calificó el concurso, de esta manera asegurando la existencia de una segunda instancia.*

[51] Como se mencionó en el punto anterior, teniendo en cuenta que la Ley Orgánica del Ministerio Público y el Instructivo para el Reclutamiento y Selección de Personal del Ministerio Público (IRSPMP), con respecto de los cuales se formuló la recomendación contenida en la anterior medida, quedaron derogados por el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) publicado en Registro Oficial No. 544 de 09 marzo de 2009 y por el “Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial”, el Comité considera que dicha recomendación no tiene vigencia.

[52] En consideración a que el COFJ y el citado Reglamento de Concursos del Consejo de la

Judicatura, regulan el procedimiento para la postulación, selección, y designación a través de concursos públicos de méritos y oposición a las servidoras y servidores de la Función Judicial (incluyéndose en estos las servidoras y servidores de la Fiscalía General), el Comité estima más útil concentrar el análisis en esas normas que constituyen un nuevo desarrollo atinente al marco jurídico en dicha materia y, de acuerdo con lo dispuesto en la metodología adoptada para la Quinta Ronda, procederá a realizar las observaciones y a formular las recomendaciones que haya lugar con respecto a la misma en el apartado correspondiente del presente informe.

Recomendación 1.1.5., que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Tomar las medidas que sean necesarias, a los fines de unificar y armonizar los sistemas de contratación, evitando así la fragmentación del sistema, y contribuyendo a la mejor aplicación de los principios de legalidad, equidad, neutralidad, igualdad y transparencia que consagra la Convención.

[53] En su respuesta,¹⁸ el Estado analizado presenta la siguiente información con respecto a la anterior medida:

[54] “(...) Considerando que con fundamento en lo previsto en el Art. 228 de la Norma Suprema, el Ecuador ha unificado y armonizado los sistemas de ingreso al servicio público, fundamentalmente con la expedición

¹⁸ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 91, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

de la LOSEP que tiene contadas excepciones (propias de la naturaleza de cada uno de esos regímenes) a su ámbito de aplicación previsto en el Art. 3, se estima que la recomendación 1.1.5 ha sido cumplida satisfactoriamente.”

[55] El Comité, también toma nota del fortalecimiento de los roles del Ministerio del Trabajo y del Consejo de la Judicatura como autoridades rectoras de los sistemas de selección del personal general y de la Función Judicial, respectivamente, así como de la expedición de normas específicas que armonizan los procesos de concursos de oposición y mérito, tales como la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal (promulgada mediante Acuerdo No. MRL-2014-0222 y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 383, de 26 de noviembre de 2014) y el Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial (aprobado mediante Resolución 107-2014 del Pleno del Consejo de la Judicatura).

[56] Teniendo en consideración los importantes cambios constitucional y normativos aludidos anteriormente, el Comité considera que dicha recomendación pierde su vigencia y estima más útil concentrar el análisis en los nuevos desarrollos atinentes al marco jurídico en dicha materia y, de acuerdo con lo dispuesto en la metodología adoptada para la Quinta Ronda, procederá a realizar las observaciones

y a formular las recomendaciones que haya lugar con respecto a la misma en el apartado correspondiente del presente informe.

1.1.2 Desarrollos nuevos con respecto a la implementación de la disposición de la Convención sobre sistemas para la contratación de servidores públicos

[57] El Comité tuvo a su disposición información sobre los siguientes nuevos desarrollos en esta materia, sobre los cuales formulará las observaciones y recomendaciones pertinentes:

1.1.2.1 Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a. Alcance

- **Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a un grupo mayoritario de servidores públicos, entre las que se destacan las siguientes:**

[58] – La Constitución de la República del Ecuador (publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008), que establece en su artículo 228 que “*el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.*”

[59] Asimismo, el artículo 230 Constitucional prohíbe expresamente el nepotismo en el ejercicio del servicio público.

[60] – La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (publicada en el Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre del 2010) y su Reglamento General (publicado en el Registro Oficial No. 416 de 1^{er} de abril de 2011), que establecen disposiciones de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que, según el artículo 3 de la LOSEP, comprende a: 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; 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales; 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y, 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos.

[61] Entre los principios de la LOSEP, establecidos en su artículo 1º, se encuentran la 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.

[62] El artículo 50 de la LOSEP (en concordancia con los artículos 112 y 117 de su Reglamento General) determina que los siguientes organismos están a cargo de la administración del talento humano de las u los servidores públicos: a) Ministerio de Relaciones Laborales (actualmente, Ministerio del Trabajo); y b) Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) de cada entidad, institución, organismo o persona jurídica.

[63] Las competencias del Ministerio del Trabajo se encuentran establecidas en el artículo 51 de la LOSEP (en concordancia con el artículo 112 de su Reglamento General) e incluyen el ejercicio de la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y la expedición de las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos. El artículo 52 de la LOSEP (en concordancia con el artículo 118 de su Reglamento General), a su vez, establece las atribuciones y responsabilidades de las UATH, entre las cuales se puede destacar: a) Cumplir y hacer cumplir la LOSEP, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia; b) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales; y c) Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio del Trabajo.

[64] El Capítulo 1 del Título V de la LOSEP (artículos 53 y 54) establece el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Sector Público, que está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

[65] El artículo 58 de la LOSEP indica, entre otros aspectos, que la contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante y en caso de que se superare dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio del Trabajo), estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso.

[66] En cuanto al subsistema de selección de personal, el artículo 65 de la LOSEP establece 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. 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.

[67] Para llenar los puestos vacantes, según el artículo 66 de la LOSEP, 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, en la LOSEP y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano (UATH).

[68] El artículo 67 de la LOSEP determina que la autoridad nominadora designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitido por la UATH. La designación se hará en base a los mejores puntajes que hayan obtenido en el concurso.

[69] Los requisitos para acceder al servicio público se encuentran detallados en el artículo 5 de la LOSEP (en concordancia con el artículo 3 de su Reglamento General) e incluyen, entre otros: a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública; b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente; c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos; d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en la LOSEP y su Reglamento; y e) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción.

[70] Los artículos 6 y 7 de la LOSEP (en concordancia con el artículo 6 de su Reglamento General) prohíben expresamente el nepotismo, en el proceso de designación, nombramiento, posesión o contratación de personas. Dicha prohibición alcanza a los parientes de la autoridad nominadora comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho. Asimismo, determina que la inobservancia de la prohibición de nombrar o contratar en caso de nepotismo, dará lugar a la nulidad del nombramiento o contrato y de ser el caso a la devolución de las remuneraciones y/o ingresos complementarios, pagados indebidamente, más sus respectivos intereses legales, entre otras sanciones.

[71] La carrera del servicio público se encuentra establecida en el artículo 82 de la LOSEP. El artículo 83 determina quienes se encuentran excluidos del sistema de la carrera del servicio público, entre ellos se encuentran las o los servidores de libre nombramiento y remoción, y de nombramiento provisional. Asimismo, el inciso 4° del artículo 58 de la LOSEP establece que las servidoras o servidores públicos sujetos a contratos de servicios ocasionales tampoco ingresan a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.

[72] – El Decreto Ejecutivo No. 901, de 1 de febrero de 2016, que fusiona por absorción al Ministerio de Trabajo el Instituto Nacional de la Meritocracia, creado mediante Decreto Ejecutivo No. 737, de 5 de mayo de 2011, con la misión

fortalecer la gestión pública, garantizando la aplicación de un sistema técnico de méritos en competencias, habilidades, capacidades, destrezas y valores que permitan seleccionar al personal idóneo para el servicio público, con la facultad de verificar y controlar que los procesos de reclutamiento y selección de las y los aspirantes; así como los procesos de promoción, ascenso y evaluación de las y los servidores públicos de la Administración Pública Central e Institucional, cumplan con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público, su reglamento general y demás normativa aplicable, a fin de velar para que el talento humano mejor calificado y más idóneo sea el que ingrese al sector público.

[73] De acuerdo con su artículo 2, las competencias, atribuciones, obligaciones, representaciones, programas, proyectos, recursos y delegaciones que le correspondían al Instituto Nacional de la Meritocracia, constantes en leyes, decretos, reglamentos, contratos y demás normativa vigente, serán asumidos por el Ministerio del Trabajo.

[74] – La Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal (promulgada mediante Acuerdo No. MRL-2014-0222 y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 383, de 26 de noviembre de 2014), tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la LOSEP, escoger a la persona más idónea entre las y los postulantes para ocupar un puesto público, en función de la relación entre los requerimientos

establecidos en la descripción y el perfil de los puestos institucionales y la instrucción formal, la experiencia y las competencias de las y los postulantes.

[75] Conforme el artículo 2, la Norma Técnica es de aplicación obligatoria a todas las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la LOSEP. Se excluye de su ámbito de aplicación, al proceso de ingreso de los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Comisión de Tránsito del Ecuador, de las y los docentes amparados en la Ley Orgánica de Educación Superior o la Ley Orgánica de Educación Intercultural, del personal sujeto a la carrera de la Función Judicial y a la carrera diplomática del Servicio Exterior, que se regirán por sus respectivas leyes.

[76] La Norma Técnica regula en detalle el proceso para selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público y contiene una detallada reglamentación sobre los componentes del concurso de méritos y oposición: bases, convocatoria, pruebas, entrevista, puntaje y criterios de competencia a evaluar cuando se adopten las decisiones en cada una de las etapas del proceso; así como disposiciones orientadas a garantizar la transparencia del proceso, incluyéndose la publicación de las calificaciones y la posibilidad de presentar apelaciones.

[77] En su artículo 13, la Norma Técnica determina los pasos previos a la preparación de los concursos de méritos y oposición por parte de las UATH institucionales, el cual incluye mantener actualizado el manual de

puestos institucional, como instrumento indispensable para la elaboración de las bases del concurso.

[78] El Tribunal de Méritos y Oposición, según el artículo 10 de la Norma Técnica, es el órgano encargado, entre otras facultades previstas en la misma, de declarar a la o el ganador de un concurso de méritos y oposición o declarar desierto el mismo. El Tribunal de Méritos y Oposición estará integrado por: a) La autoridad nominadora o su delegada o delegado, quien presidirá el Tribunal de Méritos y Oposición; b) El responsable de la UATH institucional o su delegada o delegado; y, c) El responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto vacante, o su delegada o delegado.

[79] A su vez, el artículo 11 de la Norma Técnica establece que le corresponde al Tribunal de Apelaciones conocer y resolver las apelaciones que se presenten por parte de las y los postulantes en la etapa de mérito y sobre los resultados de las pruebas de conocimientos técnicos. El Tribunal de Apelaciones estará integrado por: a) La autoridad nominadora o su delegada o delegado, quien presidirá el Tribunal de Apelaciones; b) El responsable de la UATH institucional o su delegada o delegado; y, c) El responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto vacante, o su delegada o delegado. No pueden integrar este Tribunal las y los servidores que actúen en el Tribunal de Méritos y Oposición.

[80] El artículo 15 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, en

sus incisos segundo y tercero dispone que la convocatoria para concursos de méritos y oposición 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; y, 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.

- **Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a los servidores del Poder Legislativo, entre las que se destacan las siguientes:**

[81] – La Ley Interpretativa del Artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público (publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 651 de 1ro de marzo de 2012), que determina que los recursos humanos de la Asamblea Nacional no se rigen por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) sino por la Ley Orgánica de la Función Legislativa (LOFL) y las resoluciones del Consejo de Administración Legislativa (CAL).

[82] – La Ley Orgánica de la Función Legislativa (LOFL) (publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 642 de 27 de Julio del 2009) y su Reglamento (publicado en el Registro Oficial No. 182 de 29 de Abril del 2010), regulan el funcionamiento de la Asamblea Nacional, establece su estructura, desarrolla sus obligaciones, deberes y atribuciones constitucionales.

[83] El artículo 161 de la LOFL establece que son servidoras y servidores de la Función Legislativa:

1. El personal legislativo permanente, que es aquel que luego de un proceso de oposición y méritos obtiene nombramiento y presta servicios en la estructura administrativa de la Asamblea Nacional;
2. El personal legislativo ocasional que es aquel que presta servicios mediante contrato en calidad de asesores, asistentes de los asambleístas, Secretario y Prosecretario de Comisiones Especializadas, entre otros, definidos en el Reglamento respectivo; y,
3. Los servidores de libre nombramiento y remoción, entre ellos, la Secretaria o Secretario y la Prosecretaria o Prosecretario General, la o el Administrador General, las o los Directores, la o el Asesor Jurídico, la o el Asesor, la o el Secretario y Prosecretario Relator de las comisiones especializadas y demás titulares de las diferentes unidades administrativas, cualquiera sea la denominación del cargo que ocupen.

[84] Asimismo, el artículo 159 de la LOFL dispone que *“cada asambleísta podrá solicitar la contratación de dos asesores y dos asistentes, cuya relación contractual terminará a solicitud de la o el asambleísta o por resolución del Consejo de Administración Legislativa (CAL).*

[85] *El CAL señalará el procedimiento y condiciones de estas contrataciones; así como los requisitos de formación y experiencia. Se establecerán las prohibiciones de nepotismo con la autoridad nominadora y las o los asambleístas.*

[86] *La nómina de asesores contratados será publicada en el portal Web oficial de la Asamblea Nacional.*

[87] *Además de los asesores para cada asambleísta, el Consejo de Administración Legislativa (CAL) fijará la organización y establecerá el personal asesor y administrativo de las Vicepresidencias, Vocalías, Consejo de Administración Legislativa y comisiones especializadas(...)."*

[88] Finalmente, corresponde a la Coordinación General de Talento Humano de la Asamblea General, conforme los artículos 45 y 46 del Reglamento Orgánico Funcional de la Función Legislativa, administrar el recurso humano mediante procesos de planificación, selección, evaluación y capacitación, para contar con servidores eficientes en un marco de bienestar laboral.

[89] – El Reglamento para la Contratación de Asesores, Secretarios Relatores, Prosecretarios Relatores, Consultores, Técnicos Administrativos y Asistentes Administrativos (Codificado) (publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 873 de 17 de Enero de 2013) y su Reforma (Resolución CAL-2015-2017-079, de 15 de diciembre de 2015), que describe el procedimiento de contratación, perfil, impedimentos, derechos, obligaciones, contenido y terminación de contratos, de los asesores, secretarios relatores, prosecretarios relatores, consultores y asistentes administrativos que presentan sus servicios en la Asamblea Nacional.

[90] Según el artículo 4 del Reglamento, los asesores, secretarios relatores, prosecretarios relatores, y asistentes administrativos son considerados servidores públicos y suscriben un contrato de servicios ocasionales autorizado por el Presidente de la Asamblea Nacional o su delegado, previo el informe de la Dirección de Recursos Humanos, siempre que existan recursos económicos para este fin.

[91] El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales es, según el artículo 5 del Reglamento, el correspondiente al tiempo restante del ejercicio fiscal en curso y puede ser renovado durante el siguiente ejercicio fiscal. Dichos contratos no se sujetan al concurso de oposición y méritos.

[92] – El Reglamento Orgánico Funcional por Procesos de la Asamblea Nacional (aprobado por Resolución CAL-2015-2017-115 de 15 de Marzo de 2016), que permite definir una estructura organizacional por procesos en la Asamblea Nacional, a través de la innovación, racionalización y mejora de la gestión, para responder a las demandas de la ciudadanía.

[93] El artículo 28 del citado Reglamento Orgánico Funcional establece, entre otros, la misión, atribuciones y responsabilidades de la Gestión de Talento Humano. Entre estas atribuciones, se incluye la de dirigir los procesos de reclutamiento y selección de personal, previo al ingreso de los aspirantes a los puestos vacantes, mediante concursos de méritos y oposición en la forma que determine la ley.

- **Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a los Jueces, Fiscales y demás Servidores de la Función Judicial,¹⁹ entre las que se destacan las siguientes:**

[94] – La Constitución de la República del Ecuador (publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008), que establece en su artículo 170 que “*para el ingreso en la Función Judicial se observarán los criterios de igualdad, equidad, probidad, oposición, méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana(...).*”

[95] Asimismo, señala el artículo 176 que “*los requisitos y procedimientos para designar servidoras y servidores judiciales deberán contemplar un concurso de oposición y méritos, impugnación y control social(...).*”

[96] El artículo 178 Constitucional establece el Consejo de la Judicatura como el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial. Dicho Consejo, de acuerdo con el artículo 179 de la Constitución, se integra por 5 delegados y sus respectivos suplentes, elegidos por un período de 6 años, mediante ternas enviadas por Presidente de la Corte Nacional de Justicia, cuyo representante lo presidirá; por el Fiscal General del Estado, por el Defensor Público, por la Función Ejecutiva y por la Asamblea Nacional.

[97] Entre las funciones del Consejo de la Judicatura, establecidas en el artículo 181 Constitucional, se encuentra la de “*dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial, así como, su evaluación, ascensos y sanción. Todos los procesos serán públicos y las decisiones motivadas.*”

[98] – El Código Orgánico de la Función Judicial (COFI) (publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 544 de 9 de Marzo de 2009), que comprende la estructura de la Función Judicial; las atribuciones y deberes de sus órganos jurisdiccionales, administrativos, auxiliares y autónomos, establecidos en la Constitución y la ley; la jurisdicción y competencia de las juezas y jueces, y las relaciones con las servidoras y servidores de la Función Judicial y otros sujetos que intervienen en la administración de justicia.

[99] El artículo 36 del COFJ establece los siguientes principios rectores a ser observados en los concursos para el ingreso a la Función Judicial y en la promoción: igualdad, probidad, no discriminación, publicidad, oposición y méritos.

[100] Establece, también el citado artículo que “*La fase de oposición comprende la rendición de pruebas teóricas, prácticas y psicológicas.*”

¹⁹ Según el artículo 38 del Código Orgánico de la Función Judicial, “integran la Función Judicial y se denominan, en general, servidores de la Función Judicial: 1. Las juezas y jueces; las conjuetas y los conjuetes, y demás servidoras y servidores de la Función Judicial que prestan sus servicios en la Corte Nacional de Justicia, cortes provinciales, tribunales y juzgados de primer nivel; 2. Las juezas y jueces temporales, mientras estén encargados de la unidad; 3. Las vocales y los vocales, y los demás servidoras y servidores de la Función Judicial que prestan sus servicios en el Consejo de la Judicatura; 4. La Fiscal o el Fiscal General del Estado, la Defensora o Defensor Público General, y los demás servidoras y servidores de la Función Judicial que prestan sus servicios en la Fiscalía General del Estado y en la Defensoría Pública; 5. Las notarias y los notarios y los demás servidoras y servidores de la Función Judicial que prestan sus servicios en los órganos auxiliares de la Función Judicial; y, 6. Quienes sean designados servidoras y servidores judiciales provisionales para prestar servicios en los órganos de la Función Judicial.”

[101] Los méritos se valorarán conforme al reglamento que dictará el Consejo de la Judicatura; dicho reglamento adoptará, a más de las políticas de recursos humanos a que se refiere este Código, criterios objetivos que permitan valorar la calidad profesional y establecer el mérito sustancial de cada aspirante.

[102] Los concursos se realizarán con participación ciudadana y control social, en la forma que señalará el reglamento que, para el efecto, dictará el Consejo de la Judicatura.”

[103] Según el artículo 42 del COFJ existen 6 carreras la Función Judicial: a) la carrera judicial jurisdiccional, compuesta por quienes prestan sus servicios como juezas y jueces; b) la carrera judicial administrativa, integrada por las demás servidoras y servidores judiciales; c) la carrera fiscal, que incluye a los que prestan sus servicios como fiscales; d) la carrera fiscal administrativa, a la cual pertenecen las demás servidoras y servidores de la Fiscalía; e) la carrera de la defensoría, integrada por quienes prestan sus servicios como defensores públicos; y, f) la carrera defensorial administrativa, la cual incluye a las demás servidoras y servidores de la Defensoría Pública.

[104] Las disposiciones del Capítulo II Ingreso y Promoción, del COFJ definen en una primera parte (artículos 51 a 57) los requisitos generales y específicos para ingresar a las carreras Judicial Jurisdiccional, Fiscal y de Defensoría Pública.

[105] Dispone específicamente el artículo 52 del COFJ que “todo ingreso de personal

a la Función Judicial se realizará mediante concurso público de oposición y méritos, sujeto a procesos de impugnación, control social y se propenderá a la paridad entre mujeres y hombres; a través de los procedimientos establecidos en este Código.”

[106] Las fases del proceso de selección contenidas en el COFJ son: a) Convocatoria; b) Postulación; c) Méritos; d) Oposición, y; e) Impugnación Ciudadana y Control Social.

[107] Los artículos 58 y 59 delimitan el proceso de convocatoria, dando instrucciones para que la Función Judicial publique la convocatoria en el Registro Oficial, y la socialice en medios masivos escritos de comunicación social de cobertura nacional y en la página Web de la Función Judicial, sin perjuicio de que se utilicen otros medios de comunicación disponibles (artículo 58, COFJ).

[108] Determina también el artículo 59 que la convocatoria debe contener los requisitos legales y formales que deberán llenar los aspirantes, además de las indicaciones de los lugares de recepción de documentos, la fecha máxima y horario de presentación de las postulaciones. Toda esta información, así como el instructivo del concurso, debe estar disponible en la página Web de la Función Judicial.

[109] Se define asimismo en el artículo 60 la calificación de postulaciones y la unidad responsable (Unidad de Recursos Humanos), dentro del Consejo de la Judicatura, de motivar las inhabilidades y listado de postulantes que rendirán las pruebas.

[110] Los artículos 61 al 65 definen la fase de selección, delimitando los tres tipos de pruebas, teóricas, prácticas y psicológicas aplicables para los concursos, así como la obligatoriedad de respetar el orden de los puntajes y de publicar los resultados en un diario de amplia circulación, así como de señalar los lugares y fecha máxima de presentación de impugnaciones.

[111] El artículo 66 delimita los elementos bajo los cuales se desarrolla la fase de impugnación de los concursos de méritos y oposición, mediante la cual cualquier persona puede observar la postulación de un candidato, se define el mecanismo de impugnación, así como la forma de resolución; y, del artículo 67 al artículo 71 se describen las condiciones y etapas de la formación inicial para quienes hubiesen superado las fases anteriormente descritas.

[112] El artículo 72 establece la conformación de un banco de elegibles, a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, que se obtiene de los procesos selectivos (concursos de méritos y oposición). La permanencia en dicho banco es de 6 años. En caso de que se requiera llenar vacantes, se priorizará a quienes conforman el banco de elegibles, en estricto orden de calificación. De este banco también se escogerá a quienes deban reemplazar a los titulares en caso de falta, impedimento o contingencia.

[113] El artículo 73 determina que los resultados de los concursos y de las evaluaciones realizadas a los cursantes de la Escuela Judicial serán vinculantes para las autoridades nominadoras las que, en consecuencia, deberán nombrar, para el

puesto o cargo, al concursante que haya obtenido el mejor puntaje en el concurso, ya sea de ingreso o de promoción de categoría, dentro de la escala de puntuación, mínima y máxima, correspondiente. Si deben llenarse varios puestos vacantes de la misma categoría se nombrará, en su orden, a los concursantes que hayan obtenido los puntajes que siguen al primero.

[114] Los artículos 77 y 78 tratan de las inhabilidades generales y las incompatibilidades por relación familiar para desempeñar un puesto o cargo en la Función Judicial. Estas últimas incluyen a quien sea cónyuge, tenga unión de hecho o sea familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de la autoridad nominadora o un miembro de ella si esta fuere colegiada; así como de otra servidora o servidor de la Función Judicial que preste sus servicios en la misma dependencia.

[115] Finalmente, en concordancia con lo previsto en el numeral 10 del artículo 264 del COFJ que establece que una de las funciones del Pleno del Consejo de la Judicatura es: "(...) *“10. Expedir, modificar, derogar e interpretar obligatoriamente el Código de Ética de la Función Judicial, el Estatuto Orgánico Administrativo de la Función Judicial, los reglamentos, manuales, instructivos o resoluciones de régimen interno, con sujeción a la Constitución y la ley, para la organización, funcionamiento, responsabilidades, control y régimen disciplinario; particularmente para velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial”; por lo tanto y acorde a lo determinado en la normativa ibídem se expidió el Reglamento de Concursos, que tiene por objeto regular el procedimiento*

para la postulación selección y designación de servidores de la Función Judicial a través de concursos públicos.”

[116] – El Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial (aprobado mediante Resolución 107-2014 del Pleno del Consejo de la Judicatura), que contiene una detallada reglamentación sobre los méritos, puntaje y criterios de competencia a evaluar cuando se adopten las decisiones en cada una de las fases del proceso de selección de servidores de la Función Judicial, así como las medidas de divulgación como convocatoria, publicaciones, fases del concurso, procedimiento, requisitos, impugnaciones, términos y plazos, las cuales se han creado con la finalidad de que los procesos selectivos de personal sean públicos, de libre acceso y transparentes, y de esta manera se obtenga un número de elegibles que son tomados en cuenta para el ingreso a la función judicial considerando la ubicación de acuerdo al puntaje obtenido dentro del proceso selectivo, por lo cual se las da a conocer mediante publicaciones en el Registro Oficial, medios de mayor circulación nacional escrita, en la página web del Consejo de la Judicatura (www.funcionjudicial.gob.ec), así como en enlaces de radio y televisión a nivel nacional.

[117] El mencionado Reglamento describe, asimismo, en sus artículos 4, 5 y 6, respectivamente, las atribuciones y deberes del Pleno del Consejo de la Judicatura, la Dirección General y la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura dentro del proceso de concursos de méritos

y oposición y define detalladamente cómo se gestionará cada una de las fases: a) convocatoria; b) postulación; c) méritos; d) oposición; y, e) impugnación ciudadana y control social.

[118] En el marco de lo estipulado en el Reglamento de los Concursos de Méritos y Oposición, en el artículo 6 literal a, uno de los deberes y atribuciones del Director/a Nacional de Talento Humano será: “Administrar los concursos públicos de méritos y oposición, impugnación ciudadana y control social de la Función Judicial” en coordinación con las diferentes áreas que tomen parte en el proceso: Dirección Nacional de Tecnologías de Comunicación e Información, Dirección Nacional de Comunicación Social, Escuela de la Función Judicial, Dirección General y Pleno del Consejo, según corresponda.

[119] Asimismo, según el artículo 19 del Reglamento ya citado “Duración de las fases del concurso.- Las fases de los concursos se desarrollarán de conformidad con el cronograma establecido, que para el efecto será elaborado por la Dirección Nacional de Talento Humano y aprobado por la Dirección General del Consejo de la Judicatura.” De conformidad esto, las fases de los concursos se desarrollarán de acuerdo con el cronograma elaborado por la Dirección Nacional de Talento Humano y aprobado por la Dirección General. En dicho cronograma se establecen los plazos mínimos para presentar las solicitudes de reconsideración o recalificación en las fases de méritos y oposición respectivamente. De conformidad con la metodología aprobada para los Concursos, la recalificación de las

solicitudes de reconsideración son analizadas por la Dirección Nacional de Talento Humano, unidad responsable de emitir un informe que posteriormente es presentado para la resolución de la Dirección General, en base a lo cual se notifican los resultados a cada postulante.

b. Observaciones

- **En relación con los nuevos desarrollos normativos aplicables a un grupo mayoritario de servidores públicos:**

[120] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos normativos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en el sentido de establecer un sistema más unificado y armónico para el ingreso meritario de las servidoras y servidores de las instituciones y organismos que conforman el sector público y la carrera administrativa. No obstante lo anterior, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con los mismos:

[121] En lo que respecta a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y la selección por mérito para el ingreso al servicio público, el Comité observa en primer lugar que su artículo 17 establece que para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes (aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley); y b) Provisionales.

[122] Al respecto, el artículo 5 del Reglamento General de la LOSEP establece excepciones al requisito de concursos de méritos y oposición para ocupar un puesto en el servicio público de carácter provisional, de libre nombramiento y remoción; y, de período fijo, excluidos de la carrera del servicio público determinados en el artículo 17, literales b.1), b.2), b.3), b.4), c) y d); y, en los literales a), b) y h) del artículo 83 de la LOSEP. Los contratos de servicios ocasionales por su naturaleza, tampoco se encuentran sujetos a concursos de méritos y oposición, por cuanto no ingresan a la carrera del servicio público, conforme lo determina el inciso cuarto del artículo 58 de la LOSEP.

[123] En este sentido, según la información consignada a continuación presentada durante la visita *in situ*,²⁰ el Comité observa que la mayoría (55%) de los servidores de la función ejecutiva han ingresado mediante concurso, mientras que 14% se encuentran en nombramiento provisional (esperando por un concurso o en período de prueba de tres meses) y 17% tiene contratos de servicios ocasionales:

TOTAL DE SERVIDORES FUNCIÓN EJECUTIVA		
SERVIDORES	DATO ENVIADO	PORCENTAJE
Nombramiento Provisional	58,814	14%
Nombramiento Permanente	235,399	55%
Contratos Ocasionales	71,944	17%
Nivel Jerárquico Superior	4,837	1%
Código de Trabajo	58,403	14%
Total Función Ejecutiva	429,397	100%

Corte: Diciembre 2015

²⁰ Ver la presentación realizada por el Ministerio del Trabajo durante la visita *in situ*, diapositivas 13 y 14. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_pan_3_min_trab.pptx

[124] En atención a lo anterior, si bien el Comité reconoce el avance alcanzado con relación a la situación existente durante el análisis de la Segunda Ronda,²¹ el Comité considera importante que se tomen las medidas pertinentes para continuar ampliando el porcentaje de servidores concursados en la Función Ejecutiva, buscando ejecutar la planificación de los concursos de los puestos que se encuentran ocupados con servidores de nombramiento provisional de puesto vacante, y analizar los porcentajes de utilización de los contratos ocasionales. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.1.3.1 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[125] En segundo lugar y relacionado con el punto anterior, el Comité toma nota de lo que establece el artículo 58 de la LOSEP sobre los contratos de servicios ocasionales y sus excepciones:

[126] *“La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.*

[127] *La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa*

del Ministerio de Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad. (...). Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. (...). En caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior.” (Énfasis añadido).

[128] Asimismo, el Comité observa que el artículo 13 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal determina que el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional actualizado es un instrumento indispensable para la elaboración de las bases del concurso.

[129] En este sentido, con base en la información presentada durante la visita *in situ*,²² el Comité verifica que, al mes de marzo de 2016, de un total de 113 entidades bajo la LOSEP, el 73% cuenta con manuales aprobados y el 27% todavía no.

²¹ Ver p.p. 6 y 7, disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_ecu.pdf

²² Ver la presentación realizada por el Ministerio del Trabajo durante la visita *in situ*, diapositiva 8. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_pan_3_min_trab.pptx

[130] De las instituciones que no cuentan con manual de puestos actualizado, 22 no tienen estatuto (63%), gran parte de ellas de reciente creación; 6 necesitan asistencia técnica (17%); 5 recibieron observaciones del Ministerio del Trabajo (14%); 1 está revisando a nivel de dirección (3%) y 1 se encuentra revisando un segundo proyecto ajustado (3%).²³

[131] Con base en la información anterior, teniendo en consideración la importancia de contar con los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional actualizados para la preparación de las bases de los concursos, el Comité considera importante que se continúen promoviendo los mecanismos para garantizar el proceso de institucionalización de todas las entidades bajo el ámbito de aplicación de la LOSEP, de manera que cuenten con sus manuales de puestos institucionales actualizados, debidamente aprobados por el Ministerio del Trabajo, como órgano rector, en un plazo razonable. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[132] En tercer lugar, aunque la LOSEP y su Reglamento General encargan a las UATHS el mantenimiento y actualización de los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales y que la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública garantiza la publicidad de la información, el Comité ha constatado que no toda la información constante en dichos manuales es pública.

Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[133] En cuarto lugar, con relación al sistema de apelaciones durante los procesos de selección, el Comité observa que la conformación del Tribunal de Méritos y Oposición (encargado de declarar a la o el ganador de un concurso) y del Tribunal de Apelaciones, consiste únicamente en servidores de la institución contratante, aunque el artículo 11 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal establezca que ningún servidor puede integrar ambos Tribunales.

[134] En este sentido, el Comité considera importante buscar una mayor efectividad de la segunda instancia para conocer y resolver las apelaciones presentadas en la etapa de mérito y sobre los resultados de las pruebas de conocimientos técnicos.

[135] Al respecto, se ha identificado un enfoque de mejora continua del modelo actual de concursos lo cual se observó en una propuesta compartida con posterioridad a la visita *in situ*²⁴, la cual utiliza como punto de partida aspectos susceptibles de mejora, tales como “(...) la Transparencia, debido a que a la fecha se evidencia una debilidad, en términos de credibilidad e inquietudes respecto a la igualdad de oportunidades, en el proceso entre postulantes internos y externos(...)”.

²³ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “El Ministerio del Trabajo, con corte a agosto de 2016, remite la información de las instituciones que no cuentan con manual de puestos actualizado, de lo cual se desprende que 15 no tienen estatuto (42%), gran parte de ellas de reciente creación; 13 se encuentran en asistencia técnica (36%); 4 recibieron observaciones del Ministerio del Trabajo (11%); 1 está revisando a nivel de dirección (3%), 1 se encuentra revisando un segundo proyecto ajustado (3%) y 2 se encuentran realizando su estatuto con el ente rector (SNAP). Evidenciando avances en su cumplimiento.”

²⁴ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/docs/mesicic5_ecu_ane_mdt_2.1prop_prot.docx

[136] Dicha propuesta recomienda, entre otros: la realización de concursos públicos ejecutados por el Ministerio del Trabajo, a solicitud de las entidades para puestos contemplados en su plantilla óptima de personal; la creación de economías de escala, agrupando procesos de selección pequeños (número mínimo de partidas), especialmente para entidades que por su tamaño, les resulta muy costoso hacer un concurso por entidad; la realización de concursos de mérito transversales en un sistema de selección por etapas y convocatoria pública a través del Ministerio del Trabajo; la centralización de la selección/contratación para cargos habilitantes u homologados y mantener descentralizado para cargos especializados; la definición de convocatorias escalonadas para cubrir vacantes por período a través de la priorización de los concursos; la conformación de una bolsa de empleo unificada del sector público y el establecimiento del banco de elegibles unificado para el sector público.

[137] Con un propósito de mejora continua, respecto a la garantía de los principios de transparencia, igualdad, equidad, y eficiencia en los concursos de méritos y oposición, el Comité estima importante que el Estado analizado considere implementar las recomendaciones contenidas en la propuesta del Ministerio del Trabajo e igualmente que considere analizar la conformación del Tribunal de Apelaciones. El Comité formulará recomendaciones al respecto (Ver recomendaciones 1.1.3.4. y 1.1.3.5. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[138] Guarda relación con lo anterior, las observaciones que sobre este tema

presentaron los representantes de las organizaciones de la sociedad civil, del sector privado, asociaciones profesionales y académicos que fueron invitados a participar en la visita *in situ*. Al respecto, los representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) expusieron lo siguiente:

²⁵ “(...) en la práctica se ha visto que existen concursos públicos de méritos y oposición, que se publican en los principales medios de difusión colectiva, y en las páginas web de las distintas entidades públicas, pero los resultados no se garantizan que sean transparentes, y/o sean los más idóneos por cuanto las modalidades de oposición deben ser públicas, y las impugnaciones y/o apelaciones deben ser resueltas por otra autoridad que no sean el mismo Gerente de Talento Humano, por cuanto este se convierte en juez y parte al momento de resolver una impugnación, lo que no garantiza una idoneidad en el proceso. Quedando por lo tanto latente la efectiva ejecución de los principios de igualdad, equidad, y eficiencia.

[139] EL MT [Ministerio del Trabajo] si bien es cierto hace esfuerzos por que estos principios se apliquen en todo el sector público, no es menos cierto que mandos medios de las entidades públicas no cumplan con estos principios legales y constitucionales.”

[140] Finalmente, buscando igualmente reducir eventuales desventajas de los candidatos externos en relación con los candidatos internos en los concursos, el Comité opina que sería importante que el Estado analizado considere ampliar el plazo mínimo de cuatro (4) días para la publicación y difusión de la convocatoria de los concursos y la postulación a los mismos.

²⁵ Ver la presentación realizada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) durante la visita *in situ*, diapositiva 6. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_soc_civ_tem_1_prim_cut_fin.pptx

[141] El Comité considera que plazos relativamente cortos para la publicidad y para la postulación, podrían dar una ventaja a candidatos internos en la preparación de su postulación. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.1.3.6. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

• **En relación con los nuevos desarrollos normativos aplicables a los servidores de la Función Legislativa:**

[142] El Comité toma nota de los nuevos desarrollos normativos aplicables a los servidores de la Función Legislativa. No obstante lo anterior, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con los mismos:

[143] En primer lugar y en el mismo sentido de lo destacado en la sección anterior relativa al análisis de la medida a) de la Recomendación 1.1.2., el Comité observa que la Asamblea Nacional todavía se encuentra desarrollando una propuesta de Reglamento Interno de Administración de Personal, la misma que, según el país analizado, *“considera las políticas y normativa relacionada con los procesos de concursos de méritos y oposición y que será de aplicabilidad, una vez que el máximo órgano administrativo de la Asamblea Nacional lo apruebe.”*

[144] Por lo tanto, de acuerdo con lo indicado en la respuesta al cuestionario²⁶ y confirmado por los representantes de la Asamblea Nacional durante la visita *in situ*, desde la promulgación de la Constitución de 2008 hasta la fecha, no se han desarrollado

concursos de méritos y oposición para el ingreso del personal legislativo permanente, el cual según el artículo 228 Constitucional y el artículo 161 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa (LOFL) debería ingresar únicamente por dicha vía.

[145] Al respecto, con base en lo informado durante la visita *in situ*, con la expedición del Reglamento para la Contratación de Asesores, Secretarios Relatores, Prosecretarios Relatores, Consultores, Técnicos Administrativos y Asistentes Administrativos de la Asamblea Nacional, el Comité observa que existen en la actualidad más requisitos para la contratación de los servidores de libre nombramiento y remoción que para los demás servidores de la carrera de la Función Legislativa.

[146] En este sentido, el Comité considera importante que se apruebe el Reglamento Interno de Administración del Personal de la Asamblea Nacional y que el mismo contenga parámetros detallados sobre cómo se llevarán a cabo los concursos, incluyendo medidas para la divulgación de convocatorias con plazos mínimos y razonables, la publicación de los requisitos y criterios de selección, así como los recursos de impugnación que busquen aclarar, modificar o revocar actos substanciales en los procesos de selección, de manera que pueda garantizarse que los concursos de méritos y oposición se caractericen por los principios de legalidad, equidad, neutralidad, igualdad y transparencia. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.1.3.7. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

²⁶ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 67, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[147] En segundo lugar, el Comité observa que para poder preparar las bases de los concursos para el ingreso del personal legislativo permanente será necesario contar con el Manual de Puestos de la Función Legislativa.

[148] Al respecto, con base en la información solicitada durante la visita *in situ*, los representantes de la Asamblea General encaminaron copia del Memorando No. 660-CGTH-AN-16 de fecha 06 de abril de 2016, mediante el cual la Coordinación General de Talento Humano de la Asamblea Nacional remite a la Administradora General, para su revisión, el Proyecto de Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Asamblea Nacional, previo a que éste sea remitido a la instancia pertinente para su aprobación.

[149] El Comité toma nota de la información y considera importante que se dé pronta consideración a la aprobación final del citado Manual de Puestos. Asimismo, el Comité estima importante que se considere establecer disposiciones normativas que requieran mantener actualizado el Manual de Puestos, así como publicarlo en la página *web* de la Asamblea Nacional, de manera que pueda ser consultado por cualquier persona. El Comité formulará recomendaciones al respecto (Ver recomendaciones 1.1.3.8. y 1.1.3.9. de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[150] En tercer lugar, el Comité también considera fundamental que una vez aprobado el citado Reglamento Interno de Administración del Personal de la Asamblea

Nacional y su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, se dé inicio a los concursos públicos de méritos y oposición para llenar los puestos de personal legislativo permanente en la Función Legislativa, a manera de garantizar que la mayoría de los servidores de la Función Legislativa ingresen mediante procesos meritarios. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.1.3.10. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[151] Por fin, el Comité toma nota de la siguiente dificultad presentada por el Estado analizado en su respuesta al cuestionario:²⁷ *“El instrumento de selección de personal, al momento se encuentra en desarrollo. Una vez aprobado, procederá la fase de implementación, sin embargo, se considera que una de las eventuales dificultades que presentará la fase de implementación, radica en la obtención del dictamen presupuestario favorable para su aplicación. Esto debido a que en función de la optimización y repotencialización de procesos se requerirá vincular personal especializado en diferentes ámbitos institucionales.”*

[152] Con base en dicha información, el Comité estima importante que se proporcione a la Coordinación General de Talento Humano de la Asamblea Nacional, los recursos presupuestarios necesarios para cumplir plenamente sus funciones y operaciones en el proceso de implementación de la selección meritatoria del personal legislativo permanente. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.1.3.11. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

²⁷ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 68, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

- **En relación con los nuevos desarrollos normativos aplicables a los Jueces, Fiscales y demás Servidores de la Función Judicial:**

[153] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos normativos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en el sentido de perfeccionar el sistema de méritos para el ingreso de Jueces, Fiscales y demás servidores en la Función Judicial. No obstante lo anterior, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con los mismos:

[154] En primer lugar, en cuanto al Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) y al Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial, el Comité observa que en dichas normas no se establecen plazos mínimos y razonables para la publicación del aviso de la convocatoria. Al respecto, el Comité nota que el artículo 15 del Reglamento de Concursos se limita a indicar que el plazo para postular se determina en el instructivo de cada concurso, contado a partir de la publicación de la convocatoria en el registro oficial.

[155] Teniendo en consideración la importancia de contar con plazos mínimos razonables establecidos legalmente para la publicación de la convocatoria con la finalidad de asegurar un trato igualitario en la oportunidad de postulación de candidatos internos y externos, el Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.1.3.12. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[156] En segundo lugar, el Comité observa que el derecho de presentar recursos o solicitud de recalificación en distintas etapas en el proceso, no se encuentra establecido en el COFJ, sino en el Reglamento de Concursos de la Función Judicial.

[157] Los artículos 26, 27 y 33 del citado Reglamento de Concursos establecen, respectivamente, los derechos de cualquier candidato de solicitar reconsideraciones o recalificación de méritos o de las pruebas teóricas o prácticas, a través del sistema informático y en los plazos que establezcan en los instructivos de cada concurso. Dichas solicitudes son resueltas por el Director o Directora del Consejo de la Judicatura o su delegada o delegado y son notificadas al candidato o candidata, así como publicadas en la página web institucional.

[158] Al respecto, el Comité observa que no todos los instructivos de concurso establecen el plazo para la presentación de dichas recalificaciones o recursos. Por ejemplo, el “Instructivo para el Concurso de Méritos, Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para Acceder a Uno de los Cupos de Formación Inicial de la Escuela de la Función Judicial para la Carrera Fiscal a Nivel Nacional” (aprobado mediante Resolución 108-2014 del Pleno del Consejo de la Magistratura),²⁸ en su artículo 13 dispone que “(...) *la petición de recalificación de méritos en el plazo que se determine en el cronograma del concurso, conforme lo dispuesto en el Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial.*”

²⁸ Disponible en: <http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/resoluciones/2014ej/108-2014.pdf>

[159] Teniendo en cuenta que el problema de plazos extremadamente cortos para la presentación de recursos fue identificado anteriormente en el informe de la Segunda Ronda,²⁹ el Comité estima importante que se establezca en el Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial, plazos mínimos y razonables para la presentación de solicitudes de reconsideración o recalificación de méritos y de las pruebas teóricas o prácticas. Asimismo, que se efectúen las modificaciones a los fines de que la instancia ante quien se presenta el recurso no sea la misma que calificó el concurso, asegurando de esta manera la efectividad de la segunda instancia y buscando que estas decisiones la tomen un órgano colegiado, tal como el Pleno del Consejo de la Judicatura. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.1.3.13. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[160] Finalmente, con base en la información proporcionada por el Consejo de la Judicatura durante la visita *in situ*,³⁰ al Comité le preocupa el elevado nivel de nombramientos sin concurso existentes en las carreras administrativas de la Función Judicial a nivel nacional. Según lo informado, 58% de los servidores (5724 servidores) tienen nombramientos provisionales y 16% tienen contratos de servicios ocasionales (1545 servidores). Mientras que el porcentaje de servidores con nombramientos permanentes, los cuales aprueban concurso de méritos y oposición, es de 14% (1379 servidores).

[161] Asimismo, en atención a lo solicitado durante la visita *in situ*,³¹ los representantes de la Fiscalía General del Estado informaron que, hasta el mes de abril del 2016, la institución cuenta con un total de 848 Fiscales, 772 de los cuales tienen nombramientos permanentes (91%) y 76 nombramientos provisionales (9%), producto del Concurso de Méritos y Oposición diseñado e implementado por el Consejo de la Judicatura en el año 2014.

[162] Cabe destacar que durante la visita *in situ* se aclaró que todos los integrantes de la carrera judicial jurisdiccional (juezas y jueces) contaban con nombramientos permanentes. Se aclaró adicionalmente que los contratos de servicios ocasionales son aplicables únicamente para el personal administrativo de la Función Judicial, no así para jueces, fiscales, notarios o defensores públicos, quienes son vinculados exclusivamente mediante concursos públicos de méritos y oposición.

[163] En atención a lo anterior, el Comité considera importante que el Estado analizado considere tomar medidas para reducir el elevado grado de provisionalidad existente en las carreras administrativas de la Función Judicial, llevando a cabo los respectivos concursos públicos de méritos y oposición. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.1.3.14. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).³²

²⁹ Ver p. 9, disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_ecu.pdf

³⁰ Ver la presentación realizada por el Consejo de la Judicatura durante la visita *in situ*, diapositiva 25. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_pan_3_ter_con_jud_fin.pptx

³¹ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

³² Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “El Consejo de la Judicatura, en el año 2015, trabajó de manera coordinada con el Ministerio de Trabajo – MDT y Ministerio de Finanzas – MF, para la creación de partidas de cargos administrativos, que permitan efectuar los procesos de concurso de méritos y oposición para el otorgamiento de nombramientos regulares de la carrera administrativa de la Función Judicial. De acuerdo con la planificación del concurso de méritos y oposición y al existir personal que se encontraba contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales que cumplía el plazo establecido en la normativa, se convocó al concurso permitiendo el otorgamiento de nombramientos provisionales. Actualmente, la Institución a través de sus áreas competentes se encuentra en un proceso de análisis que permita el mejoramiento de sus estructuras, perfiles y procesos administrativos, una vez que se cuente con dicha información se reactivarán los concursos de méritos y oposición planificados para el presente año”.

1.1.2.2 Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

- En relación con los nuevos desarrollos tecnológicos aplicables al Ministerio del Trabajo y las entidades bajo su jurisdicción:

[164] Con respecto a nuevos desarrollos tecnológicos, el Comité señala que el Estado analizado estableció en 2013, un portal de internet, Plataforma RED SOCIO EMPLEO,³³ que brinda soporte informático que facilita los procesos de aplicación, reclutamiento y selección de talento humano. En ella se encuentran publicados anuncios de vacantes y las bases de concursos para el ingreso al servicio público.

[165] Al respecto, el artículo 3 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal determina que todo proceso de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, deberá realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la citada plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo como único medio válido para la ejecución de este proceso.

[166] El Comité toma nota, asimismo, del establecimiento del Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH),³⁴ el cual, según el artículo 133 del Reglamento General de la LOSEP está integrado por los “*módulos de gestión, de certificación de calidad del servicio, de talento humano y de remuneraciones e ingresos complementarios,*

movimientos de personal, identificación de personas inhabilitadas para desempeñar un puesto público, catastro integral y otros que se establezcan, para lo cual emitirá la correspondiente norma técnica.”³⁵ La información registrada en el SIITH es de estricta responsabilidad de las UATH institucionales, y la administración y consecuente custodia de la misma estará a cargo del Ministerio del Trabajo.

[167] El artículo 134 del Reglamento General de la LOSEP establece la aplicación obligatoria del SIITH por todas las instituciones comprendidas en el artículo 3 de la LOSEP. Dichas instituciones tendrán la obligación de registrar en el Sistema, la información relacionada con los movimientos de personal del talento humano de su institución, al momento de realizado el acto administrativo y sus remuneraciones.

- En relación con los nuevos desarrollos tecnológicos aplicables al Consejo de la Judicatura:

[168] Con relación a este tipo de desarrollos por parte del Consejo de la Judicatura, el Comité destaca el Sistema de Selección de Personal de la Función Judicial,³⁶ que consiste en una plataforma que posibilita a los interesados registrar o actualizar sus datos personales, ingresar su hoja de vida, seleccionar y participar en los concursos de Méritos y Oposición de la Función Judicial, así como realizar el seguimiento del proceso selectivo.

³³ www.socioempleo.gob.ec

³⁴ <http://www.trabajo.gob.ec/sistema-informatico-integrado-de-talento-humano/>

³⁵ Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/2013-Acuerdo-0093-Norma-t%C3%A9cnica-para-el-uso-del-sistema-inform%C3%A1tico-integrado-del-talento-humano-y-remuneraci%C3%B3n-SIITH1.pdf>

³⁶ <http://app.funcionjudicial.gob.ec/SISPERFUJv1.8/>

1.1.2.3 Resultados

[169] En su respuesta al cuestionario,³⁷ con excepción de información del Consejo de la Judicatura, el Estado analizado no presenta información sobre resultados objetivos obtenidos en relación con los sistemas para la contratación de funcionarios públicos a que se refiere el párrafo 5° del artículo III de la Convención. No obstante, el Comité, con base en la información recabada durante la visita *in situ* y la que ha tenido a su disposición, estima oportuno efectuar las siguientes consideraciones:

- **En lo que respecta al grupo mayoritario de servidores públicos:**

[170] En primer lugar, el Comité reitera sus observaciones en cuanto a la importancia de que el Estado analizado tome las medidas pertinentes para continuar ampliando el número de servidores concursados en la Función Ejecutiva, buscando ejecutar la planificación de los concursos de los puestos que se encuentran ocupados con servidores de nombramiento provisional de puesto vacante, y analizar los porcentajes de utilización de los contratos ocasionales (Ver recomendación 1.1.3.1 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[171] Por otro lado, durante la visita *in situ*, en relación con el número y porcentaje de recursos de apelación promovidos en contra de resoluciones dictadas en los procesos de reclutamiento y el estado procesal de los mismos, el Ministerio del Trabajo informó³⁸

que, de un total de 2.803.482 postulantes a concursos públicos, 317.351 (11%) presentaron apelaciones de mérito y 71.195 (3%) presentaron apelaciones a pruebas técnicas.

[172] Sin embargo, el Comité no obtuvo información adicional sobre el estado de los recursos de apelación presentados. Teniendo en consideración las observaciones formuladas en la sección anterior sobre la conformación del Tribunal de Apelaciones, el Comité reitera la necesidad de que el Estado analizado considere revisarla, buscando evidenciar aún más la efectividad de la segunda instancia (Ver recomendación 1.1.3.5. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

- **En lo que respecta a la Función Legislativa:**

[173] El Comité reitera la necesidad de, una vez aprobado el citado Reglamento Interno de Administración del Personal de la Asamblea Nacional y su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, dar inicio a los concursos públicos de méritos y oposición para llenar los puestos de personal legislativo permanente en la Función Legislativa, a manera de garantizar que la mayoría de los servidores de la Función Legislativa ingresen mediante procesos meritorios (Ver recomendación 1.1.3.10. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

³⁷ Ver la respuesta del Ecuador al cuestionario de la Quinta Ronda, págs. 155-157. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

³⁸ Ver la presentación realizada por el Ministerio del Trabajo durante la visita *in situ*, diapositiva 15. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_pan_3_min_trab.pptx

[174] Al respecto, cabe resaltar que los representantes de la Asamblea Nacional destacaron durante la visita *in situ*³⁹ que los puestos actualmente sustentados por contratos de servicios ocasionales serán llenados por concursos de méritos y oposición; que se realizará la planificación de dichos concursos y que se otorgarán nombramientos provisionales mientras se desarrollan los concursos.

• **En lo que respecta a la Función Judicial:**

[175] En su respuesta al cuestionario,⁴⁰ el estado analizado presenta la siguiente información sobre concursos de méritos y oposición realizados por el Consejo de la Judicatura:

[176] *“Estadísticas de los concursos de méritos y oposición llevados a cabo en los años 2014 y 2015 por el Consejo de la Judicatura:*

[177] *Concurso público de méritos, oposición, impugnación ciudadana y control social, para acceder a uno de los cupos de formación inicial de la Escuela de la Función Judicial para la Carrera Judicial Jurisdiccional a nivel nacional.*

[178] · Postulantes Registrados:	5213
[179] · Superan requisitos generales y se califican méritos	2778
[180] · Postulantes que se presentan a rendir prueba teórica	1648
[181] · Postulantes que no superan evaluación psicológica	392
[182] · Postulantes habilitados para rendir prueba práctica	1256
[183] · Postulantes que se presentan a rendir prueba práctica	1056
[184] · Postulantes habilitados para el curso de formación inicial	584
[185] <i>Concurso público de méritos, oposición, impugnación ciudadana y control social, para la selección y designación de secretarías y secretarios de juzgados y unidades judiciales a nivel nacional; secretarías y secretarios relatores de las Cortes Provinciales a nivel nacional; y, secretarías y secretarios relatores de la Corte Nacional de Justicia</i>	
[186] · Postulantes Registrados:	5919
[187] · Superan requisitos generales y se califican méritos	2799
[188] · Postulantes que presentan inhabilidades en el MRL	65
[189] · Postulantes que superan los requisitos generales	2756
[190] · Postulantes que obtuvieron 70 puntos en adelante en la fase de méritos y oposición	964
[191] · Postulantes que obtuvieron 70 puntos o más en la fase de oposición	964

³⁹ Ver la presentación realizada por la Asamblea Nacional durante la visita *in situ*, diapositiva 25. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_pan_3_asa_nacl.pptx

⁴⁰ Ver la respuesta del Ecuador al cuestionario de la Quinta Ronda, págs. 155-157. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[192] · Postulantes que no aprueban la fase de idoneidad psicológica	24
[193] · Postulantes que aprueban el concurso	940
[194] · Secretario Relator de Corte <i>Nacional</i>	8
[195] · Secretario Relator de Corte <i>Provincial</i>	155
[196] · Secretario de Juzgado y Unidad <i>Judicial</i>	777
[197] <i>Concurso de Méritos y oposición para acceder a un cupo en el curso de formación inicial para la carrera fiscal a nivel nacional</i>	
[198] · Postulantes Registrados:	3186
[199] · Postulantes que superan los requisitos generales	1390
[200] · Postulantes calificados sus méritos y superan fase psicológica	864
[201] · <i>Postulantes con puntajes mayores a 750</i>	280
[202] <i>Concurso público de méritos y oposición, impugnación ciudadana y control social, para la renovación parcial de la Corte Nacional de Justicia</i>	
[203] · Postulantes Registrados:	316
[204] · Postulantes con información completa:	199
[205] · Postulantes que superan requisitos generales	139
[206] · Superan Audiencias Públicas y pasa a la fase de oposición	120
[207] · Postulantes que no asistieron a rendir la prueba	23
[208] · Postulantes habilitados para pruebas prácticas	97
[209] · Postulantes que asistieron a la prueba práctica	89
[210] · Postulantes con puntajes mayores a 75	38
[211] <i>Concurso de méritos y oposición, impugnación ciudadana y control social, para acceder a uno de los cupos de formación inicial de la Escuela de la Función Judicial para el órgano auxiliar del servicio notarial a nivel nacional</i>	
[212] · Postulantes Registrados:	5416
[213] · Postulantes Activos para verificación	5006
[214] · Superan requisitos generales y se califican méritos	2361
[215] · Postulantes que se retiran del proceso	2
[216] · Postulantes a los que se les califica los méritos	2359
[217] · Postulantes que se retiran del proceso	3
[218] · Postulantes que pasan a la fase de oposición	2356
[219] · Postulantes superan los 70 puntos y cargan certificado psicológicas	796
[220] · Postulantes que no superan la fase psicológica	12
[221] · Postulantes que pasan al curso de formación inicial	763
[222] · Cupos para el curso de formación inicial	446
[223] <i>Fuente: Consejo de la Judicatura.</i>	

[224] Asimismo, durante la visita *in situ*,⁴¹ los representantes del Consejo de la Judicatura presentaron la siguiente tabla con respecto a las solicitudes de reconsideración y recalificación presentadas en los diferentes concursos:

DETALLE DE SOLICITUDES DE RECONSIDERACIÓN Y RECALIFICACIÓN PRESENTADAS EN LOS DIFERENTES CONCURSOS								
CONCURSO	FASES							
	REQUISITOS GENERALES		MÉRITOS		OPOSICIÓN			
CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL	PRESENTADAS	ACEPTADAS	PRESENTADAS	ACEPTADAS	TEÓRICA - PRESENTADAS (En cantidad de preguntas)	TEÓRICA - ACEPTADAS(En cantidad de preguntas)	PRÁCTICA - PRESENTADAS (En cantidad de casos)	PRÁCTICA - ACEPTADAS (En cantidad de casos)
	564	27	1832	379	2547	255	1889	148
SERVICIO NOTARIAL	PRESENTADAS	ACEPTADAS	PRESENTADAS	ACEPTADAS	TEÓRICA - PRESENTADAS (En cantidad de preguntas)	TEÓRICA - ACEPTADAS(En cantidad de preguntas)	PRÁCTICA - PRESENTADAS (En cantidad de casos)	PRÁCTICA - ACEPTADAS (En cantidad de casos)
	820	137	492	54	1748	230	2339	226
RENOVACION PARCIAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA	PRESENTADAS	ACEPTADAS	PRESENTADAS	ACEPTADAS	TEÓRICA - PRESENTADAS (En cantidad de preguntas)	TEÓRICA - ACEPTADAS(En cantidad de preguntas)	PRÁCTICA - PRESENTADAS (En cantidad de casos)	PRÁCTICA - ACEPTADAS (En cantidad de casos)
	-	-	396	5	383	125	263	13
CARRERA FISCAL	PRESENTADAS	ACEPTADAS	PRESENTADAS	ACEPTADAS	TEÓRICA - PRESENTADAS (En cantidad de preguntas)	TEÓRICA - ACEPTADAS(En cantidad de preguntas)	PRÁCTICA - PRESENTADAS (En cantidad de casos)	PRÁCTICA - ACEPTADAS (En cantidad de casos)
	605	17	-	-	2506	429	1352	905
SECRETARIOS 2014	PRESENTADAS	ACEPTADAS	PRESENTADAS	ACEPTADAS	TEÓRICA - PRESENTADAS (En cantidad de preguntas)	TEÓRICA - ACEPTADAS(En cantidad de preguntas)	PRÁCTICA - PRESENTADAS (En cantidad de casos)	PRÁCTICA - ACEPTADAS (En cantidad de casos)
	220	42	265	N/I	2597	163	753	154
CARRERA DEFENSORIAL	PRESENTADAS	ACEPTADAS	PRESENTADAS	ACEPTADAS	TEÓRICA - PRESENTADAS (En cantidad de preguntas)	TEÓRICA - ACEPTADAS(En cantidad de preguntas)	PRÁCTICA - PRESENTADAS (En cantidad de casos)	PRÁCTICA - ACEPTADAS (En cantidad de casos)
	254	144	2374	231	5482	358	5543	912

[225] Durante la visita *in situ*,⁴² los representantes del Consejo de la Judicatura también presentaron información relativa a las impugnaciones ciudadanas recibidas:

⁴¹ Ver la presentación realizada por el Consejo de la Judicatura durante la visita in situ, diapositiva 27. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_pan_3_ter_con_jud_fin.pptxf

⁴² Ver la presentación realizada por el Consejo de la Judicatura durante la visita in situ, diapositiva 28. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_pan_3_ter_con_jud_fin.pptx

[226] Cada uno de los concursos para la Carrera Judicial y para el Servicio Notarial (2014) recibieron una impugnación ciudadana. Cada uno de los concursos de renovación parcial de la Corte Nacional de Justicia y para la Carrera Defensorial recibieron dos impugnaciones. El concurso para Secretarios (2014) recibió 3 impugnaciones. No hubo impugnaciones ciudadanas en el concurso para la Carrera Fiscal (2014). De todas las impugnaciones recibidas, apenas una fue aceptada, relativa al concurso para la renovación parcial de la Corte Nacional de Justicia.

[227] El Comité, con base en la información anterior, da cuenta que el Consejo de la Judicatura ha venido adelantando procesos de selección para servidores jurisdiccionales con base en las disposiciones del nuevo régimen de las carreras judiciales. Sin embargo, no se presentó información sobre concursos realizados para el ingreso de los servidores de las distintas carreras administrativas de la Función Judicial. En este sentido, el Comité reitera la importancia de que el Estado analizado tome medidas para reducir el elevado grado de provisionalidad existente en las carreras administrativas de la Función Judicial, llevando a cabo los respectivos concursos públicos de méritos y oposición (Ver recomendación 1.1.3.14. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).⁴³

[228] Finalmente, la Fiscalía General de la Nación también presentó información sobre concursos durante la visita *in situ*,⁴⁴ detallando los resultados obtenidos en los concursos de méritos y oposición abiertos realizados entre 2011 y 2015. En relación con esta información, el Comité observó que nuevos concursos para el ingreso a la carrera fiscal administrativa fueron realizados cuando todavía existían candidatos aprobados en el banco de elegibles, el cual según el artículo 72 del COFJ tiene validez de seis años.

[229] Al respecto, los representantes de la Fiscalía General informaron lo siguiente⁴⁵ *“En lo que respecta a esta inquietud cabe indicar que la Fiscalía General del Estado en coordinación con el Consejo de la Judicatura, han convocado a nuevos Concursos de Méritos, Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social, pese a existir bancos de elegibles de concursos anteriores por los siguientes motivos:*

[230] • *No existen elegibles para las provincias en las cuales se han generado nuevas vacantes por creación o cese de funciones de servidoras o servidores.*

[231] • *El número de elegibles es inferior al número de cargos vacantes que se presentan en la institución.”*

⁴³ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “El Consejo de la Judicatura, en el año 2015, trabajó de manera coordinada con el Ministerio de Trabajo – MDT y Ministerio de Finanzas – MF, para la creación de partidas de cargos administrativos, que permitan efectuar los procesos de concurso de méritos y oposición para el otorgamiento de nombramientos regulares de la carrera administrativa de la Función Judicial. De acuerdo con la planificación del concurso de méritos y oposición y al existir personal que se encontraba contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales que cumplía el plazo establecido en la normativa, se convocó al concurso permitiendo el otorgamiento de nombramientos provisionales. Actualmente, la Institución a través de sus áreas competentes se encuentra en un proceso de análisis que permita el mejoramiento de sus estructuras, perfiles y procesos administrativos, una vez que se cuente con dicha información se reactivarán los concursos de méritos y oposición planificados para el presente año”.

⁴⁴ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

⁴⁵ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

1.1.3 Recomendaciones

[232] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 1.1.1 y 1.1.2 del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.1.3.1 Adoptar las medidas pertinentes para continuar ampliando el porcentaje de servidores concursados en la Función Ejecutiva, buscando ejecutar la planificación de los concursos de los puestos que se encuentran ocupados con servidores de nombramiento provisional de puesto vacante, y analizar los porcentajes de utilización de los contratos ocasionales (Ver párrafo 124 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.2 Mejorar los mecanismos para garantizar el proceso de institucionalización, para que las entidades bajo el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) cuenten con manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales actualizados y debidamente aprobados por el Ministerio del Trabajo, en un plazo razonable (Ver párrafo 131 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).

1.1.3.3 Considerar establecer disposiciones que requieran la publicación de los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales actualizados en los respectivos sitios *web* de las entidades, de manera que puedan ser consultados por cualquier persona (Ver párrafo 132 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).

1.1.3.4 Considerar implementar las recomendaciones contenidas en la propuesta del Ministerio del Trabajo, con el fin de garantizar los principios de transparencia, igualdad, equidad, y eficiencia en los concursos de méritos y oposición, tales como:

- i. la realización de concursos públicos ejecutados por el Ministerio del Trabajo, a solicitud de las entidades para puestos contemplados en su plantilla óptima de personal;
- ii. la realización de concursos de mérito transversales en un sistema de selección por etapas y convocatoria pública a través del Ministerio del Trabajo;
- iii. la centralización de la selección/ contratación para cargos habilitantes u homologados y mantener descentralizado para cargos especializados; y

- iv. el establecimiento del banco de elegibles unificado para el sector público (Ver párrafo 137 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.5 Analizar la conformación del Tribunal de Apelaciones, buscando evidenciar aún más la efectividad de la segunda instancia (Ver párrafo 137 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.6 Ampliar razonablemente los plazos mínimos para la publicación y difusión de la convocatoria de los concursos y para la postulación a los mismos (Ver párrafo 141 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.7 Aprobar el Reglamento Interno de Administración del Personal de la Asamblea Nacional y asegurar que el mismo contenga parámetros detallados sobre cómo se llevarán a cabo los concursos de méritos y oposición, los cuáles deben incluir:
- i. hacer públicos los anuncios de vacantes en la Función Legislativa, a través del uso de los medios masivos de comunicación, incluyendo el “Internet”;
 - ii. prever plazos mínimos y razonables de difusión de las convocatorias a exámenes de ingreso, los requisitos y criterios de selección y plazos mínimos durante los cuales se recibirán inscripciones de postulantes;
 - iii. incluir en el contenido de los avisos el cronograma previsto y los lugares donde se reciben inscripciones y donde se puede obtener mayor información sobre la convocatoria; y
 - iv. prever mecanismos de impugnación dirigidos a aclarar, modificar o revocar los actos substanciales que integran los procesos de selección meritatoria, tanto en el ámbito administrativo como judicial, de manera que pueda garantizarse que los concursos de méritos y oposición se caractericen por los principios de legalidad, equidad, neutralidad, igualdad y transparencia (Ver párrafos 24 y 146 en las secciones 1.1.1. y 1.1.2.1., respectivamente, del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.8 Adoptar las medidas pertinentes para garantizar que la Asamblea Nacional apruebe su manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional y establecer disposiciones normativas que requieran mantener actualizado dicho manual (Ver párrafo 149 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).

- 1.1.3.9 Establecer disposiciones que requieran la publicación del manual de descripción, valoración y clasificación de puestos actualizado de la Asamblea Nacional en su página *web* institucional, de manera que pueda ser consultados por cualquier persona (Ver párrafo 149 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.10 Adoptar las medidas pertinentes para dar inicio a los concursos públicos de méritos y oposición para llenar los puestos de personal legislativo permanente en la Función Legislativa, a manera de garantizar que la mayoría de los servidores de la Función Legislativa ingresen mediante procesos meritarios (Ver párrafo 150 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.11 Dotar a la Coordinación General de Talento Humano de la Asamblea General, los recursos presupuestarios necesarios para cumplir plenamente sus funciones y operaciones en el proceso de implementación de la selección meritatoria del personal legislativo permanente, dentro de los recursos disponibles (Ver párrafo 152 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.12 Prever plazos mínimos y razonables para la publicación de las convocatorias a los concursos públicos para el ingreso a las carreras de la Función Judicial (Ver párrafo 155 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.13 Establecer, en el Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial, plazos mínimos y razonables para la presentación de solicitudes de reconsideración o recalificación de méritos y de las pruebas teóricas o prácticas. Asimismo, efectuar las modificaciones del caso a los fines de que la instancia ante quien se presenta el recurso no sea la misma que calificó el concurso, asegurando de esta manera la efectividad de la segunda instancia y buscando que estas decisiones las tome un órgano colegiado, tal como el Pleno del Consejo de la Judicatura (Ver párrafo 159 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.14 Adoptar las medidas pertinentes para reducir el elevado grado de provisionalidad existente en las carreras administrativas de la Función Judicial, llevando a cabo los respectivos concursos públicos de méritos y oposición (Ver párrafos 163 y 227 en la sección 1.1.2.1. del capítulo II de este informe).

1.2. SISTEMAS PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS POR PARTE DEL ESTADO

1.1.1. Seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda

Recomendación 1.2.1:

Fortalecer los procedimientos de licitación pública, por concursos de ofertas y contratación en general.

Medida sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Revisar las exclusiones, excepciones y regímenes especiales de contratación, unificando sus sistemas y prácticas, particularmente las contenidas en los artículos 4 a 6 de la Ley de Contratación Pública y los artículos 12 y 14 de la Ley de Consultoría, y que la licitación y concurso público de ofertas constituyan la regla general para la selección de los procedimientos de contratación en el sistema estatal de adquisiciones de bienes y servicios, asegurando así la observancia de los principios de publicidad, equidad, y eficiencia previstos en la Convención.

[233] En su respuesta al cuestionario,⁴⁶ el Estado analizado presenta información con respecto a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNC), publicada en el Registro Oficial No. 395 de 04 de agosto de 2008. Sin embargo, dicha ley ya fue analizada anteriormente en el informe de la Tercera Ronda.⁴⁷

[234] No obstante, con ocasión de la visita *in situ*,⁴⁸ el Estado analizado presentó información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de los cuales el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:

[235] – El Reglamento General de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, aprobado mediante Decreto Ejecutivo N° 1700 (Modificado), publicado en el Registro Oficial Suplemento 588 de 12 de mayo de 2009, regula en sus artículos 68 hasta el 108 los tipos de contratación por régimen especial establecidos por el artículo 2 de la LOSNC.⁴⁹

[236] Los procedimientos de contratación de los tipos de contratación por régimen especial involucran criterios de selectividad variados que incluyen la subasta inversa (en el caso de adquisición de fármacos), la elaboración de listas cortas (una de las opciones para la contratación de servicios

⁴⁶ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 95, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

⁴⁷ Véase el Informe del Ecuador correspondiente a la Tercera Ronda de Análisis, p. 40. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_III_inf_ecu.pdf

⁴⁸ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

⁴⁹ En líneas generales, de acuerdo con el artículo 2 de la LOSNC, los tipos de contratación por régimen especial son los siguientes: 1. Adquisición de Fármacos; 2. Seguridad Interna y Externa; 3. Comunicación Social; 4. Asesoría y Patrocinio Jurídico; 5. Obra Artística, Literaria o Científica; 6. Repuestos o Accesorios; 7. Bienes y Servicios, Únicos en el mercado o proveedor único; 8. Transporte de Correo Interno e Internacional; 9. Contratos entre Entidades Públicas o sus Subsidiarias; 10. Instituciones Financieras y de Seguros del Estado; 11. Empresas Mercantiles del Estado y Subsidiarias; 12. Sectores Estratégicos.

de comunicación social y publicidad) y la contratación directa (para los demás casos, incluyéndose la contratación de servicios de comunicación social y publicidad; asesoría y patrocinio jurídico; obra artística, literaria o científica; repuestos o accesorios no disponibles en el catálogo electrónico; bienes y servicios únicos en el mercado o proveedor único; contratos entre entidades públicas o sus subsidiarias; instituciones financieras y de seguros del Estado; empresas mercantiles del Estado y subsidiarias; y sectores estratégicos).

[237] Cabe destacar que, de manera general, se requiere que la máxima autoridad de la entidad contratante o su delegado emita una resolución fundamentada, demostrando la existencia de la necesidad específica que le faculta acogerse al Régimen Especial.

[238] Asimismo, en todos los procedimientos de régimen especial existe la obligación de publicar en el Portal COMPRAS PUBLICAS⁵⁰ los actos esenciales de cada compra. Los casos de contrataciones en

situaciones de emergencia (artículo 57 de la LOSNCP y artículo 5 de la Resolución SERCOP No. 045-2010) igualmente requieren, una vez superada la situación de emergencia, la publicación en el Portal de un informe que detalle las contrataciones realizadas y el presupuesto empleado, con indicación de los resultados obtenidos.

[239] En este sentido, el Comité considera que los sistemas especiales se encuentran regulados y abarcan de un modo general todos los bienes, obras y servicios (incluso los servicios de consultoría).

[240] Sin embargo, con el objetivo de verificar si la licitación y el concurso público de ofertas constituyen la regla general para la selección de los procedimientos de contratación en el sistema estatal de adquisiciones de bienes y servicios, asegurando así la observancia de los principios de publicidad, equidad, y eficiencia previstos en la Convención, se solicitó durante la visita *in situ* información sobre resultados en la materia.

[241] En este sentido el Estado analizado presentó, entre otra información pertinente, una tabla con datos de los montos adjudicados por tipo de procedimiento entre 2010 y 2015.⁵¹ Con base en esta información, se elaboró el siguiente cuadro con los porcentuales de los montos adjudicados:

Tipo de procedimiento	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio
Régimen Común	62.37%	51.63%	65.03%	55.02%	60.64%	63.43%	59.28%
Catálogo Electrónico	1.99%	2.05%	3.10%	3.44%	4.92%	4.54%	3.31%
Concurso Público	0.59%	2.02%	1.70%	1.06%	0.97%	0.61%	1.21%
Concurso Público por Lista Corta Desierta	0.00%	0.02%	0.02%	0.02%	0.01%	0.07%	0.02%
Contratación directa	1.30%	1.23%	1.25%	1.02%	1.64%	1.65%	1.32%

⁵⁰ <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/>

⁵¹ Véase información estadística proporcionada por SERCOP con posterioridad a la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

Cotización	6.65%	6.55%	7.61%	6.33%	8.08%	7.97%	7.15%
Ferias Inclusivas	0.00%	0.00%	0.16%	0.57%	0.70%	0.82%	0.37%
Licitación	23.22%	18.78%	26.03%	19.94%	15.20%	14.49%	19.81%
Licitación de Seguros	0.56%	0.80%	0.21%	0.42%	0.41%	0.40%	0.46%
Lista corta	1.10%	1.01%	1.19%	1.02%	1.37%	1.59%	1.19%
Lista Corta por Contratación Directa Desierta	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Menor Cuantía	8.65%	7.00%	6.77%	5.88%	5.71%	6.08%	6.62%
Subasta Inversa Electrónica	18.30%	12.18%	16.98%	15.32%	21.63%	25.23%	17.81%
Régimen Especial	37.63%	48.36%	34.97%	44.86%	38.95%	36.00%	40.55%
Asesoría y Patrocinio Jurídico				0.11%	0.20%	0.14%	0.07%
Asesoría y Patrocinio Jurídico - Cons. puntuales y específicas				0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Bienes y Servicios únicos				1.67%	5.60%	4.22%	1.79%
Comunicación Social - Contratación Directa				0.94%	1.54%	1.34%	0.62%
Comunicación Social - Proceso de Selección				0.44%	1.33%	1.21%	0.46%
Cont. de Instituciones Financieras y de Seguros del Estado				0.01%	0.01%	0.01%	0.00%
Contratación de Seguros				0.66%	1.07%	0.38%	0.35%
Contrataciones con empresas públicas internacionales				0.85%	2.60%	6.41%	1.47%
Contratos entre Entidades Públicas o sus subsidiarias				4.45%	10.65%	7.02%	3.53%
Empresas Públicas, Mercantiles o Subsidiarias				1.92%	8.05%	2.13%	1.93%
Obra artística, científica o literaria				0.22%	0.45%	0.59%	0.20%
Publicación	37.63%	48.36%	34.97%	32.72%	5.85%	11.02%	29.48%
Repuestos o Accesorios				0.87%	1.60%	1.51%	0.63%
Transporte de correo interno o internacional				0.00%	0.00%	0.01%	0.00%
Otros Procedimientos		0.00%	0.00%	0.12%	0.41%	0.57%	0.17%
Adquisición de Bienes Inmuebles				0.01%	0.01%	0.03%	0.01%
Arrendamiento de Bienes Inmuebles				0.11%	0.41%	0.54%	0.16%
Concurso Público por Contratación Directa Desierta		0.00%	0.00%				0.00%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

[242] Al respecto, el Comité observa en líneas generales que los regímenes especiales corresponden a un elevado porcentaje de los montos adjudicados en las contrataciones públicas en Ecuador (40.55% en el promedio de los últimos 5 años), llegando a alcanzar casi la mitad del monto total adjudicado en el año 2011. Llama la atención del Comité que, entre los tipos de procedimiento más utilizados, sea la categoría de “Publicación”, la cual corresponde al 100% de los montos adjudicados por contrataciones bajo regímenes especiales en los años 2010, 2011 y 2012. Particularmente, cuando el Comité no logra identificar a qué artículos del Reglamento de la LOSNCP este tipo de procedimiento corresponde.

[243] Asimismo, el Comité observa algunas tendencias en el aumento de la utilización de la subasta inversa electrónica y de la utilización del catálogo electrónico para compras de bienes y servicios normalizados, y una progresiva disminución del porcentaje total de los montos adjudicados a través de licitación. De acuerdo a la información proporcionada por el Estado, se evidencia

que se ha impulsado la contratación por los procedimientos de Catálogo Electrónico y Subasta Inversa Electrónica ya que los mismos representan un beneficio en términos de tiempo, eficacia y costo, haciendo que la contratación pública se constituya como transparente, eficaz, ágil, y participativa.⁵² Por otro lado, hubo un incremento considerable en los montos adjudicados a través de otros procesos del régimen especial, tales como la contratación directa de bienes y servicios únicos, contrataciones con empresas públicas internacionales, contratos entre entidades públicas o sus subsidiarias y otros contratos de empresas públicas, mercantiles o subsidiarias.

[244] El Comité observa también que no se presentó información sobre las contrataciones de ínfima cuantía, ni tampoco sobre el monto adjudicado a través de las excepciones contenidas en el artículo 3 de la LOSNCP, relativas a los contratos financiados a través de préstamos y cooperación internacional.⁵³

⁵² Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó adicionalmente que “El Estado como política pública garantiza la producción nacional, a través de la participación de actores de economía popular y solidaria, mediante la utilización del catálogo electrónico el mismo que contiene la modalidad de catálogo dinámico inclusivo”.

⁵³ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado señaló que “La información sobre el detalle de los valores de contratación pública, realizada a través del procedimiento de Ínfima Cuantía los adjunto:

<i>Año</i>	<i>Porcentaje</i>
2010	0,03%
2011	2%
2012	4%
2013	9%
2014	7%
2015	7%
2016	5%

Fuente: Boletín de Estadísticas y Base de Datos del SOCE constantes en el sistema S.I
Referente a las contrataciones efectuadas a través del artículo 3 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, de acuerdo al texto del mismo, estas contrataciones no se registran en el portal de compras públicas, debido a que para estas contrataciones rige lo estipulado en el convenio de crédito, convenio que es confidencial, y que la única institución pública que conoce sus contenidos es el Ministerio de Finanzas, de acuerdo a sus competencias legales, información que fue detallada y resaltada en la exposición realizada y en la contestación a las preguntas efectuada en la visita in situ.
Adicional a ello es importante destacar que, para el caso de contratos celebrados por préstamos internacionales, la LOSNCP es utilizada de forma supletoria.”

[245] En atención a lo anterior, sin perjuicio de tomar nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida única de la recomendación 1.2.1. del capítulo II del presente informe, el Comité estima del caso reformular la recomendación en el sentido de que se evalúe y adecue el sistema de contrataciones y adquisiciones públicas de tal modo que los procedimientos competitivos constituyan efectivamente la regla general para la selección de los procedimientos de contratación en el sistema estatal de adquisiciones de bienes y servicios y contratación de obras. Asimismo, que se diseñe e implemente un mecanismo para realizar evaluaciones integrales periódicas que permitan valorar la utilización y efectividad del sistema para la adquisición de bienes y servicios y contratación de obras y, con base en sus resultados, cuando corresponda, definir y considerar la adopción de medidas específicas que permitan asegurar la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia del mismo. El Comité formulará recomendaciones al respecto (Ver recomendaciones 1.2.3.1. y 1.2.3.2. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[246] Guardan relación con lo anterior, las observaciones presentadas por la académica durante la visita *in situ*,⁵⁴ sobre la posible fuga y arbitrariedad de la aplicación del régimen especial previsto en el artículo 2 de la LOSNCP, particularmente lo relativo al “giro específico del negocio”; a las contrataciones interadministrativas y a las contrataciones con proveedores únicos. En su opinión, se hace necesaria una evaluación general del sistema (normativa, tecnológica y de institucionalidad).

RECOMENDACIÓN 1.2.2.:

Fortalecer los mecanismos de control del sistema de contrataciones del Estado.

Medida a):

[247] Esta medida fue considerada satisfactoriamente y, por lo tanto, no requiere atención adicional.

Medida b):

[248] Esta medida fue considerada satisfactoriamente y, por lo tanto, no requiere atención adicional.

RECOMENDACIÓN 1.2.3.:

Continuar fortaleciendo los medios electrónicos y sistemas de información para la contratación pública.

Medida única:

[249] Esta medida fue considerada satisfactoriamente y, por lo tanto, no requiere atención adicional.

RECOMENDACIÓN 1.2.4.:

Fortalecer la identificación de criterios para la selección de contratistas.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Definir el alcance de la expresión “conveniencia a los intereses nacionales e institucionales” señalado en el artículo 26 de la Ley de Contratación Pública a los fines de darle una mayor precisión a ese criterio.

⁵⁴ Véase presentación de la Dra. Inés María Baldeón Barriga, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_soc_civ_tem_2_ter_dra_in_mar_bal.pdf

[250] En su respuesta al cuestionario,⁵⁵ el Estado analizado informa que la Ley de Contratación Pública fue derogada y reemplazada por la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNC), publicada en el Registro Oficial No. 395 de 04 de agosto de 2008. Sin embargo, dicha ley ya fue analizada anteriormente en el informe de la Tercera Ronda.⁵⁶

[251] El Comité observa, sin embargo, que el objetivo de la medida a) sugerida era evitar o disminuir la utilización de criterios subjetivos para la adjudicación del contrato, pues el artículo 26 de la Ley de Contratación Pública anterior disponía que se adjudicaría *“el contrato al proponente que hubiere presentado la oferta más conveniente a los intereses nacionales e institucionales,”* sin que hubiera una definición de estos términos.

[252] En este sentido, el Comité verifica que, de acuerdo a las facultades establecidas por el artículo 10 de la LOSNC, el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP), estableció, entre otros, algunos modelos obligatorios de documentos precontractuales y contractuales, aplicables a las diferentes modalidades y procedimientos de contratación pública, entre los cuales se destacan:

[253] - La Resolución No. RE-SERCOP-2013-02 de 27 de diciembre de 2013, en la cual se expiden los modelos y formatos de documentos precontractuales para la ejecución de obras, adquisición de bienes, y/o prestación de servicios incluidos los de Consultoría en las contrataciones previstas en el Régimen especial.

[254] - La Resolución No. RE-SERCOP-2014-03 de 06 de febrero de 2014, en la cual se expide la regulación sobre la aplicación de parámetros de evaluación en la calificación de ofertas establecidos en las condiciones particulares de los modelos de pliegos de los diferentes procedimientos de contratación de régimen común, y tiene por objeto determinar los criterios fundamentales para la determinación de las capacidades técnicas, económico-financieras y/o jurídicas de los participantes y sus ofertas.

[255] De acuerdo con el artículo 4º de la Resolución No. RE-SERCOP-2014-03, las capacidades técnicas, económico-financieras y/o jurídicas requeridas podrán ser analizadas:

[256] *“a) utilizando una única etapa de evaluación a través de la metodología “Cumple/No Cumple” tratándose de Subasta Inversa Electrónica, menor cuantía de obras, bienes y servicios; y, contratación directa de consultoría; y,*

⁵⁵ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 95, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

⁵⁶ Véase el Informe del Ecuador correspondiente a la Tercera Ronda de Análisis, p. 42. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_III_inf_ecu.pdf

[257] *b) en los demás procedimientos de contratación de régimen común, utilizando dos etapas de evaluación, la primera con la metodología “Cumple/No Cumple” cuyos parámetros serán establecidos en los pliegos por la entidad contratante y posteriormente, solo con los oferentes calificados, la segunda etapa de evaluación será “Por Puntaje” a través del Portal Institucional (...)”*

[258] - La Resolución No. RE-SERCOP-2014-04 de 20 de febrero de 2014, mediante la cual se expide la versión SERCOP 1.1 de los Modelos y Formatos de documentos precontractuales y contractuales para la ejecución de obras, adquisición de Bienes y/o prestación de servicios, incluidos los de consultoría.

[259] - La Resolución No. RE-SERCOP-2014-14 de 01 de octubre de 2014, mediante la cual se expiden los parámetros de evaluación por puntaje en la calificación de ofertas.

[260] - La Resolución No. RE-SERCOP-2014-17 de 29 de octubre de 2014, mediante la cual se expide los modelos de documentos precontractuales para la contratación de obras, bienes y/o servicios, incluidos los de consultoría, financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo-BID.

[261] Sin embargo, el Comité observa que existe una importante diferencia en la utilización de criterios de selección objetivos en relación con la contratación de bienes o servicios “normalizados” y los “no normalizados”. En general los “normalizados”

cuentan con un sistema menos subjetivo de calificación “cumple/no cumple”, mientras los “no normalizados” mantienen aún un sistema de calificaciones por puntaje.⁵⁷

[262] Al respecto, la definición del Mejor Costo en Bienes o Servicios “Normalizados”, según el numeral 17 del artículo 6 de la LOSNCP, es la siguiente: *“Oferta que cumpliendo con todas las especificaciones y requerimientos técnicos, financieros y legales exigidos en los documentos precontractuales, oferte el precio más bajo.”*

[263] A su vez, el numeral 18 del mismo artículo de la LOSNCP provee la siguiente definición para Mejor Costo en Obras, o en Bienes o Servicios “No Normalizados”: *“Oferta que ofrezca a la entidad las mejores condiciones presentes y futuras en los aspectos técnicos, financieros y legales, sin que el precio más bajo sea el único parámetro de selección. En todo caso, los parámetros de evaluación deberán constar obligatoriamente en los Pliegos.”*

[264] Asimismo, según la Disposición Transitoria Primera de la LOSNCP, *“los bienes y servicios que se comercialicen en el mercado público serán normalizados por la entidad competente encargada de la normalización, en su falta, los responsables de establecer transitoriamente los lineamientos y parámetros que deberán ser observados en el proceso de contratación, son el Servicio Nacional de Contratación Pública SERCOP y las entidades contratantes, en el orden indicado y de manera excluyente.”*

⁵⁷ Según la Disposición Transitoria Primera de la LOSNCP, “los bienes y servicios que se comercialicen en el mercado público serán normalizados por la entidad competente encargada de la normalización, en su falta, los responsables de establecer transitoriamente los lineamientos y parámetros que deberán ser observados en el proceso de contratación, son el Servicio Nacional de Contratación Pública SERCOP y las entidades contratantes, en el orden indicado y de manera excluyente.”

[265] En atención a lo anterior, el Comité no verificó la existencia de reglas claras sobre la definición de los conceptos “normalizado” y “no normalizado” y esto podría generar un mayor grado de subjetividad en los procesos de calificación de ofertas. En este sentido, sin perjuicio de tomar nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida a) de la recomendación 1.2.4. del capítulo II del presente informe, el Comité estima del caso reformular la recomendación en el sentido de que el Estado analizado considere precisar dichos conceptos a manera de evitar que puedan quedar a la conveniencia de la entidad contratante. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.2.3.3. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[266] Guardan relación con lo anterior, las observaciones que sobre este tema presentaron los representantes del sector privado y académicos⁵⁸ que fueron invitados a participar en la visita *in situ*, en cuanto a la distorsión y falta de claridad en los conceptos “normalizado” y “no normalizado”, que conlleva el escogimiento a conveniencia del proceso de contratación. Asimismo, se indicó que los pliegos del SERCOP incluyen varios criterios para objetivar la evaluación; pero en algunos procesos de contratación directa persiste la falta de motivación en la selección del proveedor.

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Establecer criterios de selección para aquellos casos de contratación que no conlleven concurso o licitación pública.

[267] En su respuesta al cuestionario,⁵⁹ el Estado analizado presenta información con respecto a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNC), publicada en el Registro Oficial No. 395 de 04 de agosto de 2008. Sin embargo, dicha ley ya fue analizada anteriormente en el informe de la Tercera Ronda.

[268] Sin embargo, el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:

[269] - El artículo 51 de la LOSNC, reformado por la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 100 de 14 de Octubre del 2013. Con la reforma, el citado artículo pasó a exigir por lo menos tres proformas para los casos de contratación directa de menor cuantía de bienes y servicios no normalizados, exceptuando los de consultoría, así como la contratación de obras.

[270] - La Resolución INCOP No. 062-2012, de 30 de mayo del 2012, que expide la resolución casuística del uso del procedimiento de ínfima cuantía (prepuesto referencial de contratación igual o inferior al coeficiente 0,0000002 del Presupuesto Inicial del Estado).⁶⁰

⁵⁸ Véase presentación de la Dra. Inés María Baldeón Barriga, disponible en:

http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_soc_civ_tem_2_ter_dra_in_mar_bal.pdf

⁵⁹ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 103-104, disponible en:

http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

⁶⁰ Para el año 2016, este monto equivale a \$5.967,02 dólares.

[271] En su artículo 7 se establece: *“Concurrencia de ofertas.- Siempre que sea posible, se exhorta a las entidades contratantes a que cuenten con al menos tres proformas previamente a definir el proveedor con quien se realizará la contratación por ínfima cuantía (...)”*.

[272] Al respecto, el Comité considera un avance la exigencia de por lo menos tres proformas para las contrataciones directas de menor cuantía. Sin embargo, aunque contribuya para la transparencia del proceso de contratación, la exigencia de las tres proformas en si sola no implica necesariamente que se tendrán en cuenta criterios objetivos para la solicitud de las proformas, así como para la selección del contratado.

[273] Asimismo, el Comité observa que en los casos de contratación directa por el procedimiento de ínfima cuantía no existe una obligación sino una exhortación a las entidades contratantes a que cuenten con tres proformas antes de proceder a la contratación. Tampoco se observó la existencia de criterios de selección cuando es utilizada la contratación directa en los supuestos del régimen especial (Artículo 2 de la LOSNCP).

[274] En este sentido, sin perjuicio de tomar nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida b) de la recomendación 1.2.4. del capítulo II del presente informe, el Comité estima del caso reformular la recomendación en el sentido de que el Estado analizado considere establecer criterios objetivos aplicables para aquellos casos de contratación

que no conlleven concurso o licitación pública y considere exigir que se cuenten con al menos tres proformas en dichos casos, cuando la especificidad así lo permita (Ver recomendación 1.2.3.4. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

RECOMENDACIÓN 1.2.5.:

Continuar fomentando los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención.

Medida única:

[275] Esta medida fue considerada satisfactoriamente y, por lo tanto, no requiere atención adicional.

1.2.2. Desarrollos nuevos con respecto a la implementación de la disposición de la Convención sobre sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado

[276] El Comité tuvo a su disposición información sobre los siguientes nuevos desarrollos en esta materia, sobre los cuales formulará las observaciones y recomendaciones pertinentes:

1.2.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a. Alcance

- **Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica, entre las que se destacan las siguientes:**

[277] – La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCPP), reformada por la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 100 de 14 de Octubre del 2013 y su Reglamento, que tiene por finalidad establecer el Sistema Nacional de Contratación Pública y determinar los principios y normas para regular los procedimientos de contratación para la adquisición o arrendamiento de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios, incluidos los de consultoría realizados por 1. Los Organismos y dependencias de las Funciones del Estado; 2. Los Organismos Electorales; 3. Los Organismos de Control y Regulación; 4. Las entidades que integran el Régimen Seccional Autónomo; 5. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la Ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; 6. Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos; 7. Las corporaciones,

fundaciones o sociedades civiles en cualquiera de los casos identificados en la norma,⁶¹ y; 8. Las compañías mercantiles cualquiera hubiere sido o fuere su origen, creación o constitución de acuerdo con lo establecido en la norma.⁶²

[278] El artículo 2 de la LOSNCPP establece un régimen especial de contrataciones,⁶³ los cuales se someten a normativa específica dictada por el Presidente de la República a través del Reglamento de la Ley (artículos 68 a 108).

[279] Los supuestos de contratación excluidos de la misma se encuentran establecidos en el artículo 3 de la LOSNCPP y se refieren a las contrataciones que se financien, previo convenio, con fondos provenientes de organismos multilaterales de crédito de los cuales el Ecuador sea miembro, o en las contrataciones que se financien con fondos reembolsables o no reembolsables provenientes de financiamiento de gobierno a gobierno; u organismos internacionales de cooperación. En estos casos, se observará lo

⁶¹ En líneas generales, de acuerdo con el artículo 2 de la LOSNCPP, los tipos de contratación por régimen especial son los siguientes: 1. Adquisición de Fármacos; 2. Seguridad Interna y Externa; 3. Comunicación Social; 4. Asesoría y Patrocinio Jurídico; 5. Obra Artística, Literaria o Científica; 6. Repuestos o Accesorios; 7. Bienes y Servicios, Únicos en el mercado o proveedor único; 8. Transporte de Correo Interno e Internacional; 9. Contratos entre Entidades Públicas o sus Subsidiarias; 10. Instituciones Financieras y de Seguros del Estado; 11. Empresas Mercantiles del Estado y Subsidiarias; 12. Sectores Estratégicos.

⁶² Según el numeral 7 del artículo 1º de la LOSNCPP, dicha Ley se aplica a las corporaciones, fundaciones o sociedades civiles en cualquiera de los siguientes casos: “a) estén integradas o se conformen mayoritariamente con cualquiera de los organismos y entidades señaladas en los números 1 al 6 de este artículo o, en general por instituciones del Estado; o, b) que posean o administren bienes, fondos, títulos, acciones, participaciones, activos, rentas, utilidades, excedentes, subvenciones y todos los derechos que pertenecen al Estado y a sus instituciones, sea cual fuere la fuente de la que procedan, inclusive los provenientes de préstamos, donaciones y entregas que, a cualquier otro título se realicen a favor del Estado o de sus instituciones; siempre que su capital o los recursos que se le asignen, esté integrado en el cincuenta (50%) por ciento o más con participación estatal; y en general toda contratación en que se utilice, en cada caso, recursos públicos en más del cincuenta (50%) por ciento del costo del respectivo contrato.”

⁶³ Establece el numeral 8 del artículo 1º de la LOSNCPP, que se encuentran bajo la Ley, “las compañías mercantiles cualquiera hubiere sido o fuere su origen, creación o constitución que posean o administren bienes, fondos, títulos, acciones, participaciones, activos, rentas, utilidades, excedentes, subvenciones y todos los derechos que pertenecen al Estado y a sus instituciones, sea cual fuere la fuente de la que procedan, inclusive los provenientes de préstamos, donaciones y entregas que, a cualquier otro título se realicen a favor del Estado o de sus instituciones; siempre que su capital, patrimonio o los recursos que se le asignen, esté integrado en el cincuenta (50%) por ciento o más con participación estatal; y en general toda contratación en que se utilice, en cada caso, recursos públicos en más del cincuenta (50%) por ciento del costo del respectivo contrato. Se exceptúan las personas jurídicas a las que se refiere el numeral 8 del artículo 2 de esta Ley, que se someterán al régimen establecido en esa norma.”

⁶⁴ En líneas generales, de acuerdo con el artículo 2 de la LOSNCPP, los tipos de contratación por régimen especial son los siguientes: 1. Adquisición de Fármacos; 2. Seguridad Interna y Externa; 3. Comunicación Social; 4. Asesoría y Patrocinio Jurídico; 5. Obra Artística, Literaria o Científica; 6. Repuestos o Accesorios; 7. Bienes y Servicios, Únicos en el mercado o proveedor único; 8. Transporte de Correo Interno e Internacional; 9. Contratos entre Entidades Públicas o sus Subsidiarias; 10. Instituciones Financieras y de Seguros del Estado; 11. Empresas Mercantiles del Estado y Subsidiarias; 12. Sectores Estratégicos.

acordado en los respectivos convenios. Sin embargo, lo no previsto en dichos convenios se regirá por las disposiciones de la LOSNCP.

[280] Entre los principios que rigen las contrataciones, según su artículo 4, se encuentran los de legalidad, trato justo, igualdad, calidad, vigencia tecnológica, oportunidad, concurrencia, transparencia, publicidad; y, participación nacional.

[281] Los artículos 7 a 13 tratan del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SNCP) y sus órganos. En el artículo 10 se crea el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP)⁶⁴ como organismo de derecho público, técnico regulatorio, con personalidad jurídica propia y autonomía administrativa, técnica, operativa, financiera y presupuestaria. Su máximo personero y representante legal es el Director General o la Directora, quien será designado/a por el Presidente de la República.

[282] El SERCOP ejerce la rectoría del Sistema y tiene, entre otras, las atribuciones de a) establecer los lineamientos generales que sirvan de base para la formulación de los planes de contrataciones de las entidades sujetas a la LOSNCP; b) Administrar el Registro Único de Proveedores (RUP); c) Desarrollar y administrar el Sistema Oficial de Contratación Pública del Ecuador, COMPRAS PUBLICAS, así como establecer las políticas y condiciones de uso de la información y herramientas electrónicas del Sistema; d) Establecer y administrar catálogos de bienes y servicios normalizados; e) Expedir modelos obligatorios de documentos precontractuales y contractuales, aplicables a las diferentes modalidades y procedimientos de contratación pública; f) Dictar normas

administrativas, manuales e instructivos relacionados con esta Ley.

[283] Asimismo, de acuerdo con el artículo 14, el SERCOP cuenta con atribuciones de control de las fases precontractual, la de ejecución del contrato y la de evaluación del mismo, las cuales incluyen verificar “1. *El uso obligatorio de las herramientas del Sistema, para rendir cuentas, informar, promocionar, publicitar y realizar todo el ciclo transaccional de la contratación pública;* 2. *El uso obligatorio de los modelos precontractuales, contractuales oficializados por el Servicio Nacional de Contratación Pública;* 3. *El cumplimiento de las políticas emitidas por el Directorio del SERCOP y los planes y presupuestos institucionales en materia de contratación pública;* 4. *La contratación con proveedores inscritos en el RUP, salvo las excepciones puntualizadas en esta Ley;* 5. *Que los proveedores seleccionados no presenten inhabilidad o incapacidad alguna hasta el momento de la contratación;* y, 6. *Que la información que conste en las herramientas del Sistema se encuentre actualizada.*”

[284] Cualquier incumplimiento dará lugar a las sanciones previstas en los artículos 106 a 108 de la LOSNCP. También se otorga al SERCOP el poder de solicitar información a entidades públicas o privadas que crea conveniente, las que deberán proporcionarla en forma obligatoria y gratuita en un término máximo de 10 días de producida la solicitud.

[285] El artículo 15 establece las atribuciones de los organismos de control del Estado, a los cuales, corresponde, dentro del marco de sus atribuciones, realizar los controles posteriores a los procedimientos de contratación efectuados por las Entidades Contratantes.

⁶⁴ A partir de la aprobación de la LOSNCP en 2008, se crea el Instituto Nacional de Contratación Pública (INCP), el cual fue sustituido por el SERCOP, desde la reforma a la LOSNCP, de acuerdo con la tercera disposición transitoria de la LOSNCP, agregada por la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 100 de 14 de Octubre del 2013.

[286] El mismo artículo determina también que el SERCOP tiene la obligación de informar a la Contraloría General del Estado (CGE) y a la Procuraduría General del Estado cada vez que conozca el cometimiento de infracciones a lo dispuesto en la LOSNCP.

[287] Los artículos 16 a 20 versan sobre el Registro Único de Proveedores (RUP), cuya inscripción es obligatoria para participar individualmente o en asociación en las contrataciones reguladas por la LOSNCP. Por excepción, los oferentes que intervengan en procesos de menor cuantía podrán no estar inscritos en el RUP; pero, deberán inscribirse en el registro previa a la suscripción de sus respectivos contratos (artículo 18 de la LOSNCP).

[288] La información en el RUP es pública y estará disponible en el Portal COMPRAS PUBLICAS (artículo 17).

[289] Las causales de suspensión temporal del proveedor en el RUP se encuentran establecidas en el artículo 19. Se aplicará la suspensión definitiva de un proveedor en el RUP que hubiera entregado para su registro información adulterada, siempre que dicha situación haya sido declarada en sentencia ejecutoriada de última instancia.

[290] El artículo 21 crea el Sistema Oficial de Contratación Pública del Ecuador (COMPRAS PUBLICAS),⁶⁵ de uso obligatorio para las entidades sometidas a la LOSNCP y administrado por el SERCOP.

[291] Entre otra información, en el portal de COMPRAS PUBLICAS⁶⁶ se publican el RUP, Catálogo electrónico, el listado de

las instituciones y contratistas del SNCP, informes de las Entidades Contratantes, estadísticas, contratistas incumplidos, la información sobre el estado de las contrataciones públicas. El Portal es el único medio empleado para realizar todo procedimiento electrónico relacionado con un proceso de contratación pública, de acuerdo a las disposiciones de la presente LOSNCP, su Reglamento y las regulaciones del SERCOP.

[292] Asimismo, determina que la información relevante de los procedimientos de contratación se publicará obligatoriamente a través de COMPRAS PUBLICAS.⁶⁷

[293] El artículo 13 del Reglamento de la LOSNCP establece lo que se entiende como información relevante para efectos de publicidad de los procedimientos de contratación en el Portal COMPRAS PUBLICAS,⁶⁸ la cual incluye: 1. Convocatoria; 2. Pliegos; 3. Proveedores invitados; 4. Preguntas y respuestas de los procedimientos de contratación; 5. Ofertas presentadas por los oferentes, con excepción de la información calificada como confidencial por la entidad contratante conforme a los pliegos; 6. Resolución de adjudicación; 7. Contrato suscrito, con excepción de la información calificada como confidencial por la entidad contratante conforme a los pliegos; 8. Contratos complementarios, de haberse suscrito; 9. Ordenes de cambio, de haberse emitido; 10. Cronograma de ejecución de actividades contractuales; 11. Cronograma de pagos; 12. Actas de entrega recepción, o actos administrativos relacionados con la terminación del contrato; y, 12-A.- En general, cualquier otro documento de

⁶⁵ <https://www.compraspublicas.gob.ec/ProcesoContratacion/compras/>

⁶⁶ <https://www.compraspublicas.gob.ec/ProcesoContratacion/compras/>

⁶⁷ <https://www.compraspublicas.gob.ec/ProcesoContratacion/compras/>

⁶⁸ <https://www.compraspublicas.gob.ec/ProcesoContratacion/compras/>

las fases preparatoria, pre contractual, contractual, de ejecución o de evaluación que defina el SERCOP mediante resolución para la publicidad del ciclo transaccional de la contratación pública.

[294] Los artículos 22 a 59.1 regulan los procedimientos de contratación pública. En el artículo 22 de la LOSNCP y en los artículos 25 y 26 de su Reglamento, se disponen los lineamientos para la formulación, el contenido y publicidad de los Planes Anuales de Contrataciones (PAC), los cuales serán publicados obligatoriamente en la página Web de la respectiva Entidad Contratante dentro de los quince (15) días del mes de enero de cada año e interoperarán con el portal COMPRAS PUBLICAS. Las reformas a los PAC también son de publicación obligatoria.

[297]

[295] El artículo 23 establece la obligatoriedad para la entidad contratante de contar, antes de iniciar un procedimiento precontractual, de acuerdo a la naturaleza de la contratación, con los estudios y diseños completos, definitivos y actualizados, planos y cálculos, especificaciones técnicas, debidamente aprobados por las instancias correspondientes, vinculados al Plan Anual de Contratación de la entidad.

[296] Los métodos de contratación se encuentran establecidos, principalmente, en los artículos 40, 44, 48, 50, 51 y 52.1. Véase la tabla a continuación proporcionada por SERCOP⁶⁹ con los márgenes para el año 2016:

Contratación	Procedimientos	Montos de Contratación año 2016	Coeficiente
Bienes y Servicios Normalizados	Catálogo Electrónico (Artículo 44 de la LOSNCP)	(Compra Directa) Menor o igual a \$ 5.967,02	Menor o igual a 0,0000002 * Presupuesto Inicial del Estado
		(Mejor Oferta) Mayor a \$5.967,02	Mayor a 0,0000002* Presupuesto Inicial del Estado
		(Mejor Oferta con puja) Mayor a \$5.967,02	Mayor a 0,000002* Presupuesto Inicial del Estado
	Ínfima Cuantía (Artículo 52.1 de la LOSNCP)	Menor a \$ 5.967,02	Menor o igual a 0,0000002* Presupuesto Inicial del Estado
Bienes y Servicios No Normalizados	Menor Cuantía (Artículo 51 de la LOSNCP)	Menor a \$ 59.670,20	Hasta 0,000002 *Presupuesto Inicial del Estado
	Cotización (Artículo 50 de la LOSNCP)	Entre \$ 59.670,20 y \$ 447.526,47	De 0,000002 * Presupuesto Inicial del Estado a 0,000015 * Presupuesto Inicial del Estado
	Licitación (Artículo 48 de la LOSNCP)	Mayor a \$ 447.526,47	Más de 0,000015 * Presupuesto Inicial del Estado

⁶⁹ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita in situ, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

Obras	Menor Cuantía (Artículo 51 de la LOSNCP)	Menor a \$ 208.845,69	Hasta 0,000007 *Presupuesto Inicial del Estado
	Cotización (Artículo 50 de la LOSNCP)	Entre \$ 208.845,69 y \$ 895.052,95	De 0,000007 * Presupuesto Inicial del Estado a 0,00003 * Presupuesto Inicial del Estado
	Licitación (Artículo 48 de la LOSNCP)	Mayor a \$ 895.052,95	Más de 0,00003 * Presupuesto Inicial del Estado
	Contratación integral por Precio Fijo (Artículo 53 de la LOSNCP)	Mayor a \$ 29.835.098,32	Más de 0,1 * Presupuesto Inicial del Estado
Consultoría (Artículo 40)	Contratación Directa	Menor o igual a \$	Inferior o igual 0,000002 *
LOSNCP)		59.670,20	Presupuesto Inicial del Estado
	Lista Corta	Mayor a \$ 59.670,20 y menor a \$ 447.526,47	De 0,000002 * Presupuesto Inicial del Estado a 0,000015 * Presupuesto Inicial del Estado
	Concurso Público	Mayor o igual a \$ 447.526,47	Más de 0,000015 * Presupuesto Inicial del Estado
Servicio No Normalizado	Régimen Especial (Asesoría y Patrocinio Jurídico – Consultas puntuales y específicas) (Artículo 2 de la LOSNCP)	Hasta \$ 14.917,55 (en todo el año)	Hasta 0.0000005 * Presupuesto Inicial del Estado

Fuente: SERCOP

[298] Los artículos 32, 33 y 34 regulan, respectivamente, la adjudicación y los casos de declaratoria de procedimiento desierto y su cancelación.

[299] El artículo 57 trata del procedimiento para las contrataciones en situaciones de emergencia,⁷⁰ las cuales requieren resolución motivada emitida por el Ministro de Estado o en general la máxima autoridad de la entidad que declare la emergencia, para justificar la contratación, previamente a iniciarse el procedimiento. Dicha resolución se publicará en el Portal COMPRAS PUBLICAS,⁷¹ así como, una vez superada la situación de emergencia, un informe que detalle las contrataciones realizadas y el presupuesto empleado, con indicación de los resultados obtenidos.

⁷⁰ La definición de “situaciones de emergencia” se encuentra establecida en el numeral 31 del artículo 6 de la LOSNCP en los siguientes términos: “Son aquellas generadas por acontecimientos graves tales como accidentes, terremotos, inundaciones, sequías, grave conmoción interna, inminente agresión externa, guerra internacional, catástrofes naturales, y otras que provengan de fuerza mayor o caso fortuito, a nivel nacional, sectorial o institucional. Una situación de emergencia es concreta, inmediata, imprevista, probada y objetiva.”

⁷¹ <https://www.compraspublicas.gob.ec/ProcesoContratacion/compras/>

[300] Los artículos 62 y 63 determinan, respectivamente, las inhabilidades generales y especiales para celebrar contrato con las entidades contratantes.

[301] Si se celebrare un contrato contra expresa prohibición de la LOSNCP, el artículo 64 faculta la máxima autoridad de la Entidad Contratante a declarar en forma anticipada y unilateral la terminación del contrato, sin que proceda reconocer indemnización alguna al contratista.

[302] Si la celebración del contrato causare perjuicio económico a la Entidad Contratante, serán responsables solidarios el contratista y los funcionarios que hubieren tramitado y celebrado el contrato, sin perjuicio de la sanción administrativa y penal a que hubiere lugar.

[303] El artículo 65 regula las causales de nulidad de los contratos, la cual debe ser demandada por el Procurador General del Estado tan pronto tenga conocimiento de irregularidades. Asimismo, establece el artículo 66 que las denuncias sobre contratos celebrados con personas inhábiles o sobre aquellos que recayera alguna causa de nulidad, podrán ser presentadas por cualquier persona al Procurador General del Estado acompañando los documentos probatorios del caso, para que se analice la procedencia de demandar la nulidad del contrato sin perjuicio de que se inicien las demás acciones civiles o penales a las que hubiere lugar.

[304] El artículo 85 regula los supuestos de obras y servicios complementarios. En

el caso de que fuere necesario ampliar, modificar o complementar una obra o servicio determinado por causas imprevistas o técnicas, debidamente motivadas, presentadas con su ejecución, el Estado o la Entidad Contratante podrá celebrar con el mismo contratista, sin licitación o concurso, contratos complementarios que requiera la atención de las modificaciones antedichas, siempre que se mantengan los precios de los rubros del contrato original, reajustados a la fecha de celebración del respectivo contrato complementario.

[305] El artículo 87 determina, a su vez, que la suma de los contratos complementarios no podrá exceder del treinta y cinco por ciento (35%) del valor actualizado o reajustado del contrato principal.

[306] En el caso de obras, la suma total de los contratos complementarios, órdenes de trabajo y diferencia en cantidades a los que se refiere este capítulo de la LOSNCP, en ningún caso excederá del setenta por ciento (70%) del valor actualizado o reajustado del contrato principal.

[307] En el caso de consultoría, el valor de los contratos complementarios de consultoría no podrá exceder del setenta por ciento (70%) del valor actualizado o reajustado del contrato principal.

[308] No está permitida la celebración de contratos complementarios para los de adquisiciones de bienes sujetos a la LOSNCP.

[309] Adicionalmente, el artículo 88 autoriza el pago por la entidad, sin necesidad de

⁷⁰ La definición de “situaciones de emergencia” se encuentra establecida en el numeral 31 del artículo 6 de la LOSNCP en los siguientes términos: “Son aquellas generadas por acontecimientos graves tales como accidentes, terremotos, inundaciones, sequías, grave conmoción interna, inminente agresión externa, guerra internacional, catástrofes naturales, y otras que provengan de fuerza mayor o caso fortuito, a nivel nacional, sectorial o institucional. Una situación de emergencia es concreta, inmediata, imprevista, probada y objetiva.”

⁷¹ <https://www.compraspublicas.gob.ec/ProcesoContratacion/compras/>

contrato complementario y siempre que no se modifique el objeto contractual, de hasta el veinticinco (25%) por ciento del valor reajustado del contrato si, de acuerdo con los planos y especificaciones del contrato, se establecieren diferencias entre las cantidades reales y las que constan en el cuadro de cantidades estimadas en el contrato. Se exige únicamente dejar constancia del cambio en un documento suscrito por las partes.

[310] Por su parte, los artículos 102 a 105 tratan del sistema de reclamaciones y la solución de controversias. La competencia para conocer y resolver las reclamaciones le corresponde al SERCOP y se refiere a la existencia de indicios de incumplimiento de las normas de la LOSNCP, su reglamento y las regulaciones, normas técnicas y demás normativas emitidas por SERCOP.

[311] A su vez, el recurso de apelación, según el artículo 103, se podrá interponer exclusivamente con respecto a los actos administrativos expedidos por entidades públicas contratantes. Quienes tengan interés directo en el proceso de contratación pública disponen del término de tres (3) días contados desde la notificación del acto administrativo para formular su recurso. La entidad contratante debe expedir su resolución, de manera motivada, en un término no mayor a siete (7) días contados a partir de la interposición del recurso.

[312] El recurso presentado no suspende la ejecución del acto administrativo impugnado. Sin embargo, de no resolverse el recurso en el término previsto en el inciso anterior, el Servicio Nacional de

Contratación Pública SERCOP suspenderá en el portal institucional la continuación del procedimiento hasta la resolución del recurso interpuesto; sin perjuicio de la responsabilidad administrativa y civil a que hubiere lugar.

[313] Los artículos 97 y 98 disponen los aspectos generales del Registro Público Electrónico de Contratos a cargo del SERCOP y sobre el registro de incumplimientos, respectivamente. En este sentido, las entidades están obligadas a remitir al SERCOP la nómina de todos aquellos contratistas o proveedores que hubieren incumplido sus obligaciones contractuales o se hubieren negado a suscribir contratos adjudicados, acompañando los documentos probatorios correspondientes, a fin de que sean suspendidos en el RUP por cinco (5) y tres (3) años, respectivamente.

[314] Los artículos 106 a 108 establecen las infracciones y sanciones administrativas a los proveedores, las cuáles son impuestas por SERCOP.

[315] Finalmente, la segunda disposición general establece importantes prohibiciones, entre ellas la de fraccionamiento de las contrataciones públicas, en los siguientes términos: *“Se prohíbe que las entidades contraten a través de terceros, intermediarios, delegados o agentes de compra.*

[316] *El objeto de la contratación o la ejecución de un proyecto no podrán ser subdivididos en cuantías menores con el fin de eludir los procedimientos establecidos en esta Ley.*

[317] *Para establecer si existe subdivisión, se deberá analizar si se atenta a la planificación institucional.*

[318] *Si de la subdivisión de la contratación se determina un perjuicio al Fisco, la Contraloría General del Estado removerá del cargo a los funcionarios o empleados que tomaren tal decisión, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.*

[319] *Se entenderá que no existe la antedicha subdivisión cuando, al planificar la ejecución del proyecto o revisar tal planificación, se hubiere previsto, dos o más etapas específicas y diferenciadas, siempre que la ejecución de cada una de ellas tenga funcionalidad y se encuentre coordinada con las restantes, de modo tal que garantice la unidad del proyecto.”*

[320] - La Resolución No. INCOP-053-2011 de 14 de octubre de 2011, que dispone la publicación de la documentación relevante en las diferentes etapas de los procedimientos de contratación.

[321] - La Resolución No. RE-SERCOP-2013-02 de 27 de diciembre de 2013, en la cual se expiden los modelos y formatos de documentos precontractuales para la ejecución de obras, adquisición de bienes, y/o prestación de servicios incluidos los de Consultoría en las contrataciones previstas en el Régimen especial.

[322] - La Resolución No. RE-SERCOP-2014-03 de 06 de febrero de 2014, en la cual se expide la regulación sobre la aplicación de parámetros de evaluación en la calificación de ofertas establecidos en las

condiciones particulares de los modelos de pliegos de los diferentes procedimientos de contratación de régimen común, y tiene por objeto determinar los criterios fundamentales para la determinación de las capacidades técnicas, económico-financieras y/o jurídicas de los participantes y sus ofertas.

[323] - La Resolución No. RE-SERCOP-2014-04 de 20 de febrero de 2014, mediante la cual se expide la versión SERCOP 1.1 de los Modelos y Formatos de documentos precontractuales y contractuales para la ejecución de obras, adquisición de Bienes y/o prestación de servicios, incluidos los de consultoría.

[324] - La Resolución No. RE-SERCOP-2014-10 de 20 de febrero de 2014, mediante la cual se expide el reglamento para la certificación de competencias de los operadores del Sistema Nacional de Contratación Pública (SNCP).

[325] - La Resolución No. RE-SERCOP-2014-11 de 16 de septiembre de 2014, mediante la cual se regula el procedimiento simplificado de Registro Único de Proveedores (RUP “Cero Papeles”) y su actualización, utilizando el Sistema Oficial de Contratación del Estado (SOCE), al que se podrá acceder a través del portal institucional del SERCOP (www.compraspublicas.gob.ec).

[326] - La Resolución No. RE-SERCOP-2014-14 de 01 de octubre de 2014, mediante la cual se expiden los parámetros de evaluación por puntaje en la calificación de ofertas.

[327] - La Resolución No. RE-SERCOP-2014-17 de 29 de octubre de 2014, mediante la cual se expiden los modelos de documentos precontractuales para la contratación de obras, bienes y/o servicios, incluidos los de consultoría, financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo-BID.

[328] - La Resolución No. RE-SERCOP-2016-44 de 11 de enero de 2016, mediante la cual se expide el instructivo para regular el procedimiento de Subasta Inversa Corporativa de Medicamentos.

[329] - La Resolución No. RE-SERCOP-2016-48 de 21 de abril de 2016, mediante la cual se expide disposiciones para las contrataciones de emergencia.

[330] - El Manual de Buenas Prácticas en la Contratación Pública para el Desarrollo del Ecuador 2015. De cumplimiento obligatorio por todas las entidades contratantes del Sistema Nacional de Contratación Pública previstas en el artículo 1 de la LOSNCP, así como también para los proveedores de bienes, obras o servicios incluidos los de consultoría, dicho Manual fue preparado SERCOP con el objetivo de interpelar a todos los actores del Sistema Nacional de Contratación Pública, mostrándoles en ocho categorías las estrategias de la contratación pública en el Ecuador, identificadas durante el periodo 2014 - 2015, de cuatro mil procesos observados, para que estén alertas y actúen como entes de vigilancia y control frente a todos los procesos.

[331] En este sentido, busca coadyuvar a garantizar la transparencia y la calidad del

gasto en la compra pública y se constituye en una herramienta de apoyo y orientación para la implementación constante de las buenas prácticas integrales dentro de la contratación pública a nivel nacional.

[332] Su cumplimiento será considerando en la supervisión y el control basado en riesgos que ejerce el SERCOP.

[333] - La Resolución No. 005-319-CPCCS-2014 del Pleno del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS) que aprueba el Reglamento General de Veedurías Ciudadanas, el cual dispone en su artículo 6 que las Veedurías Ciudadanas constituyen mecanismos de control social para el seguimiento, vigilancia fiscalización de la gestión pública, con el objeto de conocer, informarse, monitorear, opinar, presentar observaciones, previo, durante posterior su ejecución, así como exigir rendición de cuentas contribuir al mejoramiento de la administración de lo público.

[334] Asimismo, establecen los requisitos e inhabilidades para ser veedor, así como sus atribuciones y deberes, en los artículos 10, 11, 12 y 13, respectivamente.

[335] El Capítulo V del citado Reglamento detalla el procedimiento para la conformación de Veedurías Ciudadanas.

[336] - La implementación de la Veeduría Ciudadana para Transparentar la Subasta Inversa Corporativa de Medicamentos (SICM 2015), en el marco del convenio de cooperación entre el CPCCS y el SERCOP, firmado el 20 de octubre de 2015: Según lo

informado durante la visita *in situ*,⁷² por uno de los representantes de la veeduría ciudadana conformada por 57 ciudadanas y ciudadanos de todo el país, la SICM consistió en el procedimiento mediante el cual se identificaron y seleccionaron oferentes nacionales e internacionales, para la provisión de medicamentos de uso y consumo humano para la Red Pública Integral de Salud (RPIS), conformada por las unidades de salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA), el Instituto de Seguridad Social de la Policía (ISSPOL) y el Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP).

[337] En este procedimiento el Estado ecuatoriano previó adquirir cerca de 414 tipos de medicamentos que forman parte del Cuadro Nacional de Medicamentos Básicos. Estos representarían una compra de aproximadamente 500 millones de dólares en dos años.

b. Observaciones

[338] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos normativos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en el sentido de optimizar y transparentar los procesos de contratación pública en Ecuador. No obstante lo anterior, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con los nuevos desarrollos presentados:

[339] En primer lugar, el Comité observa que, en los términos de la sexta disposición transitoria de la LOSNCP, agregada por la

Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 100 de 14 de Octubre del 2013, en el plazo de noventa (90) días contados a partir de esta fecha, el Presidente de la República dictará el nuevo Reglamento General de la LOSNCP, adecuándolo con las disposiciones constantes en la presente norma. Sin embargo, pasados más de dos años del plazo establecido, dicho Reglamento actualizado no ha sido publicado todavía.

[340] Al respecto, el Comité observa que importantes reformas fueron realizadas a la LOSNCP las cuales necesitan contar con reglamentación. Por ejemplo, de acuerdo a lo mencionado en la sección anterior, con la reforma a la LOSNCP se agregó la Disposición Transitoria Primera sobre el proceso de “normalización” de bienes y servicios, pero al no estar reglamentada dicha disposición, no existe una definición del concepto de bienes o servicios “normalizados” y “no normalizados”, lo que podría generar un mayor grado de subjetividad en los procesos de calificación de ofertas.

[341] Otro punto importante, todavía por desarrollarse a través del nuevo reglamento, es la séptima disposición general, agregada por la Ley Reformatoria a la LOSNCP, la cual determina que al momento de presentar su oferta, las empresas oferentes deberán presentar la nómina de sus socios o accionistas para verificar que los mayoritarios no estén inhabilitados para participar en procedimientos de contratación pública. Según dicha transitoria, la proporción de la participación de los socios o acciones

⁷² Ver la presentación realizada por el representante de la Veeduría Ciudadana para Transparentar la Subasta Inversa de Medicamentos (SICM) durante la visita *in situ*, diapositivas 8 y 9. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_soc_civ_tem_2_seg_veed.ppt

que constituirá inhabilidad para intervenir en procesos de contratación pública será definida en el reglamento de aplicación a esta ley. Dicha reglamentación se encuentra todavía pendiente.

[342] Teniéndose en cuenta lo anterior y el hecho de que la aprobación del Reglamento es fundamental para desarrollar el contenido de las reformas a la LOSNCP, el Comité considera importante que se adopten las medidas pertinentes en el sentido de publicar el nuevo Reglamento de la LOSNCP. Esto contribuiría y facilitaría las labores de implementación de las reformas a la normativa de contrataciones del Estado. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.2.3.5. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[343] Guardan relación con lo anterior, las observaciones que sobre este tema presentaron los representantes del sector privado y académicos⁷³ que fueron invitados a participar en la visita *in situ*, en cuanto a la necesidad de que se expida prontamente el Reglamento de la LOSNCP.

[344] En segundo lugar, el Comité observa que la cuarta disposición transitoria de la LOSNCP, también agregada por la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 100

de 14 de Octubre del 2013, determina que en el plazo de 30 días contados a partir de esta fecha, el SERCOP codificará y actualizará todas las resoluciones emitidas (tanto por SERCOP como por su antecesor, el Instituto Nacional de Contratación Pública - INCOP) a fin de que se encuentren en concordancia con lo establecido por la Ley.⁷⁴

[345] Sin embargo, el Comité observa que han transcurrido más de 2 años sin que se haya dado cumplimiento a esta disposición transitoria. Permanecen, por lo tanto, vigentes con numeración propia aproximadamente 60 resoluciones emitidas por el INCOP, que anteceden la reforma de la LOSNCP en octubre de 2013.⁷⁵

[346] Cabe señalar que la académica⁷⁶ invitada a participar en la visita *in situ*, indicó que la tardanza se debe al hecho de que el SERCOP aguardaba la publicación del nuevo Reglamento de la LOSNCP, lo que le parecía más correcto, aunque la ley reformativa de la LOSNCP sí estableció un plazo más corto para este ejercicio (30 días) que para la publicación del Reglamento de la LOSNCP (90 días).

[347] En este sentido, en la información proporcionada con posterioridad a la visita *in situ*,⁷⁷ el Estado analizado presenta

⁷³ Véase presentación de la Dra. Inés María Baldeón Barriga, disponible en:

http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_soc_civ_tem_2_ter_dra_in_mar_bal.pdf

⁷⁴ El Estado analizado informó que "Mediante Resolución No. RE-SERCOP-2016-0000072, de fecha 31 de agosto de 2016, el Servicio Nacional de Contratación Pública resolvió expedir la Codificación y Actualización de las Resoluciones emitidas por el Servicio Nacional de Contratación Pública, la misma que ya consta publicada en el siguiente link: <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/anexos/>."

⁷⁵ El listado de resoluciones vigentes se encuentra publicado en: http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/cat_normativas/nor_res_ext

⁷⁶ Véase presentación de la Dra. Inés María Baldeón Barriga, disponible en:

http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_soc_civ_tem_2_ter_dra_in_mar_bal.pdf

⁷⁷ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

la siguiente información: “Respecto a la codificación de resoluciones, ésta aún se encuentra en construcción y se estima que se publicará a finales de abril [de 2016]. Dicha codificación comprenderá la compilación de resoluciones expedidas por el SERCOP, mismas que se encuentran en estado vigente, dejando por fuera a todas aquellas resoluciones que han sido derogadas y podrían causar confusión.

[348] Hasta la publicación de dicha codificación toda persona podrá acceder al portal institucional del SERCOP y verificar en la página principal, en la parte correspondiente a biblioteca, la publicación de la normativa legal vigente en contratación pública evidenciándose las resoluciones internas y externas expedidas por el SERCOP: <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/biblioteca/>”

[349] En atención a lo anterior, el Comité considera necesario que se adopten las medidas para avanzar y concluir la codificación de resoluciones del SERCOP, a manera de facilitar la labor de todos los actores en el proceso de compras públicas y evitar eventuales inconsistencias entre la LOSNCP reformada y las resoluciones emitidas por el SERCOP y por su antecesor, el INCOP. Asimismo, dicho ejercicio debería ser realizado nuevamente cuando se expida el nuevo Reglamento de la LOSNCP. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.2.3.6. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[350] En tercer lugar, el Comité verifica que el artículo 85 de la LOSNCP autoriza la celebración de contratos complementarios con el mismo contratista, sin nueva licitación o concurso, en el caso de que fuere necesario ampliar, modificar o complementar una obra o servicio determinado por causas imprevistas o técnicas, debidamente motivadas, presentadas con su ejecución, siempre que se mantengan los precios de los rubros del contrato original, reajustados a la fecha de celebración del respectivo contrato complementario.

[351] El Comité observa también que el artículo 87 de la LOSNCP autoriza modificaciones contractuales (contratos complementarios) hasta el setenta por ciento (70%) del valor actualizado o reajustado del contrato principal en el caso de obras y consultoría. Asimismo, según el artículo 15 de la LOSNCP únicamente está autorizada la Contraloría General del Estado (CGE) a realizar el control posterior de los procedimientos de contratación efectuados por las Entidades Contratantes.

[352] Al respecto, el Comité considera que si bien el contrato complementario podría consistir en la ampliación, modificación o complementación de obras u servicios que resulten necesarios a pesar de no haber sido previstos en los pliegos ni en la contratación original, y cuando el cambio de contratista no sea factible por razones económicas o técnicas y genere inconvenientes significativos o un aumento sustancial de los

costos para el Estado o la entidad contratante, la autorización legal de un incremento que casi duplica el valor actualizado o reajustado del contrato podría resultar en posibles riesgos que ameriten el fortalecimiento de los mecanismos de control existentes.⁷⁸

[353] El derecho de repetición del Estado, en estos casos, se encuentra establecido en el artículo 99 de la LOSNCP, que dispone “la máxima autoridad de la entidad, así como los funcionarios o servidores de la misma que

hubieren intervenido en cualquiera de las etapas de los procedimientos precontractuales de preparación, selección, contratación así como en la ejecución misma de los contratos serán personal y pecuniariamente responsables por el incumplimiento de las disposiciones de esta Ley, sin perjuicio, de ser el caso, de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.” Sin embargo, dicho artículo no se encuentra reglamentado, lo que podría generar eventuales dificultades en su aplicación.

⁷⁸ El Estado analizado puso de presente lo siguiente: “El artículo 23 de la LOSNCP establece como requisito obligatorio previo al inicio de un procedimiento de contratación de obras el contar con los estudios y diseños completos, definitivos y actualizados, planos y cálculos, especificaciones técnicas, debidamente aprobados por las instancias correspondientes, vinculados al Plan Anual de Contratación de la entidad. Así también, se determina que la máxima autoridad de la Entidad Contratante y los funcionarios que hubieren participado en la elaboración de los estudios, en la época en que éstos se contrataron y aprobaron, tendrán responsabilidad solidaria junto con los consultores o contratistas, si fuere del caso, por la validez de sus resultados y por los eventuales perjuicios que pudieran ocasionarse en su posterior aplicación.

De manera complementaria, el artículo 100 de la LOSNCP establece que los consultores son responsables de la validez científica y técnica de los servicios contratados y su aplicabilidad, dentro de los términos contractuales. Esta responsabilidad prescribe a los 5 años contados a partir de la recepción definitiva de los estudios. Si por causa de los estudios elaborados por los consultores, ocurrieren perjuicios técnicos o económicos en la ejecución de los contratos, establecidos por vía judicial o arbitral, los proveedores serán suspendidos por el lapso de 5 años, sin perjuicio de su responsabilidad civil o penal.

Por su parte, el artículo 63 de la LOSNCP, respecto a inhabilidades especiales, establece, en su inciso segundo, que no podrán celebrar contratos con la entidad contratante, “las personas naturales o jurídicas, incluidos sus representantes legales, que hubieren realizado los estudios, los diseños y los proyectos de ingeniería o arquitectura que presenten vinculación con los ejecutores de las obras (...)”.

La posibilidad de ejecución de montos adicionales al inicialmente establecido en el contrato original hasta por un valor de 70% está reglamentado y diferenciado, siendo así que como parte de contratos complementarios el límite establecido es del 35%, para la ejecución de rubros nuevos hasta un 10% y para cantidades adicionales de rubros ya preexistentes en el estudio hasta por un 25% adicional; esto constan en los artículos 85, 86, 87, 88 y 89 de la LOSNCP, así como en los artículos 119, 132 y del 136 al 138 del Reglamento a la ley (LOSNCP) y en la Codificación de Resoluciones emitidas por el SERCOP, en sus artículos 357 al 360. En todos los casos, es explícito en la normativa que esta condición se aplica siempre y cuando no se modifique el objeto contractual inicial, es decir, el propósito y alcance de la obra. Adicionalmente, en estos casos se debe contar con la aceptación de la fiscalización para el caso de nuevos rubros y se debe contar con la respectiva certificación presupuestaria y la emisión de las garantías financieras adicionales. Todo debe ser publicado en el portal de contratación pública.

Por otra parte, al ser la ejecución de contratos de obra parte importante del incremento de activos públicos, cuando su ejecución y aprobación se hace con cargos al Presupuesto General del Estado debe formar parte del Plan Anual y Plurianual de Inversiones, cuya formulación está a cargo de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) en coordinación con los Ministerios Coordinadores y el Ministerio de Finanzas. En tales casos, se debe indicar que a través del Decreto Ejecutivo No. 838 de 25 de noviembre de 2015, mediante el cual el Presidente de la República del Ecuador emitió las “Normas para el control de la eficiencia de las inversiones públicas de la Función Ejecutiva o con cargo al Presupuesto General del Estado”. En tal Decreto se ha establecido que de requerirse modificaciones en la ejecución debidamente sustentadas y amparadas en la LOSNCP, se deberá contar con un sistema de autorizaciones previas, que dependiendo del monto, las darán, en primera instancia el Ministerio Coordinador del Consejo Sectorial respectivo cuando la variación de costo sea hasta un máximo de 30%, o en su defecto, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, si superare tal valor, quien deberá actualizar el dictamen de prioridad y emitir el aval (Consistencias: Acuerdo Interministerial entre la Secretaría Nacional de Planificación y el Ministerio de Finanzas No. SNPD- MF- 0058-2014 58 de 16-junio de 2014; Acuerdo Ministerial No. 29 de 27 de julio de 2016).

Sin perjuicio de esto, conforme lo establece el artículo 15 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, los organismos de control del Estado, entre ellos la Contraloría General del Estado, dentro del marco de sus atribuciones, le corresponden realizar los controles posteriores a los procedimientos de contratación efectuados por las Entidades Contratantes. En tal sentido, en enero de 2014, el Contralor General del Estado, mediante Acuerdo No. 996-CG- 2014 expidió una reforma a las Normas de Control Interno para las entidades, organismos del Sector Público y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, a través de la cual como parte del proceso de evaluación ex-post se prevé que los consultores o empresas de consultoría sean responsables de la calidad de los estudios y diseños preparados, por lo tanto, si se comprobare su inaplicabilidad o si como producto de la ejecución del proyecto con los diseños a responsabilidad de los consultores se produjeren perjuicios de cualquier orden serán responsables civil y penalmente. Así mismo, se determina la obligatoriedad del diseñador de brindar asesoría durante todo el tiempo que demande la ejecución del proyecto, hasta la recepción provisional y definitiva. De producirse diferencias de opinión entre el consultor autor de los diseños, la fiscalización o el contratista ejecutor del proyecto, el administrador del contrato será el responsable de arbitrar la decisión final.”

[354] En este sentido, el Comité considera importante que se reglamente el artículo 99 de la LOSNCP, con el objetivo de permitir una aplicación eficaz del “derecho de repetición” a favor del Estado en el caso de perjuicios causados por estudios previos mal estructurados.

[355] Asimismo, en atención a lo anterior, el Comité estima importante que el Estado analizado dé la debida consideración a la disminución del monto de setenta por ciento (70%) del valor actualizado o reajustado del contrato principal en el caso de los contratos complementarios de obras y consultoría. El Comité formulará recomendaciones al respecto (Ver recomendaciones 1.2.3.7. y 1.2.3.8. de la sección del capítulo II de este informe).

[356] En cuarto lugar, el Comité observa que el segundo párrafo del artículo 15 de la LOSNCP establece la obligación del SERCOP de informar a la CGE y a la Procuraduría General del Estado (PGE) cada vez que conozca del cometimiento de infracciones a lo dispuesto en esta Ley.

[357] Al respecto, el Comité sugiere que el Estado analizado considere el establecimiento de convenios interinstitucionales entre estos órganos, con el objetivo de coordinar sus actividades y así lograr un seguimiento más efectivo de la aplicación de sanciones en estos casos. En este sentido, el Comité destaca el Convenio de Cooperación firmado en 2015 entre el CPCCS y el SERCOP como un ejemplo positivo. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver

recomendación 1.2.3.9. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[358] En quinto lugar, con relación a las contrataciones en situaciones de emergencia, el Comité observa que el artículo 57 requiere la publicación en el Portal COMPRAS PUBLICAS,⁷⁹ una vez superada la situación de emergencia, de un informe final que detalle las contrataciones realizadas y el presupuesto empleado, con indicación de los resultados obtenidos.

[359] El Comité observa que en la página de SERCOP únicamente se encuentran publicados 14 informes finales todos ellos relativos a los años 2009 y 2010.⁸⁰ Al mismo tiempo, se encuentran publicados en número mucho superior, las resoluciones de emergencia expedidas en dicho período.

[360] En este sentido y debido a que las contrataciones por emergencia corresponden a un promedio de 10% del monto adjudicado anualmente en contrataciones públicas en Ecuador, según los informes de actividad del SERCOP para los años 2011 a 2014,⁸¹ el Comité considera importante que el Estado analizado considere adoptar medidas para garantizar que se cumpla con la obligación de publicación de los informes finales de las contrataciones por emergencia y que los órganos de control implementen medidas para verificar el cumplimiento de la publicación y revisar el contenido de los respectivos informes, basándose en una matriz de riesgos para análisis, así como aplicar las sanciones que correspondan. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.2.3.10. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

⁷⁹ <https://www.compraspublicas.gob.ec/ProcesoContratacion/compras/>

⁸⁰ Véase <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/biblioteca/>

⁸¹ Disponibles en: <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/biblioteca/>

[361] En sexto lugar, el Comité toma nota del estudio “Análisis del Plan Anual de Contratación Pública 2014”,⁸² elaborado por SERCOP, dicho estudio concluye que “(...) existen muchas entidades contratantes que suben al portal de contratación públicas un PAC mal elaborado, con errores que principalmente son: subir de manera errónea el valor del costo unitario, que infla el monto del PAC publicado; y, llegar inclusive a copiar el CPC de un PAC de una entidad con características similares. El PAC publicado por los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales, nunca debería ser superior al PAC publicado por los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales ni estos mayores al PAC publicado por los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales, la excepción a lo planteado, nos indica la existencia de PAC mal elaborados (...) También se evidenció que las entidades contratantes planifican destinar la mayor parte del PAC a la adquisición de bienes; y en menor proporción a la contratación de obras, sin embargo en cuanto a monto ejecutado se refiere, el porcentaje mayor de ejecución del PAC le corresponde a obras y en bienes no se cumple ni la tercera parte de lo planificado.”

[362] Al respecto, el Estado analizado presenta la siguiente información en respuesta a una solicitud de información adicional sobre el tema realizada durante la visita *in situ*:⁸³

[363] “El SERCOP mediante Resolución No. RE-SERCOP-20140000015 del 2 de octubre de 2014, expidió las normas de uso de los módulos facilitadores de la contratación pública, dentro de los cuales se encuentra el aplicativo informático que permite elaborar el Plan Anual de Contratación Pública (USHAY PAC).

[364] Este aplicativo permite desarrollar de manera fácil e intuitiva el Plan Anual de Contratación (PAC), habiéndose parametrizado la información necesaria para que las entidades contratantes ingresen y publiquen la planificación de los bienes, obras y servicios incluidos los de consultoría que requerirán durante el ejercicio fiscal. La obligatoriedad del uso de la herramienta fue a partir del primero de enero de 2015.

[365] <http://ricg.org/modulo-facilitador-de-la-contratacion-publica-ushay/postulacion/43/es/>

[366] (...)

[367] Adicionalmente, mediante Resolución No. RE-SERCOP-2014-000021 de 17 de noviembre de 2014, el SERCOP emitió la norma para la selección del Clasificador Central de Productos - CPC, en el PAC, la misma que dispone que las entidades sujetas a la LOSNCP, elegirán un código CPC a nueve dígitos para los bienes, obras o servicios incluidos los de consultoría que programan contratar en el ejercicio fiscal correspondiente.

[368] Así también dentro de la resolución *ibidem* se señala que se mantendrá una interoperabilidad con el Ministerio de Finanzas a fin de validar la información de partidas presupuestarias. Es así que, en base a lo señalado la herramienta del PAC, se encuentra funcionando de conformidad a la normativa vigente.

[369] Además, el SERCOP publicó manuales tanto para entidades que manejan el Sistema de Gestión Financiera -ESIGEF-, así como para las que no lo hacen y dichos manuales

⁸² Disponible en: <https://drive.google.com/open?id=0B0RKf7-ltRDlQ3dpS3VobF9KOVE>

⁸³ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

se encuentran disponibles en el siguiente link:
<http://portal.compraspublicas.gob.ec/compraspublicas/capacitacion/manuales-ushay-2015/Entidades>

[370] Sin perjuicio de los avances destacados anteriormente, teniéndose en cuenta la importancia fundamental de contar con Planes Anuales de Contrataciones (PAC) bien elaborados y con limitadas y justificadas modificaciones con el fin de fortalecer la labor de programación y la predictibilidad de las contrataciones públicas en Ecuador, el Comité considera necesario que el SERCOP debería dar atención adicional al tema tanto preventivamente, ampliando la capacitación a los responsables en la entidades contratantes, como posteriormente, realizando estudios de seguimiento y actividades de control, en orden a identificar retos y recomendar medidas correctivas. Asimismo, el Comité estima recomendable que el Estado analizado considere implementar un sistema de notificación electrónica que informe oportunamente sobre estas modificaciones a los órganos de control, tales como la CGE y el SERCOP. El Comité formulará recomendaciones al respecto (Ver recomendaciones 1.2.3.11. y 1.2.3.12. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[371] En séptimo lugar, el Comité observa que el último informe de labores del SERCOP publicado en su página web⁸⁴ es el del año 2014. Asimismo, no se encuentran publicados el informe aludido anteriormente (“Análisis del Plan Anual de Contratación Pública 2014”) y algunos otros encaminados por el Estado analizado en su respuesta.⁸⁵ En este sentido, el Comité estima importante

que SERCOP revise el contenido de su página web y publique todos los informes que la entidad haya elaborado, a manera de que sean de fácil acceso y consulta a cualquier persona interesada. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.2.3.13. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).⁸⁶

[372] En octavo lugar, en cuanto al sistema de control de las contrataciones públicas, el Comité verifica que SERCOP, con la reforma de la LOSNCP pasó a contar con el poder de suspender temporariamente por siete días hábiles, tras recibir un reclamo motivado por parte de aquellos que tengan un interés directo en las actuaciones de las entidades contratantes (artículo 102 de la LOSCNP).

[373] Sin embargo, el mismo artículo determina que *“Al término del plazo previsto en este artículo, la máxima autoridad de la entidad contratante podrá implementar las rectificaciones que correspondan, o continuar con el proceso.”*

[374] En este sentido, el Comité observa que el poder de control de SERCOP se limita a la suspensión temporaria indicada. SERCOP no tiene la potestad de mantener la suspensión en el caso de que la autoridad de la entidad contratante ignore su recomendación. En este caso el SERCOP podría únicamente *“sugerir medidas necesarias para rectificar el proceso y, de ser el caso, la suspensión definitiva del procedimiento precontractual y notificará a los órganos de control competentes.”*

⁸⁴ Véase <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/biblioteca/>

⁸⁵ Disponibles en : http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_ecu.htm

⁸⁶ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “En el siguiente link se encuentra el registro de la publicación del informe de labores del SERCOP del año 2015, <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/informe-de-rendicion-de-cuentas-2015/>.”

[375] Al respecto, el Comité estima necesario que el Estado analizado considere revisar dicho artículo de la LOSNCP en el sentido de otorgar al SERCOP la potestad de suspender un proceso de contratación pública hasta que no se subsanen eventuales problemas identificados, a manera de permitir que el SERCOP pueda hacer un control eficaz sobre las actuaciones en dichos procesos. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.2.3.14. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

1.1.1.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[376] En su respuesta al cuestionario⁸⁷ y posteriormente a la visita *in situ*,⁸⁸ el Estado analizado presentó información sobre nuevos desarrollos con respecto a aspectos tecnológicos, de la cual el Comité destaca, lo siguiente:

[377] – El Sistema Oficial de Contratación del Estado (SOCE), versión 1, mediante el cual los actores de la contratación pública requieren bienes, obras o servicios, y a su vez se ofertan los mismos al Estado.

[378] La versión 2 se encuentra en análisis finales previa a su lanzamiento oficial. Dicha versión incluirá la implementación de controles entre Ministerio de Finanzas y SERCOP, conforme Decreto Presidencial 838

así como de nuevos productos y categorías en Catálogo Electrónico y de Catálogo Inclusivo.

[379] En la información proporcionada con posterioridad a la visita *in situ*,⁸⁹ se encuentran detallados los avances y mejoras alcanzadas en la plataforma en 2015: Implementación del Valor Agregado Ecuatoriano conforme umbrales definidos; Proyecto “Cero Papeles”; Registro masivo simplificado de Proveedores y Trámite rápido en línea.

[380] Asimismo, cabe destacar la “Plataforma de Subasta Inversa Corporativa de Medicamentos”,⁹⁰ creada en el marco del proceso de Subasta Inversa Corporativa de Medicamentos (SICM) que se encuentra ejecutando el SERCOP para la provisión de más de 400 medicamentos para Ministerio de Salud Pública y otras entidades.

[381] – Aplicativo USHAY para Entidades Contratantes y Proveedores del Estado para facilitar la interacción con el SOCE: USHAY, término kichwa que en castellano significa “fácil”, da nombre a un conjunto de aplicativos informáticos que constituyen el “Módulo Facilitador de la Contratación Pública” en Ecuador.

[382] Según el Estado analizado, el Portal de Compras Públicas, previo a la implementación de USHAY permitía que las entidades contratantes subieran

⁸⁷ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 158 y 159, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

⁸⁸ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf ores del SERCOP del año 2015, <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/informe-de-rendicion-de-cuentas-2015/>.

⁸⁹ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

⁹⁰ El instructivo del uso del portal se encuentra en <https://www.youtube.com/watch?v=CpoqTS9rhA4>

archivos como: el plan anual de contratación (PAC), especificaciones, pliegos, ofertas y calificaciones sin contar con ningún proceso de validación sobre la información, ya que a pesar de que existían formatos referenciales no existía forma de tabular los datos contenidos en los documentos.

[383] Mediante el USHAY se facilitó a los usuarios del Sistema Oficial de Contratación Pública (SOCE) la elaboración de los documentos habilitantes para la fase preparatoria y precontractual como el plan anual de contratación (PAC), especificaciones, pliegos, ofertas y procesos de calificación.

[384] USHAY está conformado por aplicaciones o utilitarios de escritorio en formato *web* que permiten tanto a proveedores como entidades contratantes generar información habilitante para los procedimientos precontractuales como: El PAC (Plan Anual de Contratación), Pliegos de régimen común, Ofertas y la Matriz de calificación. Estos utilitarios trabajan e interactúan de la mano con el portal oficial de contratación pública del Ecuador.

[385] El “Módulo Facilitador de la Contratación Pública” – USHAY fue implementado en enero de 2015 para uso obligatorio de Entidades y Proveedores.

[386] – Herramienta SICONTRONOL para elaborar seguimiento y control de los procesos de compras públicas que las Entidades Contratantes del Estado realizan: Según el

Estado analizado, se implementó la opción de “Control Fático”, que mediante el ingreso de Indicadores de Riesgo permite identificar el riesgo en la contratación pública basada en malas prácticas de contratación.

[387] Asimismo, mediante dicha herramienta se efectúa un control permanente de los procedimientos de contratación más riesgosos, que para ser denominados como tal, cuentan con el establecimiento de variables dentro de las que se cuenta la concurrencia de proveedores por sector territorial, y el nivel de riesgo tanto del proveedor como de la entidad contratante.

1.1.1.3. Resultados

[388] En la información proporcionada con posterioridad a la visita *in situ*,⁹¹ adicional a la cual ya se ha hecho referencia anteriormente en la sección 1.2.1., el Estado analizado presenta la siguiente información sobre resultados obtenidos en relación con algunos aspectos de los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado a que se refiere el párrafo 5° del artículo III de la Convención, a saber:

- **Respecto de las sanciones impuestas a contratistas y a las Entidades:**

[389] El Comité no contó con información estadística sobre sanciones impuestas a contratistas y a los responsables de entidades contratantes, ni tampoco resultados sobre la efectiva verificación y aplicación de los

⁹¹ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

procedimientos de inhabilitación. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.2.3.15. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

- **Capacitación**

[390] Las capacitaciones realizadas por el SERCOP en materia de implementación de instrumentos y herramientas, así como en los procedimientos relacionados con contratación pública se encuentran publicadas en su página *web*.⁹²

[391] En este sentido, el Comité verifica que el SERCOP viene asesorando a las entidades contratantes y capacitando también a los proveedores del Sistema Nacional de Contratación Pública sobre la inteligencia o aplicación de las normas que regulan los procedimientos de contratación.

[392] Los cursos se imparten tanto de manera presencial como a través de una plataforma virtual. Las actividades presenciales programadas cada mes se encuentran publicadas en el sitio *web* del SERCOP,⁹³ así como el acceso a las auto-capacitaciones virtuales y e-learning.⁹⁴

[393] Sobre este último aspecto, se creó el curso virtual del “Sistema Nacional de Contratación Pública”, dirigido a los servidores públicos responsables de la administración de los recursos del Estado, el cual cuenta con distintos módulos por herramienta, tales como la LOSNCP y su Reglamento General, la Ley Orgánica del Empresas Públicas, las Resoluciones

del SERCOP, los Modelos de pliegos y los manuales del usuario de las diferentes herramientas de contratación pública.

[394] En atención a lo anterior, el Comité toma nota de las actividades de capacitación realizadas y de la oferta de oportunidades para el desarrollo de capacidades contenida en el sitio *web* del SERCOP. El Comité considera fundamental que se continúen las actividades de capacitación y difusión realizadas por el SERCOP y que se realicen también actividades de difusión del mecanismo para denunciar transgresiones de las Entidades públicas a la normativa de contrataciones y adquisiciones del Estado. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.2.3.16. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[395] Asimismo, el Comité toma nota del reglamento para la certificación de competencias de los operadores del Sistema Nacional de Contratación Pública (SNCP) expedido a través de la Resolución No. RE-SERCOP-2014-10 de 20 de febrero de 2014. Para que los servidores públicos puedan obtener la Certificación deben contar con el patrocinio de la entidad contratante en la que estén prestando sus servicios, y someterse a la evaluación para dicha acreditación convocada por el SERCOP.

[396] Sin embargo, el Comité no contó con información sobre los avances en la implementación de la anterior resolución. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.2.3.17. de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

⁹² <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/capacitacion/>

⁹³ <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/13269-2/>

⁹⁴ <http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/capacitaciones-virtuales/>

• Nivel de Competencia

[397] En la información proporcionada con posterioridad a la visita *in situ*,⁹⁵ el Estado analizado presenta la siguiente información sobre el promedio de participantes por proceso de contratación pública en Ecuador, el cual se obtiene en los procedimientos de subasta inversa electrónica, menor cuantía, cotización, licitación, lista corta y concurso público, se descarta del cálculo al resto de procedimientos por no presentar más de un proveedor:

Tipo de procedimiento	2011	2012	2013	2014	2015
Régimen Común					
Concurso publico	4,2	3,8	4,43	4,51	4,58
Cotización	6,25	4,06	4,23	5,86	8,6
Licitación	25,65	8,65	24,74	28,9	18,98
Lista corta	1,72	1,68	1,66	1,66	2,39
Menor Cuantía	4,03	3,08	2,78	5,87	10,01
Subasta Inversa Electrónica			2,67	3,54	5,17

[398] El Comité observa que, en general y particularmente en el caso de la Subasta Inversa Electrónica hubo un incremento en el nivel de competencia en los distintos tipos de procedimiento de contratación pública en Ecuador. La licitación, sin embargo, presenta una gran variabilidad, bajando a 8,65 postores por proceso en 2012 y llegando a 28,9 postores en el 2014, para luego disminuir a 18,98.

[399] Asimismo, en el Estudio “Concentración de Proveedores” de junio de 2014,⁹⁶ el SERCOP concluye, entre otros, que:

[400] “1. Los 20 proveedores que adjudicaron el mayor número de procesos concentran el 2% de monto de la contratación pública de enero a noviembre 2013.

[401] 2. El 10% de proveedores adjudicaron al menos 5 procesos. De estos proveedores el 70% son MIPES (Micro y Pequeñas Empresas).

[402] 3. El 3% de proveedores con mayores montos de contratación concentran el 60% de la contratación pública, y el 10% de proveedores el 77% del monto total.

[403] 4. Los 20 proveedores que han adjudicado los mayores montos hasta noviembre de este año representan el 18% del monto total de las compras públicas. (...)

[404] 6. El 44% de los proveedores concentran el 94% de las compras públicas. (...)

[405] 8. Por montos de adjudicación, la concentración de las compras públicas en

⁹⁵ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

⁹⁶ Disponible en: <https://drive.google.com/open?id=0B0RKf7-ltRDId0F1cG8yZnpWenM>

obras vs. bienes y servicios es similar. Medida por cantidad de procesos, existe mayor concentración de proveedores en bienes y servicios.

[406] 11. *En base a este análisis se puede deducir que si existe una relación entre la baja participación de proveedores y los niveles de concentración evidenciados.*

[407] 12. *Existe un buen nivel de diversificación en MIPES, ordenadas por mayor número de procesos adjudicados. Es decir, hay pocas MIPES que adjudicaron muchos procesos pero varias que contrataron al menos uno. (...)*

[408] 15. *Es importante notar que en ciertos casos existe una concentración natural en la contratación pública debido a las especializaciones de ciertos proveedores, al igual que por mejoras de innovación que les permite tener ventajas competitivas."*

[409] En atención a lo anterior, el Comité comparte algunas de las recomendaciones formuladas en dicho estudio, especialmente la importancia de que el SERCOP elabore un estudio que identifique las provincias que cuentan con altos niveles de concentración de proveedores y las causas para ello, buscando que se tomen las medidas pertinentes para ampliar en nivel de competencia en las contrataciones públicas. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

- **Control posterior y denuncias recibidas**

[410] En la información proporcionada con posterioridad a la visita *in situ*,⁹⁷ el Estado analizado presenta la siguiente información sobre denuncias relativas a contrataciones de bienes, obras y servicios recibidas por parte de la Contraloría General del Estado (CGE) y sus resultados:

[411] "(...) la Contraloría General del Estado informa que, del total de 1172 denuncias de contrataciones de bienes, obras y servicios, durante el periodo 2011 a 2015 han sido analizadas y existen resultados por 195. Se aclara que la diferencia de denuncias correspondientes al mismo período, igualmente fueron derivadas a las diferentes unidades de control a nivel nacional para las siguientes acciones: ser consideradas en futuras acciones de control y verificaciones preliminares. De otra parte se realizaron requerimientos a los denunciantes para ampliación de información, y/o cumplimiento de requisitos, que a veces no fueron atendidos por los denunciantes. Así mismo(sic), en múltiples casos se emite respuesta al denunciante indicando que esta entidad no ordena gastos ni autoriza pagos, toda vez que sus pedidos tienen relación con retenciones de pagos a los contratistas por parte de las entidades contratantes."

[412] Asimismo, se presentan estadísticas relativas a acciones de control relacionadas con exámenes especiales de ingeniería, contratación de bienes, servicios y obras,

⁹⁷ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita in situ, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

así como sobre acciones realizadas a las denuncias sobre procesos de contratación de bienes, obras y servicios.⁹⁸

[413] Sin embargo, la información no permite efectuar un análisis integral sobre el tema pues no indica si las acciones de control resultaron en imputación de responsabilidad o sanción, así como el resultado del estado de implementación por parte de las entidades contratantes de eventuales recomendaciones efectuadas por la CGE en la materia.

[414] En este sentido, el Comité no formulará nueva recomendación, sino que reitera la recomendación 3.4.6 contenida en el Informe de la Cuarta Ronda,⁹⁹ relativa a la estandarización de la información recopilada en este tipo de estadísticas, de manera que sea consistente y facilite su análisis, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas, de ser necesario.¹⁰⁰

[415] Finalmente, el Comité toma nota de la demanda de inconstitucionalidad presentada por la CGE el mes de diciembre de 2015 contra la enmienda a los artículos 211 y 212 de la Constitución que quita a la institución la potestad de realizar auditorías de gestión (Caso0100-15-IN).

1.2.3. Recomendaciones

[416] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 1.2.1 y 1.2.2 del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

1.2.3.1 Evaluar y adecuar el sistema de contrataciones y adquisiciones públicas de tal modo que los procedimientos competitivos constituyan efectivamente la regla general para los procedimientos de contratación en el sistema estatal de adquisiciones de bienes y servicios y contratación de obras (Ver párrafo 245 en la sección 1.2.1. del capítulo II de este informe).

1.2.3.2 Diseñar e implementar un mecanismo para realizar evaluaciones integrales periódicas que permitan valorar la utilización y efectividad del sistema para la adquisición de bienes y servicios y contratación de obras y, con base en sus resultados, cuando corresponda, definir y considerar la adopción de medidas específicas que permitan asegurar la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia del mismo (Ver párrafo 245 en la sección 1.2.1. del capítulo II de este informe).

⁹⁸ Disponibles en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_ecu.htm

⁹⁹ Ver el Informe del Ecuador de la Cuarta Ronda, páginas 36 y 38. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_sp.pdf

¹⁰⁰ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “en los informes de rendición de cuentas de los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015; se detallan los resultados de las acciones de control ejecutadas por la Contraloría General del Estado en las instituciones sujetas a su control a nivel nacional, a través de las unidades operativas, cuyos detalles desagregados por tipos de examen, de responsabilidades y los montos correspondientes, constan en los informes de rendición de cuentas mencionados que pueden ser consultados en la página Web Institucional, www.contraloria.gob.ec pestaña informativo, opción informes a la nación.”

- 1.2.3.3 Definir y precisar los conceptos de bienes y servicios “normalizados” y “no normalizados” en la normativa de contrataciones públicas, a manera de evitar que puedan quedar a la conveniencia de la entidad contratante (Ver párrafo 265 en la sección 1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.4 Establecer criterios objetivos aplicables para aquellos casos de contratación que no conlleven concurso o licitación pública y exigir que se cuenten con al menos tres proformas en dichos casos, cuando la especificidad así lo permita (Ver párrafo 274 en la sección 1.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.5 Publicar el nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP) (Ver párrafo 342 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.6 Concluir la codificación de resoluciones del SERCOP, a manera de facilitar la labor de todos los actores en el proceso de compras públicas y evitar eventuales inconsistencias entre la LOSNCP reformada y las resoluciones emitidas por el SERCOP y por su antecesor, el INCOP. Asimismo, actualizar dicha codificación una vez se expida el nuevo Reglamento de la LOSNCP (Ver párrafo 349 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.7 Reglamentar el artículo 99 de la LOSNCP, con el objetivo de permitir una aplicación eficaz del “derecho de repetición” a favor del Estado en el caso de perjuicios causados por estudios previos mal estructurados (Ver párrafo 354 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.8 Dar la debida consideración a la disminución del monto de setenta por ciento (70%) del valor actualizado o reajustado del contrato principal en el caso de los contratos complementarios de obras y consultoría (Ver párrafo 355 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.9 Establecer convenios interinstitucionales entre el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP), la Contraloría General del Estado (CGE) y la Procuraduría General del Estado (PGE) con el objetivo de coordinar sus actividades de control y así lograr un seguimiento más efectivo de la aplicación de sanciones en casos de infracción de la normativa de contrataciones públicas (Ver párrafo 357 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.10 Asegurar el cumplimiento de la obligación de publicación de los informes finales de las contrataciones por emergencia realizadas e implementar medidas por parte de los órganos de control para verificar su

- cumplimiento y revisar el contenido de los respectivos informes, basándose en una matriz de riesgos para análisis, así como aplicar las sanciones que correspondan (Ver párrafo 360 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.11 Dar atención adicional a la elaboración de Planes Anuales de Contratación buscando que SERCOP amplíe la capacitación a los responsables en las entidades contratantes en la materia, así como que realice estudios de seguimiento y actividades de control, en orden a identificar retos y recomendar medidas correctivas (Ver párrafo 370 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.12 Implementar un sistema de notificación en el Sistema Oficial de Contratación del Estado (SOCE) que informe oportunamente sobre las modificaciones a los Planes Anuales de Contrataciones a los órganos de control, tales como la Contraloría General del Estado (CGE) y el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) (Ver párrafo 370 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.13 Revisar el contenido de la página *web* del SERCOP y publicar todos los informes que la entidad haya elaborado, a manera de que sean de fácil acceso y consulta a cualquier persona interesada (Ver párrafo 371 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.14 Considerar revisar el artículo 102 de la LOSNCP en el sentido de otorgar al SERCOP la potestad de suspender un proceso de contratación pública hasta que no se subsanen eventuales problemas identificados, a manera de permitir que dicha entidad pueda hacer un control eficaz sobre las actuaciones en dichos procesos (Ver párrafo 375 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.15 Elaborar información estadística detallada sobre la aplicación de sanciones a contratistas y a los responsables de entidades contratantes, así como los resultados relativos a la efectiva verificación y aplicación de los procedimientos de inhabilitación previstos en la LOSNCP (Ver párrafo 389 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).
- 1.2.3.16 Dar continuidad a las actividades de capacitación y difusión del SERCOP, así como realizar actividades de difusión de los mecanismos existentes para denunciar transgresiones de las Entidades públicas a la normativa de contrataciones y adquisiciones del Estado (Ver párrafo 394 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).

1.2.3.17 Adoptar las medidas pertinentes para avanzar en la certificación de competencias de los operadores del Sistema Nacional de Contratación Pública (SNCP) (Resolución No. RE-SERCOP-2014-10 de 20 de febrero de 2014) y proveer información sobre los avances en su implementación y resultados alcanzados (Ver párrafo 396 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).

1.2.3.18 Elaborar un estudio que identifique las provincias que cuentan con altos niveles de concentración de proveedores y las causas para ello, buscando que se tomen las medidas pertinentes para ampliar en nivel de competencia en las contrataciones públicas (Ver párrafo 409 en la sección 1.2.2.1. del capítulo II de este informe).

2. SISTEMAS PARA PROTEGER A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y CIUDADANOS PARTICULARES QUE DENUNCIEN DE BUENA FE ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 8, DE LA CONVENCIÓN)

2.1. Seguimiento de la implementación de la recomendación formulada en la Segunda Ronda

Recomendación 2.1:

Fortalecer los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Efectuar las reformas que sean del caso a los fines de asegurar la protección de la identidad del denunciante de buena fe de actos de corrupción de una manera más efectiva, dentro de la normativa jurídica del servicio público, inclusive después de la publicación de los informes pertinentes.

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Efectuar las reformas que sean necesarias a la normativa vigente, a los fines de asegurar la protección del denunciante de buena fe de actos de corrupción, y de su familia, de una manera más efectiva, dentro de la normativa jurídica del servicio público, que no se limite únicamente al procedimiento penal, sino también al ámbito administrativo. Igualmente la protección de su situación laboral, especialmente cuando se trate de un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo.

[417] Tanto en su respuesta al cuestionario,¹⁰¹ como en la visita *in situ*, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a las medidas a) y b) de la anterior recomendación, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de las mismas, los siguientes:

[418] – El Código Orgánico Integral Penal (COIP) (publicado en el Registro Oficial No. 180 Suplemento, de 10 de febrero de 2014), que en su artículo 421, segundo párrafo, establece que “La denuncia será pública, sin perjuicio de que los datos de identificación personal del denunciante, procesado o de la víctima, se guarden en reserva para su protección.”

¹⁰¹ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 106 a 124, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[419] – La Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana (publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 22 de 09 de septiembre de 2009), que en su artículo 14 dispone que “*el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social está obligado a receptar, calificar, aceptar a trámite, e investigar de haber mérito suficiente, las denuncias sobre actos u omisiones que afecten la participación o generen corrupción. Se garantizará la reserva y protección de la o el denunciante.*”

[420] – El Nuevo Reglamento de Gestión de Pedidos y Denuncias sobre Actos u Omisiones que Afecten la Participación o Generen Corrupción del CPCCS (Resolución PLE-022-26-11-2015 del CPCCS, publicado en el Registro Oficial No. 673 de 20 de enero de 2016), que en su artículo 18 garantiza la reserva de la identidad a la o el denunciante y/o servidores que intervengan en la investigación por parte del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS).

[421] También prevé, en su artículo 17 el deber del CPCCS de garantizar la protección de la o el denunciante cuando este lo solicite, pudiendo solicitar además a la Fiscalía General del Estado, a través del Sistema Nacional de Protección de Víctimas y Testigos, su protección en los casos que corresponda.

[422] Asimismo, su Disposición Transitoria Cuarta determina que en el plazo máximo de noventa días de expedido el presente Reglamento, la o el Secretario Técnico de Transparencia y Lucha contra la Corrupción

elaborará, entre otros, el protocolo para garantizar la reserva del nombre de la persona denunciante.

[423] Durante la visita *in situ*, se informó que dicho “Protocolo General para Garantizar la Protección del Denunciante de Buena Fe de Actos de Corrupción” fue remitido el 26 de febrero de 2016 a la Presidencia del CPCCS para su consideración y aprobación.

[424] Esta propuesta de Protocolo busca implementar parte de las sugerencias contempladas en un evento Internacional efectuado con la colaboración de EUROsociAL denominado “*Mecanismos De Protección Administrativa a Denunciantes de Actos de Corrupción*”, el cual proporcionó elementos de análisis para una propuesta de reforma legal y la posible implementación de mecanismos específicos de protección a denunciantes en el ámbito administrativo, ejecutándose el 18 y 19 de junio de 2014. Se informó durante la visita *in situ* que en este evento se discutieron también las recomendaciones formuladas por el MESICIC en la materia, así como la “Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos”.¹⁰²

[425] – El Reglamento para la Recepción y Trámite de Denuncias para Investigación Administrativa en la Contraloría General del Estado, expedido por el Contralor General del Estado, mediante Acuerdo 34-2009, que en su artículo 10 dispone que “*Los servidores de la Contraloría General del Estado encargados de la recepción y evaluación de las denuncias, así como también de la realización de las*

¹⁰² Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley_modelo_proteccion.pdf

verificaciones preliminares, guardarán reserva de los hechos que conocieren y de la identidad de las personas denunciantes y denunciadas.

[426] Únicamente la persona denunciada podrá solicitar copia de la denuncia y de los documentos *a ella anexados*”.

[427] – La Resolución No. 001 de 30 de octubre de 2014 de la Secretaría Nacional de la Administración Pública, que expide el instructivo para la recepción, análisis, e investigación de las denuncias presentadas ante la Secretaría Técnica de Transparencia y Gestión (STTG).^{103 104}

[428] En cuanto a la reserva de la identidad del denunciante, el artículo 11 dispone que “(...) *La persona que presenta su denuncia podrá manifestar su voluntad de mantener su identidad reservada y confidencial. De igual manera se mantendrá en absoluta confidencialidad la identidad del denunciante al momento de practicar las diligencias y en el Informe Técnico Legal Concluyente.*”

[429] En cuanto a otras medidas de protección, el artículo 13 dispone que la STTG buscará los mecanismos que coadyuven la protección de las personas que denuncien o que colaboraren en la investigación de actos de corrupción.

[430] – El Proyecto de “Protocolo de Protección al Denunciante de presuntos Actos de Corrupción” de la STTG,¹⁰⁵ iniciativa que busca desarrollar mecanismos oportunos para la protección del denunciante y contempla la adopción y el fortalecimiento de las medidas de protección en tres etapas: a corto, mediano y largo plazo.

[431] Uno de los productos esperados, según el Estado analizado, sería un instructivo que supone el desarrollo de una disposición que, fundamentada en la normativa vigente, debe ordenar el trabajo de los funcionarios y de la Secretaría Nacional de la Administración Pública, pudiendo derivar éste en recomendaciones sobre el ordenamiento actual en los temas alusivos a protección familiar y laboral, por ejemplo: protección personal y familiar con resguardo policial de personal no uniformado, tanto en el domicilio del denunciante como en el traslado requerido para el cumplimiento de las diligencias solicitadas durante el proceso de investigación (administrativo); y protección de los derechos laborales en el caso de que el denunciante sea funcionario público.

¹⁰³ Según el artículo 5º de la Resolución, la Secretaría Técnica de Transparencia y Gestión (STTG) tiene las atribuciones de “investigar presuntos actos de corrupción cometidos en la Administración Pública Central e Institucional, promover una administración pública transparente, proponer, coordinar, e implementar políticas, estrategias, planes, proyectos y acciones de transparencia.

Poner en conocimiento de las autoridades los presuntos actos de corrupción, inclusive en las instituciones autónomas que formen parte de la Función Ejecutiva y de aquellas en las que las referidas administraciones sean accionistas o socias. Así como también, las demás instituciones del sector público; las corporaciones, fundaciones, sociedades civiles, compañías mercantiles; y, empresas públicas en las que el Estado tenga participación. Coordinar sus acciones con el Ministerio Público, Función de Transparencia, Fiscalización y Control Social, Función Judicial. Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Organismos de Control y demás entidades del sector público, con el propósito de erradicar la corrupción.”

¹⁰⁴ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “Con fecha 08 de abril del 2016, mediante Decreto Ejecutivo No. 985, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, considerando la necesidad de organizar de manera óptima las entidades para adecuarlas a los actuales requerimientos funcionales, suprimió la Secretaría Técnica de Transparencia de Gestión, adscrita a la Secretaría Nacional de la Administración Pública. A través de este Decreto también se dispone que los expedientes que se hubieren encontrado en trámite en la Secretaría Técnica de Transparencia de Gestión y que de conformidad con la ley se refieren a materias sujetas a control de la Contraloría General del Estado, se remitan a dicho organismo de control.”

¹⁰⁵ Id.

[432] Sin embargo, el Comité toma nota de la siguiente información puesta de presente, tanto en la respuesta al cuestionario,¹⁰⁶ como en la visita *in situ*, por la Contraloría General del Estado relativa a dificultades en la implementación de la medida a) sugerida:

[433] *“En términos generales, para el desarrollo de las actividades que realiza la Contraloría General del Estado en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, no se ha presentado dificultades por estar amparada en un orden jurídico que garantiza el control de la utilización de los recursos públicos. Sin embargo en temas de protección a los denunciantes en el ámbito específico del órgano de control, no es plena ya que el Reglamento para recepción y trámite de denuncias para investigación administrativa en la Contraloría General del Estado exige al denunciante que reconozca de manera formal la denuncia.*

[434] *La exigencia del reconocimiento coadyuva a que la denuncia sea responsable, y también garantiza el respecto a los derechos de las personas, consagrados en el artículo 66 de la Constitución de la República, y en particular los siguientes:*

[435] 18. *El derecho al honor y al buen nombre. La Ley protegerá la imagen y la voz de las personas.*

[436] 19. *El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley.*

[437] 20. *El derecho a la intimidad personal y familiar.*

[438] *Bajo estos principios, la identidad del denunciante se protege frente a terceros, pero no ante la persona denunciada, ya que ésta última también tiene el derecho a conocer los presuntos actos de que se le acusa para que ejerza su derecho a la defensa.”*

[439] Al respecto, el Comité observa que la interpretación de la CGE respecto a la protección de la identidad del denunciante de buena fe no parece coincidir con la del CPCCS y de la STTG¹⁰⁷ y eso no contribuye para que estos denunciantes confíen que tendrán su identidad protegida al realizar

¹⁰⁶ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 106 a 119, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹⁰⁷ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “Con fecha 08 de abril del 2016, mediante Decreto Ejecutivo No. 985, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, considerando la necesidad de organizar de manera óptima las entidades para adecuarlas a los actuales requerimientos funcionales, suprimió la Secretaría Técnica de Transparencia de Gestión, adscrita a la Secretaría Nacional de la Administración Pública. A través de este Decreto también se dispone que los expedientes que se hubieren encontrado en trámite en la Secretaría Técnica de Transparencia de Gestión y que de conformidad con la ley se refieren a materias sujetas a control de la Contraloría General del Estado, se remitan a dicho organismo de control.”

una denuncia ante la Contraloría, debido a que esta última no garantiza la reserva de la identidad del denunciante frente a la persona denunciada.¹⁰⁸

[440] Asimismo, en su respuesta el Estado analizado pone de presente otras dificultades relativas a la implementación de ambas medidas sugeridas, como las siguientes:¹⁰⁹

[441] *“La transformación institucional que ha reformado en varias ocasiones la distribución de las competencias de las instituciones dependientes de la Administración Pública, de manera que, el esfuerzo éstas, se concentra en fortalecer el trabajo interinstitucional para asegurar que cada institución conserve sus competencias y funciones para la ejecución de las medidas de protección.*

[442] *El escaso impacto que han tenido las campañas de promoción de participación ciudadana y de los funcionarios públicos en la denuncia de actos de corrupción; y la reluctancia del ciudadano a denunciar, y a confundir los actos de corrupción susceptibles a denuncia; constituye otra dificultad a la cual resulta necesario hacer frente.*

[443] *A pesar de los esfuerzos invertidos en el diseño, en la adopción y en la ejecución del instructivo y de las resoluciones relacionadas*

con la investigación de denuncias por actos de corrupción, que contemplan acciones de protección al denunciante ésta no se concibe como una medida de consideración obligatoria dentro de un sistema integral; a causa de la falta de una ley específica que consolide los temas de protección al denunciante e informante.

[444] (...)

[445] *La Normativa Jurídica del servicio público tendiente a asegurar la protección de los denunciantes que tengan la condición de servidores públicos, requiere ser ampliada en el campo administrativo, más aún cuando la denuncia esté relacionada con hechos de naturaleza administrativa de los que la autoridad receptora sea la Contraloría General del Estado y por otras instancias que tienen la rectoría en el ámbito laboral, a fin de evitar que el denunciante sea objeto de represalias laborales de diversa índole.*

[446] (...)

[447] *Adicionalmente, existen dificultades para incluir al denunciante en el Sistema Nacional de Protección y Asistencia de Víctimas, Testigos y otros Participantes del Proceso Penal, cuando el caso no está judicializado.”*

¹⁰⁸ El Estado analizado informó al respecto que “el tratamiento de las denuncias que se presentan en la CGE y en el CPCCS no es el mismo en razón de la naturaleza de las acciones de control e investigaciones que, fruto de ellas, son iniciadas en cada una de estas instituciones, por lo que, si bien la CGE ha implementado métodos alternos para la recepción de denuncias, la reserva de la identidad del denunciante puede ser acogida únicamente por parte del CPCCS en la ejecución de las segundas.” Asimismo, “con fecha 8 de septiembre del 2016, el Contralor General del Estado, mediante Acuerdo No. 0032-CG, reformó el “Reglamento de Clasificación de Información Reservada y Confidencial de la Contraloría General del Estado”, estableciendo en su artículo 2, literal k) que “Los datos personales de quien presente denuncias ante la Contraloría General del Estado, conforme el “Reglamento para la recepción y trámite de denuncias para investigación administrativa en la Contraloría General del Estado”, son considerados como información y/o documentación reservada.”

¹⁰⁹ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 106 a 124, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[448] Finalmente, el Estado analizado también pone de presente en su respuesta la necesidad de contar con cooperación técnica relativa a apoyar la generación de mecanismos, protocolos y normativa de protección al denunciante de actos de corrupción en el ámbito administrativo.¹¹⁰

[449] En atención a lo anterior, sin perjuicio de tomar nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida a) sugerida de la recomendación 2.1. del capítulo II del presente informe, el Comité estima del caso reformular la medida sugerida en el sentido de que se adopten las medidas pertinentes para expedir el “*Protocolo General para Garantizar la Protección del Denunciante de Buena Fe de Actos de Corrupción*” y que este asegure la protección de la identidad del denunciante de buena fe de actos de corrupción, inclusive después de la publicación de los informes pertinentes emitidos por el CPCCS. (Ver recomendación 2.3.1. de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

[450] Asimismo, con relación a la implementación de las medidas a) y b) sugeridas, el Comité estima necesario reformular ambas medidas, en el sentido de que se considere uniformar, mediante ley, la protección de los denunciantes de buena fe de actos de corrupción y de sus familiares, incluyéndose la reserva de su identidad y su protección laboral, entre otros mecanismos de protección, tomando en consideración los criterios establecidos en la “Ley Modelo para

Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos”¹¹¹ (Ver recomendación 2.3.2. de la sección 2.3. del capítulo II de este informe.

2.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción

2.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a. Alcance

[451] – La Constitución de la República del Ecuador (publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008), que establece en su artículo 78 que “(...) Se establecerá un sistema de protección y asistencia a víctimas, testigos y participantes procesales.”

[452] Asimismo, el artículo 198 constitucional establece que dicho sistema de protección se regirá por los principios de accesibilidad, responsabilidad, complementariedad, oportunidad, eficacia y eficiencia y la Fiscalía General del Estado dirigirá el sistema nacional, para lo cual coordinará la obligatoria participación de las entidades públicas afines a los intereses y objetivos del sistema y articulará la participación de organizaciones de la sociedad civil.

¹¹⁰ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 119, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹¹¹ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley_modelo_proteccion.pdf

[453] – El Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) (publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 544 de 9 de Marzo de 2009), que en su artículo 295 determina que la máxima autoridad de la Fiscalía General del Estado establecerá mediante el reglamento respectivo la organización y los procedimientos adecuados para su implementación. Toda actuación en materia de protección se regirá por los principios de voluntariedad, reserva, investigación, vinculación, dirección y temporalidad.

[454] – El Código Orgánico Integral Penal (COIP) (publicado en el Registro Oficial No. 180 Suplemento, de 10 de febrero de 2014), que en su artículos 445 a 447 trata del Sistema Nacional de Protección y Asistencia de Víctimas, Testigos y Otros Participantes en el Proceso Penal (SPAVT).

[455] Según el artículo 445, la Fiscalía dirige el SPAVT, a través del cual todos los partícipes en la investigación preprocesal o en cualquier etapa del proceso, podrán acogerse a las medidas especializadas de protección y asistencia para precautelar su integridad y no revictimización, cuando se encuentren en peligro.¹¹² Dispone además que este Sistema contará con los recursos necesarios provenientes del Presupuesto General del Estado, para su eficiente gestión.

[456] Adicionalmente, el artículo 447 determina que el SPAVT debe ser regulado mediante normativa elaborada en coordinación con las entidades públicas que apoyan al Sistema.

[457] En cuanto a medidas de protección, el artículo 502, numeral 9, dispone que las personas que sean llamadas a declarar y que se encuentren en situación de riesgo tendrán derecho al resguardo proporcionado por la o el fiscal a través del SPAVT, o disposición a la Policía Nacional, a fin de que se garantice su integridad personal, su testimonio y comparecencia a la audiencia de juicio, en la que puedan rendir su testimonio a través de medios tecnológicos o de caracterización que aseguren su integridad.

[458] Asimismo, en cuanto a medidas cautelares y de protección en la cooperación eficaz, el artículo 494 dispone lo siguiente: *“Si es necesario, la o el fiscal solicitará a la o al juzgador el establecimiento de medidas cautelares y de protección, adecuadas para garantizar el éxito de las investigaciones y precautelar la integridad de la persona procesada que colabora de manera eficaz, la víctima, su familia, testigos y demás participantes, en cualquier etapa del proceso. Todas las actuaciones relacionadas con la cooperación eficaz deberán ser guardadas bajo secreto y mantenidas fuera de actuaciones judiciales.*

¹¹² Las medidas de protección que pueden adoptarse se encuentran establecidas en el artículo 558 e incluyen, entre otras, las siguientes: “1. Prohibición a la persona procesada de concurrir a determinados lugares o reuniones. 2. Prohibición a la persona procesada de acercarse a la víctima, testigos y a determinadas personas, en cualquier lugar donde se encuentren. 3. Prohibición a la persona procesada de realizar actos de persecución o de intimidación a la víctima o a miembros del núcleo familiar por sí mismo o a través de terceros (...)”

[459] *Las autoridades competentes, de acuerdo con el caso, una vez finalizado el proceso, podrán adoptar según el grado de riesgo o peligro, las medidas de protección necesarias para el cumplimiento de la pena del cooperador y podrán extenderse siempre que se mantengan circunstancias de peligro personal y familiar.”*

[460] – El Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Fiscalía General del Estado, que en su Artículo 12, numeral 2.1.4, establece la misión, las atribuciones, responsabilidades y productos del área responsable por la Gestión del Sistema Nacional de Protección y Asistencia a Víctimas, Testigos y otros Participantes en el Proceso Penal.

[461] – El Reglamento para el Sistema de Protección y Asistencia Víctimas, Testigos y otros Participantes en el Proceso Penal (SPAVT) (Resolución de la Fiscalía General del Estado 24, publicada en el Segundo Suplemento al Registro Oficial No. 219 de 04 de abril de 2014), que regula integralmente el SPAVT, estableciendo, en sus artículos 7 y 8, respectivamente, los derechos y obligaciones de las personas protegidas y de los servidores del Sistema.

[462] La estructura interna y externa del SPAVT se encuentran establecidas en los artículos 9 a 25. A nivel de la Fiscalía General, el Sistema está conformado por el Fiscal General del Estado; la Dirección del SPAVT; los Fiscales Provinciales; y los Coordinaciones Provinciales.

[463] Las medidas de protección especial y asistencia integral se encuentran establecidas en los artículos 26 a 32 e incluyen medidas de seguridad y protección a la integridad física, así como el cambio temporal del fenotipo o imagen; atención psicológica; y otras medidas tales como la incorporación a los/as protegidos/as en el mercado laboral, dentro de programas especiales para emprendedores y pequeños empresarios.

[464] El ingreso y permanencia en el SPAVT se encuentran regulados en los artículos 33 a 49.

[465] – La elaboración de un Manual General de Procesos para el Sistema de Protección y Asistencia Víctimas, Testigos y otros Participantes en el Proceso Penal, en el que se incluyen las recomendaciones de las Guías de Santiago sobre Protección de Víctimas y Testigos de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos(AIAMP).

b. Observaciones

[466] El Comité toma nota de los nuevos desarrollos normativos en esta materia, los cuales constituyen pasos que se han dado para continuar avanzando en la creación, mantenimiento y fortalecimiento de los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción a que refiere el párrafo 8º del artículo III de la Convención.

[467] No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas consideraciones acerca de la conveniencia de complementar estos nuevos desarrollos sin perjuicio de las observaciones formuladas por el Comité en la sección 2.1 anterior en relación con el seguimiento de la implementación de la recomendación que le fue formulada al Estado analizado en el informe de la Segunda Ronda.

[468] En primer lugar, el Comité observa que si bien el SPAVT puede ser utilizado en los casos de los denunciantes de actos de corrupción, no está encaminado específicamente a estos casos ni atiende a la protección para quienes denuncien actos de corrupción que puedan ser objeto de investigación en sede administrativa y no penal. Tampoco establece específicamente si las medidas de protección puedan ser extendidas a los familiares de la persona protegida.

[469] Asimismo, con excepción de las medidas generales de protección relativas a los colaboradores eficaces, las medidas de protección contenidas en el artículo 558 del COIP tampoco están encaminadas específicamente a denunciantes de buena fe de actos de corrupción.

[470] En este sentido el Comité reitera la recomendación formulada en la sección 2.1 anterior, sobre la necesidad de que el Estado analizado considere regular, mediante ley, la protección integral de los denunciantes de buena fe de actos de corrupción y sus

familiares, incluyéndose la reserva de su identidad y su protección laboral, entre otros mecanismos de protección, tomando en consideración los criterios establecidos en la “Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos”¹¹³ (Ver recomendación 2.3.2. de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

[471] En segundo lugar, el Comité observa que según la información solicitada durante la visita *in situ* el presupuesto del SPVAT ha sufrido una considerable disminución en los últimos tres años, pasando de aproximadamente 1.5 millones de dólares en 2013 a 410 mil dólares en 2016.

[472] Al respecto, en su respuesta el Estado analizado pone de presente otras dificultades relativa a la implementación de ambas medidas sugeridas, como las siguientes:¹¹⁴

[473] “*La inestabilidad laboral del personal que trabaja en el SPAVT, es un problema para el Sistema, ya que el personal capacitado con los enfoques de derechos humanos, género, generacional, interculturalidad, étnico, (Art. 4 del Reglamento del SPAVT) es removido cada dos (2) años (periodo legal para la culminación del contrato de trabajo), y al nuevo personal contratado se lo tiene que volver a capacitar para que ejecute procesos de protección y asistencia adecuados con enfoques de derechos a favor de los funcionarios públicos y sus familiares y personas particulares y sus familiares.*”

¹¹³ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley_modelo_proteccion.pdf

¹¹⁴ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 122 y 123, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[474] En este sentido, el Comité formulará una recomendación para que se dote el Sistema de Protección y Asistencia Víctimas, Testigos y otros Participantes en el Proceso Penal (SPAVT) con los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para brindar las medidas de protección previstas en la normativa a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción principalmente, dentro de los recursos disponibles (Ver recomendación 2.3.3. de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

1.1.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[475] En su respuesta al cuestionario,¹¹⁵ el Estado analizado presentó información sobre nuevos desarrollos con respecto a aspectos tecnológicos, de la cual el Comité destaca, lo siguiente:

[476] - La implementación del Sistema de Gestión de Denuncias por la Secretaría Nacional de la Administración Pública (SNAP) a finales de 2011, se trata de una aplicación informática que permite gestionar los procesos de denuncias e investigaciones ejecutadas por la Secretaría Técnica de Transparencia de Gestión (STTG),¹¹⁶ mejorando la calidad de los

reportes ingresados; el tiempo en el que los investigadores reciben una alerta cuando una denuncia le es asignada; y recortando los plazos de tiempo requeridos para despachar una denuncia cuando se acerca a su fecha límite.

[477] El aplicativo es de uso interno; únicamente el formulario de ingreso de denuncias por parte de los ciudadanos se encuentra disponible en el apartado Denuncias, de los sitios web de la SNAP (<http://www.administracionpublica.gob.ec/>) y STTG¹¹⁷ (<http://www.transparencia.gob.ec/>)

1.1.3. Resultados

[478] En su respuesta al cuestionario,¹¹⁸ el Estado analizado presentó información relativa a la recepción de denuncias de actos de corrupción por parte de la Contraloría General de la República (CGE) y de la Secretaría Nacional de Administración Pública (SNAP), sin embargo, esta información no contiene resultados específicos obtenidos en relación con los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción por parte del Estado a que se refiere el párrafo 8º del artículo III de la Convención.

¹¹⁵ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 113 y 162, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹¹⁶ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “Con fecha 08 de abril del 2016, mediante Decreto Ejecutivo No. 985, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, considerando la necesidad de organizar de manera óptima las entidades para adecuarlas a los actuales requerimientos funcionales, suprimió la Secretaría Técnica de Transparencia de Gestión, adscrita a la Secretaría Nacional de la Administración Pública. A través de este Decreto también se dispone que los expedientes que se hubieren encontrado en trámite en la Secretaría Técnica de Transparencia de Gestión y que de conformidad con la ley se refieren a materias sujetas a control de la Contraloría General del Estado, se remitan a dicho organismo de control.”

¹¹⁷ Id.

¹¹⁸ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 163 a 165, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[479] Sin embargo, el Comité toma nota de la siguiente información presentada, relativa a los resultados obtenidos por la SNAP: *“A partir del año 2015 se puede observar que las denuncias, cuya investigación compete a esta Secretaría han disminuido notablemente por los siguientes factores: En primera instancia, de acuerdo con la información recabada por esta entidad, luego de haber aplicado diversas encuestas a nivel nacional, se ha determinado que la ciudadanía tiene temor a denunciar porque no existe medidas de protección que garanticen su integridad personal y la de sus familiares; así como garantías en tomo a la protección de los derechos laborales.”*

[480] En atención a lo anterior, el Comité formulará una recomendación para que las instituciones responsables de valorar y/u otorgar medidas de protección a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, cuenten con información estadística sobre las acciones desarrolladas en cumplimiento de sus respectivas funciones, referida a aspectos tales como el número de casos de actos de corrupción en los que se han solicitado y obtenido por los denunciantes y testigos medidas de protección en casos de actos de corrupción, el tipo de la medida otorgada, así como el número de solicitudes denegadas y la razón de tal denegación, en orden de identificar retos y adoptar, si corresponde, medidas correctivas (Ver recomendación 2.3.4 de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

2.3. Recomendaciones

[481] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 2.1. y 2.2. del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

2.3.1. Adoptar las medidas pertinentes para expedir el “Protocolo General para Garantizar la Protección del Denunciante de Buena Fe de Actos de Corrupción” y que éste asegure la protección de la identidad del denunciante de buena fe de actos de corrupción, inclusive después de la publicación de los informes pertinentes emitidos por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS) (Ver párrafo 449 en la sección 2.1 del capítulo II de este informe).

2.3.2. Considerar adoptar, mediante ley, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción en el ámbito administrativo, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con la Constitución y los principios fundamentales del ordenamiento jurídico interno, tomando en consideración los criterios establecidos en la “Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Protegera sus Denunciantes y Testigos”,¹¹⁹ la cual podría incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Medidas de protección, orientadas no solamente hacia la integridad física del denunciante y su familia, sino también

¹¹⁹ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley_modelo_proteccion.pdf

hacia la protección de su situación laboral, especialmente tratándose de un funcionario público que denuncie actos de corrupción que puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo;

- b) Disposiciones que sancionen el incumplimiento de las normas y/u obligaciones en materia de protección;
- c) Simplificar la solicitud de protección del denunciante;
- d) Mecanismos de denuncia, como la denuncia anónima y la denuncia con protección de identidad, que garanticen la seguridad personal y la confidencialidad de identidad de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que de buena fe denuncien actos de corrupción;
- e) Mecanismos para denunciar las amenazas o represalias de las que pueda ser objeto el denunciante, señalando las autoridades competentes para tramitar las solicitudes de protección y las instancias responsables de brindarla;
- f) Mecanismos para la protección de testigos, que otorguen a éstos las mismas garantías del funcionario público y el particular;
- g) Mecanismos que faciliten, cuando sea pertinente, la cooperación internacional en las materias anteriores, incluyendo la asistencia técnica y la cooperación recíproca que establece la Convención, así como el intercambio de experiencias, la capacitación y la asistencia mutua;

h) La coordinación de las medidas y programas de protección de denunciantes existentes en los ámbitos administrativo y penal (Ver párrafos 450 y 470 en las secciones 2.1 y 2.2 del capítulo II de este informe).

2.3.3. Dotar el Sistema de Protección y Asistencia Víctimas, Testigos y otros Participantes en el Proceso Penal (SPAVT) con los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para brindar las medidas de protección previstas en la normativa a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción principalmente, dentro de los recursos disponibles (Ver párrafo 474 en la sección 2.2 del capítulo II de este informe).

2.3.4. Elaborar información estadística por parte del CPCCS, de la Contraloría General del Estado (CGE) y de la Fiscalía General del Estado (FGE) sobre las acciones desarrolladas en cumplimiento de sus respectivas funciones en materia de protección a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, referida a aspectos tales como el número de casos de actos de corrupción en los que se han solicitado y obtenido por los denunciantes y testigos medidas de protección en estos casos, el tipo de la medida otorgada, así como el número de solicitudes denegadas y la razón de tal denegación, en orden de identificar retos y adoptar, si corresponde, medidas correctivas (Ver párrafo 480 en la sección 2.2 del capítulo II de este informe).

3. ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO VI DE LA CONVENCIÓN)

3.1. Seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda

Recomendación:

Considerar adecuar su legislación penal a la Convención Interamericana contra la Corrupción.

Medida sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

- *Adecuar la legislación penal ecuatoriana a la Convención Interamericana contra la Corrupción, teniendo en cuenta las revisiones sugeridas en el estudio titulado “Adaptando la Legislación Ecuatoriana a la Convención Interamericana contra la Corrupción.*

[482] Tanto en su respuesta al cuestionario¹²⁰ como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior recomendación, de la cual el Comité destaca, lo siguiente:

[483] “A partir del 10 de agosto del 2014, entró en vigencia el Código Orgánico Integral Penal, COIP, que derogó las normas en la materia, aplicables hasta esa fecha, como el

Código Penal, Código de Procedimiento Penal y Código de Ejecución de Penas. El COIP prevé en su Sección Tercera, los Delitos contra la eficiencia de la Administración Pública; institución jurídica que se adecua y corresponde a las infracciones relacionadas con actos de corrupción, tipificados principalmente en los artículos 278, 279, 280, 281, 285, 286, 289, que corresponden a los delitos de peculado, enriquecimiento ilícito, cohecho, concusión, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias y testaferrismo, en los cuales ya se incluye la recomendación dada al Ecuador en la Segunda Ronda de Análisis del MESICIC.

[484] (...)

[485] • El siguiente artículo del COIP, recoge las recomendaciones formuladas a los artículos. 285, 286 y 290 del Código Penal derogado:

[486] Art. 280.- **Cohecho.**- Las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, enumeradas en la Constitución de la República, que reciban o acepten, por sí o por interpuesta persona, beneficio económico indebido o de otra clase para sí o un tercero, sea para hacer, omitir, agilizar, retardar o condicionar cuestiones relativas a sus funciones, serán sancionados con pena privativa de libertad de uno a tres años.

¹²⁰ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 124 a 136, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[487] Si la o el servidor público, ejecuta el acto o no realiza el acto debido, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

[488] [Si la conducta descrita es para cometer otro delito, la o el servidor público, será sancionado con pena privativa de libertad de cinco a siete años.

[489] La persona que bajo cualquier modalidad ofrezca, dé o prometa a una o a un servidor público un donativo, dádiva, promesa, ventaja o beneficio económico indebido u otro bien de orden material para hacer, omitir, agilizar, retardar o condicionar cuestiones relativas a sus funciones o para cometer un delito, será sancionada con las mismas penas señaladas para los servidores públicos.]

[490] • El siguiente artículo del COIP, recoge la observación realizada al Art. 257 del Código Penal derogado:

[491] Art. 278.- **Peculado.**- (Inciso cuarto reformado por la Disposición Reformatoria Trigésima séptima de la Ley publicada en Registro Oficial Suplemento 332 de 12 de Septiembre del 2014 y por el Art. 4 de la Ley publicada en Registro Oficial Suplemento 598 de 30 de Septiembre del 2015).- Las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, determinadas en la Constitución de la República, en beneficio propio o de terceros; abusen, se apropien, distraigan o dispongan arbitrariamente de

bienes muebles o inmuebles, dineros públicos o privados, efectos que los representen, piezas, títulos o documentos que estén en su poder en virtud o razón de su cargo, serán sancionados con pena privativa de libertad de diez a trece años.

[492] Si los sujetos descritos en el primer inciso utilizan, en beneficio propio o de terceras personas, trabajadores remunerados por el Estado o por las entidades del sector público o bienes del sector público, cuando esto signifique lucro o incremento patrimonial, serán sancionados con pena privativa de libertad de cinco a siete años.

[493] La misma pena se aplicará cuando los sujetos descritos en el primer inciso se aprovechen económicamente, en beneficio propio o de terceras personas, de estudios, proyectos, informes, resoluciones y más documentos, calificados de secretos, reservados o de circulación restringida, que estén o hayan estado en su conocimiento o bajo su dependencia en razón o con ocasión del cargo que ejercen o han ejercido.

[494] Son responsables de peculado las o los funcionarios o servidores públicos, las o los funcionarios, administradores, ejecutivos o empleados de las instituciones del Sistema Financiero Nacional que realicen actividades de intermediación financiera, así como los miembros o vocales de los directorios y de los consejos de administración y vigilancia de estas entidades, que con abuso de las funciones propias de su cargo: a) dispongan fraudulentamente, se apropien o distraigan

los fondos, bienes, dineros o efectos privados que los representen; b) hubiesen ejecutado dolosamente operaciones que disminuyan el activo o incrementen el pasivo de la entidad; o, c) dispongan de cualquier manera el congelamiento o la retención arbitraria o generalizada de los fondos o depósitos en las instituciones del Sistema Financiero Nacional, causando directamente un perjuicio económico a sus socios, depositarios, cuenta partícipes o titulares de los bienes, fondos o dinero. En todos estos casos serán sancionados con pena privativa de libertad de diez a trece años.

[495] Si los sujetos descritos en el inciso precedente causan la quiebra fraudulenta de entidades del Sistema Financiero Nacional, serán sancionados con pena privativa de libertad de diez a trece años.

[496] La persona que obtenga o conceda créditos vinculados, relacionados o intercompañías, violando expresas disposiciones legales respecto de esta clase de operaciones, en perjuicio de la Institución Financiera, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a diez años.

[497] La misma pena se aplicará a los beneficiarios que intervengan en el cometimiento de este ilícito y a la persona que preste su nombre para beneficio propio o de un tercero, aunque no posea las calidades previstas en el inciso anterior.

[498] Las o los sentenciados por las conductas previstas en este artículo quedarán

incapacitados o incapacitados de por vida, para el desempeño de todo cargo público, todo cargo en entidad financiera o en entidades de la economía popular y solidaria que realicen intermediación financiera.

[499] • El siguiente artículo del COIP tipifica el delito de lavado de activos, adecuándose a la observación formulada al artículo 569 del Código Penal derogado.

[500] Art. 317.- **Lavado de activos.**- La persona que en forma directa o indirecta:

[501] 1. Tenga, adquiera, transfiera, posea, administre, utilice, mantenga, resguarde, entregue, transporte, convierta o se beneficie de cualquier manera, de activos de origen ilícito.

[502] 2. Oculte, disimule o impida, la determinación real de la naturaleza, origen, procedencia o vinculación de activos de origen ilícito.

[503] 3. Preste su nombre o el de la sociedad o empresa, de la que sea socio o accionista, para la comisión de los delitos tipificados en este artículo.

[504] 4. Organice, gestione, asesore, participe o financie la comisión de los delitos tipificados en este artículo.

[505] 5. Realice, por sí mismo o por medio de terceros, operaciones y transacciones financieras o económicas, con el objetivo de dar apariencia de licitud a actividades de lavado de activos.

[506] 6. *Ingrese o egrese dinero de procedencia ilícita por los pasos y puentes del país.*

[507] *Estos delitos son considerados como autónomos de otros cometidos dentro o fuera del país, sin perjuicio de los casos en que tenga lugar la acumulación de acciones o penas. Esto no exime a la Fiscalía de su obligación de investigar el origen ilícito de los activos objeto del delito.*

[508] *El lavado de activos se sanciona con las siguientes penas:*

[509] 1. *Con pena privativa de libertad de uno a tres años cuando el monto de los activos objeto del delito sea inferior a cien salarios básicos unificados del trabajador en general.*

[510] 2. *Con pena privativa de libertad de cinco a siete años cuando la comisión del delito no presuponga la asociación para delinquir. Con pena privativa de libertad de siete a diez años, en los siguientes casos:*

[511] a) *Cuando el monto de los activos objeto del delito sea igual o superior a cien salarios básicos unificados del trabajador en general.*

[512] b) *Si la comisión del delito presuponga la asociación para delinquir, sin servirse de la constitución de sociedades o empresas, o de la utilización de las que se encuentren legalmente constituidas.*

[513] c) *Cuando el delito sea cometido utilizando instituciones del sistema financiero o de seguros; instituciones públicas*

o dignidades; o, en el desempeño de cargos directivos, funciones o empleos en dichos sistemas.

[514] 3. *Con pena privativa de libertad de diez a trece años, en los siguientes casos:*

[515] a) *Cuando el monto de los activos objeto del delito supere los doscientos salarios básicos unificados del trabajador en general.*

[516] b) *Cuando la comisión del delito presupone la asociación para delinquir a través de la constitución de sociedades o empresas, o de la utilización de las que se encuentren legalmente constituidas.*

[517] c) *Cuando el delito ha sido cometido utilizando instituciones públicas, o dignidades, cargos o empleos públicos.*

[518] *En los casos antes mencionados, el lavado de activos también se sanciona con una multa equivalente al duplo del monto de los activos objeto del delito, comiso de conformidad con lo previsto en este Código, disolución y liquidación de la persona jurídica creada para la comisión del delito, de ser el caso.*

[519] • *Los siguientes artículos del COIP determinan la existencia de los delitos de asociación y confabulación para la realización de delitos.*

[520] Art. 369.- **Delincuencia Organizada.**- *La persona que mediante acuerdo o concertación forme un grupo estructurado de*

dos o más personas que, de forma permanente o reiterada, financien de cualquier forma, ejerzan el mando o dirección o planifiquen las actividades de una organización delictiva, con el propósito de cometer uno o más delitos sancionados con pena privativa de libertad de más de cinco años, que tenga como objetivo final la obtención de beneficios económicos u otros de orden material, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a diez años.

[521] Los demás colaboradores serán sancionados con pena privativa de libertad de cinco a siete años.

[522] Art. 370.- **Asociación Ilícita.**- Cuando dos o más personas se asocien con el fin de cometer delitos, sancionados con pena privativa de libertad de menos de cinco años, cada una de ellas será sancionada, por el solo hecho de la asociación, con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

[523] • Los siguientes artículos del COIP, determinan de manera general las formas de participación en el cometimiento de delitos:

[524] Art. 41.- **Participación.**- Las personas participan en la infracción como autores o cómplices.

[525] Las circunstancias o condiciones que limitan o agravan la responsabilidad penal de una autora, de un autor o cómplice no influyen en la situación jurídica de los demás partícipes en la infracción penal.

[526] Art. 42.- **Autores.**- Responderán como autoras las personas que incurran en alguna de las siguientes modalidades:

[527] 1. Autoría directa:

[528] a) Quienes cometan la infracción de una manera directa e inmediata.

[529] b) Quienes no impidan o procuren impedir que se evite su ejecución teniendo el deber jurídico de hacerlo.

[530] 2. Autoría mediata:

[531] a) Quienes instiguen o aconsejen a otra persona para que cometa una infracción, cuando se demuestre que tal acción ha determinado su comisión.

[532] b) Quienes ordenen la comisión de la infracción valiéndose de otra u otras personas, imputables o no, mediante precio, dádiva, promesa, ofrecimiento, orden o cualquier otro medio fraudulento, directo o indirecto.

[533] c) Quienes, por violencia física, abuso de autoridad, amenaza u otro medio coercitivo, obliguen a un tercero a cometer la infracción, aunque no pueda calificarse como irresistible la fuerza empleada con dicho fin.

[534] d) Quienes ejerzan un poder de mando en la organización delictiva.

[535] 3. Coautoría: Quienes coadyuven a la ejecución, de un modo principal, practicando deliberada e intencionalmente algún acto sin el cual no habría podido perpetrarse la infracción.

[536] Art. 43.- **Cómplices.**- Responderán como cómplices las personas que, en forma dolosa, faciliten o cooperen con actos secundarios, anteriores o simultáneos a la ejecución de una infracción penal, de tal forma que aun sin esos actos, la infracción se habría cometido.

[537] No cabe complicidad en las infracciones culposas.

[538] Si de las circunstancias de la infracción resulta que la persona acusada de complicidad, coopera en un acto menos grave que el cometido por la autora o el autor, la pena se aplicará solamente en razón del acto que pretendió ejecutar.

[539] El cómplice será sancionado con una pena equivalente de un tercio a la mitad de aquella prevista para la o el autor.

[540] • En cuanto al encubrimiento, a partir de la vigencia del COIP, el Ecuador lo configura como un delito autónomo en el Art. 272, el cual se incluye a continuación:

[541] Art. 272.- **Fraude procesal.**- La persona que con el fin de inducir a engaño a la o al juez, en el decurso de un procedimiento civil o administrativo, antes de un procedimiento penal o durante él, oculte los instrumentos o pruebas, cambie el estado de las cosas, lugares o personas, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

[542] Con igual pena será sancionada quien conociendo la conducta delictuosa de una o varias personas, les suministren alojamiento

o escondite, o les proporcionen los medios para que se aprovechen de los efectos del delito cometido, o les favorezcan ocultando los instrumentos o pruebas materiales de la infracción, o inutilizando las señales o huellas del delito, para evitar su represión y los que, estando obligados por razón de su profesión, empleo, arte u oficio, a practicar el examen de las señales o huellas del delito o el esclarecimiento del acto punible, oculten o alteren la verdad, con propósito de favorecerlos.

[543] (...).

[544] • Si bien en el apartado “3.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas” del Informe de la Segunda Ronda de Análisis no se realizaron recomendaciones o sugerencias respecto del Art. 264 del Código Penal derogado, el cual tipificaba el delito de concusión, se adjunta la norma equivalente del COIP:

[545] Art. 281.- **Concusión.**- Las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, determinadas en la Constitución de la República, sus agentes o dependientes oficiales que abusando de su cargo o funciones, por sí o por medio de terceros, ordenen o exijan la entrega de derechos, cuotas, contribuciones, rentas, intereses, sueldos o gratificaciones no debidas, serán sancionados con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

[546] Si la conducta prevista en el inciso anterior se realiza mediante violencias o

amenazas, la o el servidor público, será sancionado con pena privativa de libertad de cinco a siete años.

[547] • A partir de la vigencia del COIP, se estableció como tipo penal independiente del peculado previsto en el artículo 257-C del Código Penal derogado (agregado por Ley No. 6, publicada en Registro Oficial Suplemento 260 de 29 de agosto de 1985), la figura del tráfico de influencias. Se estima que los incisos segundo y tercero de esta norma contienen elementos del tipo penal del que habla la CICC en su párrafo 6.1.c. Se cita a continuación el referido artículo del COIP:

[548] Art. 285.- **Tráfico de influencias.**- Las o los servidores públicos, y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, enumeradas en la Constitución de la República, prevaleciendo de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de su relación personal o jerárquica, ejerza influencia en otra u otro servidor para obtener un acto o resolución favorable a sus intereses o de terceros, serán sancionados con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

[549] El máximo de la pena prevista será aplicable cuando las personas descritas en el primer inciso, aprovechándose de la representación popular o del cargo que ejercen, se favorezcan o hayan favorecido a personas naturales o jurídicas para que, en contra de expresas disposiciones legales o reglamentarias, les concedan contratos o permitan la realización de negocios con el

Estado o con cualquier otro organismo del sector público.

[550] Están incluidos dentro de esta disposición las y los vocales o miembros de los organismos administradores del Estado o del sector público en general, que, con su voto, cooperen a la comisión de este delito.

[551] • El COIP incluye por primera vez el delito de oferta de realizar tráfico de influencias que se cita a continuación:

[552] Art. 286.- **Oferta de realizar tráfico de influencias.**- La persona que, ofreciéndose a realizar la conducta descrita en el artículo anterior, solicite de terceros: dádivas, presentes o cualquier otra remuneración o acepte ofrecimiento o promesa, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

[553] (...).

[554] Asimismo, los artículos 70 y 71 establecen, respectivamente, las reglas para la aplicación de multas en las infracciones sancionadas con pena privativa de libertad y las penas específicas aplicables a las personas jurídicas, que incluyen además de multa, el comiso penal, la clausura penal o definitiva, la prohibición de contratar con el Estado temporal o definitivamente, e incluso, la disolución de la persona jurídica.

[555] Al respecto, el Comité formula las siguientes observaciones sobre los pasos dados en la implementación de la medida sugerida:

[556] – El delito de cohecho pasivo (artículo 280, primer párrafo, del COIP) pasó a incluir los términos “directa o indirectamente” (“*por sí o por interpuesta persona*”) y “para otra persona” (“*para sí o un tercero*”), contenidas en el artículo VI.1.a. de la Convención, conforme lo recomendado en el informe de la Segunda Ronda.¹²¹

[557] – Sin embargo, el delito de cohecho activo (artículo 280, cuarto párrafo, del COIP) no fue modificado en el mismo sentido, agregándose las palabras “directa o indirectamente” y “para otra persona” contenidas en el artículo VI.1.b. de la Convención, conforme lo recomendado en el informe de la Segunda Ronda.¹²²

[558] – El delito de peculado (artículo 279 del COIP) incluye ahora la expresión (“*en beneficio propio o de terceros*”) equivalente a la contenida en el artículo VI.1.c. de la Convención, conforme lo recomendado en el informe de la Segunda Ronda.¹²³

[559] – La tipificación del delito de lavado de activos en el COIP como un delito autónomo, es un paso fundamental en la adecuación al artículo VI.1.d. de la Convención, conforme lo recomendado en el informe de la Segunda Ronda.¹²⁴

[560] – En cuanto a la adecuación al artículo 6.1.e. de la Convención, el artículo 370 del COIP tipifica el delito de asociación

ilícita pero limita su aplicación a aquellas dos o más personas que “*se asocien con el fin de cometer delitos sancionados con pena privativa de libertad de menos de cinco años*”. Dicho delito no se aplicaría a una gran parte de los actos de corrupción, pues se encuentran sancionados en el COIP con pena superior a cinco años. Para estos casos, se aplicaría el delito de delincuencia organizada previsto en el artículo 369 del COIP. Sin embargo, dicho artículo establece requisitos adicionales como la demostración de un “*acuerdo o concertación*” para formar “*un grupo estructurado de dos o más personas que, de forma permanente o reiterada, financien de cualquier forma, ejerzan el mando o dirección o planifiquen las actividades de una organización delictiva, con el propósito de cometer uno o más delitos sancionados con pena privativa de libertad de más de cinco años, que tenga como objetivo final la obtención de beneficios económicos u otros de orden material(...)*”.

[561] – Finalmente, el COIP no establece una definición para “servidor público”. Dicha definición se encuentra en el primer párrafo del artículo 229 Constitucional, que dispone: “*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.*”¹²⁵

¹²¹ Ver p. 30, disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_ecu.pdf

¹²² Ver p. 30, disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_ecu.pdf

¹²³ Ver p. 30, disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_ecu.pdf

¹²⁴ Ver p. 30, disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_ecu.pdf

¹²⁵ Según el artículo 225 de la Constitución, el sector público comprende: “1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social. 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.”

[562] No está claro para el Comité el alcance del término “servidor público” en la legislación penal ecuatoriana. Entre otros, no parece que la definición presentada incluya los elementos presentados en el artículo 1 de la Convención, “(...) *cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos.*”

[563] En este sentido, sería importante contar con una definición de “servidor público” en el COIP que incluya todos los elementos contenidos en el artículo 1 de la Convención.

[564] En atención a lo anterior, sin perjuicio de tomar nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida única de la recomendación 3.1 del capítulo II del presente informe, el Comité estima del caso reformular la recomendación (Ver recomendaciones 3.3.1., 3.3.2. y 3.3.3. de la sección 3.3. del capítulo II de este informe).

3.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre actos de corrupción

3.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a. Alcance

- **Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica, entre las que se destacan las siguientes:**

[565] – La Constitución de la República del Ecuador (publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008), que establece el segundo párrafo de su artículo 233 que “*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.*”

[566] – El Código Orgánico Integral Penal (COIP) (publicado en el Registro Oficial No. 180 Suplemento, de 10 de febrero de 2014), el cual entró en vigencia en el mes de agosto del mismo año. Dicho código regula los aspectos sustantivos, el procedimiento penal y el régimen de ejecución de penas y tipifica varios actos de corrupción, conforme lo mencionado en la sección 3.1. anterior.

b. Observaciones

[567] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos normativos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en el sentido de perfeccionar la tipificación penal de los actos de corrupción y su eficacia. El Comité no tiene observaciones sobre los mismos, adicionales a las formuladas en la sección 3.1 anterior.

[568] No obstante, el Comité también reitera la recomendación 4.4.2. del Informe de la Cuarta Ronda de Análisis del MESICIC,¹²⁶ en el sentido de que el Estado analizado considere tomar las medidas que sean necesarias a los fines de asegurar que no existan obstáculos para que la Fiscalía General del Estado (FGE) pueda proceder de manera oportuna con la instrucción fiscal de los delitos de peculado y enriquecimiento ilícito, teniendo en consideración los desafíos prácticos presentados por la Resolución de 24 de febrero de 2010 de la Corte Nacional de Justicia, la cual establece que es requisito de procedibilidad para el ejercicio de la acción penal pública e inicio de la instrucción fiscal, por los delitos de peculado y enriquecimiento ilícito, el informe previo de la Contraloría

General del Estado, en el que se determine indicios de responsabilidad penal.

3.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[569] El Estado analizado no se refirió a desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos en esta materia.

3.2.3. Resultados

[570] En atención a lo solicitado en la visita *in situ*, el Estado analizado suministró, entre otros, los siguientes cuadros sobre resultados obtenidos en relación con algunos actos de corrupción a que se refiere el artículo VI de la Convención, a saber:¹²⁷

[571]

NÚMERO DE CAUSAS INGRESADAS, RESUELTAS

RECATEGORIZACIÓN DEL DELITO	CAUSAS INGRESADAS 2010	CAUSAS INGRESADAS 2011	CAUSAS INGRESADAS 2012	CAUSAS INGRESADAS 2013	CAUSAS INGRESADAS 2014	CAUSAS INGRESADAS 2015	CAUSAS INGRESADAS 2016
COHECHO	64	71	51	77	90	77	13
CONCUSIÓN	25	29	21	16	38	66	6
ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO	10	31	20	24	15	10	1
TOTAL	99	131	92	117	143	153	20

RECATEGORIZACIÓN DEL DELITO	CAUSAS RESUELTAS 2010	CAUSAS RESUELTAS 2011	CAUSAS RESUELTAS 2012	CAUSAS RESUELTAS 2013	CAUSAS RESUELTAS 2014	CAUSAS RESUELTAS 2015	CAUSAS RESUELTAS 2016
COHECHO	47	55	39	96	122	108	26
CONCUSIÓN	16	22	22	18	39	61	12
ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO	12	25	13	24	20	22	1
TOTAL	75	102	74	138	181	191	39

NOTA: El dato de las causas ingresadas corresponde únicamente a lo registrado en cada período. Las causas resueltas corresponden a las resueltas en el período pero incluyen también las ingresadas en años anteriores. Es decir que las causas resueltas contabilizan causas que se encontraban pendientes de años pasados y que se han podido despachar.

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)
Fecha de corte: 31 de marzo de 2016

¹²⁶ Véase el Informe del Ecuador de la Cuarta Ronda, páginas 24, 25 y 42.

Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_sp.pdf

¹²⁷ Véase información complementaria del Consejo de la Judicatura, solicitada con ocasión de la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_pan_3_ter_con_jud_fin.pptx

[572] NÚMERO DE CAUSAS RESUELTAS

FORMAS DE TERMINACIÓN	CAUSAS RESUELTAS 2010	CAUSAS RESUELTAS 2011	CAUSAS RESUELTAS 2012	CAUSAS RESUELTAS 2013	CAUSAS RESUELTAS 2014	CAUSAS RESUELTAS 2015	CAUSAS RESUELTAS 2016	TOTAL
ABANDONO/ARCHIVO	12	22	10	19	28	38	5	134
ACEPTANDO	6	5	4	7	14	10	3	49
AUTO RESOLUTIVO	9	10	12	30	32	28	3	124
CONFIRMANDO	-	-	-	-	2	4	2	8
DESISTIMIENTO	8	16	11	13	5	1	-	54
EXTINCIÓN	-	9	8	8	9	6	1	41
LLAMAMIENTO A JUICIO	9	9	5	6	9	12	4	54
NEGANDO	2	2	-	2	7	12	1	26
NULIDAD	-	1	-	-	1	2	-	4
PRESCRIPCIÓN	1	1	1	9	11	6	3	32
REFORMANDO	-	-	-	-	1	3	-	4
SENTENCIA ABSOLUTORIA	7	7	4	15	16	8	4	61
SENTENCIA ABSOLUTORIA/ CONDENATORIA	-	-	-	-	-	2	-	2
SENTENCIA CONDENATORIA	3	8	12	15	27	34	3	102
SOBRESEIMIENTO	18	12	7	14	18	25	8	102
SUSPENSIÓN CONDICIONAL DE LA PENA	-	-	-	-	1	-	2	3
TOTAL	75	102	74	138	181	191	39	800

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)

Fecha de corte: 31 de marzo de 2016

[573] En relación con la anterior información, el Comité observa que hubo un incremento tanto en el número de causas ingresadas como resueltas relativas a los delitos de concusión y cohecho. Aunque en la segunda tabla no se proporcione información desagregada por delito, se puede observar un elevado número de abandono/archivo de los procesos (aproximadamente 17%), así como de sobreseimientos (aproximadamente 13%). Se observa también un número relativamente bajo de casos prescritos (aproximadamente 4%) y cuya tendencia es de disminución, teniéndose en consideración que a partir de la Constitución de 2008 los delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito no prescriben.

[574] En este sentido, tal como se ha indicado en el Informe de la Cuarta Ronda de Análisis del MESICIC,¹²⁸ el Comité observa que Ecuador mantiene estadísticas sobre el estado procesal de delitos de corrupción. Sin embargo, del mismo modo la información tal y como está presentada no permite efectuar un análisis integral sobre el tema. Sobre el particular, el Comité considera que sería beneficioso para el Estado analizado realizar un estudio pormenorizado de la recurrencia y evolución de cada uno de los delitos de corrupción y su estado procesal, lo que permitiría que esta base estadística sea clara y de fácil interpretación para todos los usuarios, y utilizar esta información para identificar retos y adoptar medidas correctivas, de ser necesario.

[575] En este sentido, el Comité no formulará nueva recomendación, sino que reitera las recomendaciones 2.4.6 y 2.4.7

contenidas en el Informe de la Cuarta Ronda.¹²⁹

3.3. Recomendaciones

[576] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 3.1. y 3.2. del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 3.3.1. Adecuar y/o complementar, según corresponda, el último párrafo del artículo 280 del Código Orgánico Integral Penal (COIP) de tal manera que éste incluya los elementos de los actos de corrupción previstos en el artículo VI.1.b de la Convención (Ver párrafo 564 en la sección 3.1. del capítulo II de este informe).
- 3.3.2. Adecuar y/o complementar, según corresponda, el artículo 370 del COIP de tal manera que pueda ser aplicado a todos los actos de corrupción tipificados, conforme el artículo VI.1.e de la Convención (Ver párrafo 564 en la sección 3.1. del capítulo II de este informe).
- 3.3.3. Incluir en el COIP la definición del término “servidor público” para efectos de la legislación penal, asegurándose que incluya a quienes hayan sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, aun cuando no hubiesen asumido el cargo o función. (Ver párrafo 564 en la sección 3.1. del capítulo II de este informe).

¹²⁸ Véase el Informe del Ecuador de la Cuarta Ronda, páginas 29 a 31. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_sp.pdf

¹²⁹ Véase el Informe del Ecuador de la Cuarta Ronda, páginas 29 a 31. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_sp.pdf

4. RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendación 4.1 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Diseñar e implementar, cuando corresponda, programas de capacitación de los servidores públicos responsables de la aplicación de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, con el objeto de garantizar su adecuado conocimiento, manejo y aplicación.

[577] Teniendo en cuenta que en las secciones 1, 2 y 3 del capítulo II del presente informe se efectuó un análisis actualizado y pormenorizado del seguimiento de las recomendaciones formuladas a la República del Ecuador en la Segunda Ronda, así como de los sistemas, normas, medidas y mecanismos a que se refiere la recomendación sugerida, el Comité se acoge a lo indicado en dichas secciones y, por lo tanto, estima que esta recomendación es redundante.

Recomendación 4.2 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando éstos no existan aún, para analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente

informe, y para verificar el seguimiento de las recomendaciones formuladas en el mismo.

[578] Teniendo en cuenta que en las secciones 1, 2 y 3 del capítulo II del presente informe se efectuó un análisis actualizado y pormenorizado del seguimiento de las recomendaciones formuladas a la República del Ecuador en la Segunda Ronda, así como de los sistemas, normas, medidas y mecanismos a que se refiere la recomendación sugerida, el Comité se acoge a lo indicado en dichas secciones y, por lo tanto, estima que esta recomendación es redundante.

III. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN POR EL ESTADO PARTE DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA QUINTA RONDA

1. INSTRUCCIONES AL PERSONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, QUE ASEGUREN LA ADECUADA COMPRENSIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES Y LAS NORMAS ÉTICAS QUE RIGEN SUS ACTIVIDADES (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 3 DE LA CONVENCIÓN)

[579] De conformidad con la *Metodología* acordada por el Comité para el análisis de la disposición seleccionada para la Quinta

Ronda prevista en el párrafo 3° del artículo III de la Convención relativa a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer *“instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades”*, el Estado analizado eligió al Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP), a la Escuela de la Función Judicial del Consejo de la Judicatura y a la Empresa Pública de Hidrocarburos (EP PETROECUADOR), por considerar que se destacan por haber implementado programas vinculados a este tema.

[580] A continuación se hace una breve descripción de las dos entidades públicas seleccionadas por la República del Ecuador que serán analizadas en esta sección:

[581] – El Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP):¹³⁰ Organismo de derecho público, técnico y autónomo, con personalidad jurídica propia y autonomía administrativa, técnica, operativa, financiera y presupuestaria, que tiene jurisdicción nacional y ejerce la rectoría del Sistema Nacional de Contratación Pública (SNCP), que incluye, de conformidad con lo previsto en los artículos 10 y 14 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública: la fase precontractual, la de ejecución del contrato, y la de evaluación del mismo.

[582] – La Escuela de la Función Judicial del Consejo de la Judicatura: Dependencia de la Función Judicial cuya misión consiste, de conformidad con lo previsto en los

artículos 80 a 89 del Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ), en fortalecer las competencias laborales de Jueces, Fiscales, Defensores Públicos, Abogados, Servidores Judiciales y estudiantes de Derecho, a través del diseño y aplicación de programas de Formación Inicial, Continua, Capacitación y Prácticas Pre Profesionales.

[583] – La Empresa Pública de Hidrocarburos (EP PETROECUADOR): Persona jurídica de derecho público, creada mediante Decreto Ejecutivo No. 315 de 6 de abril de 2010, con patrimonio propio, autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión, cuyo objeto principal es la gestión del sector estratégico de los recursos naturales no renovables, para su aprovechamiento sustentable, conforme a la Ley Orgánica de Empresas Públicas y la Ley de Hidrocarburos; para lo cual, interviene en todas las fases de la actividad hidrocarburífera, bajo condiciones de preservación ambiental y de respeto de los derechos de los pueblos.

1.1. Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

[584] La República del Ecuador cuenta con un conjunto de disposiciones y/o medidas orientadas a dar instrucciones al personal de las entidades públicas tendientes a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, entre las que se destacan las siguientes:

¹³⁰ A partir de la aprobación de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCOP), publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 395 de 04 de agosto de 2008, se crea el Instituto Nacional de Contratación Pública (INCOP), posteriormente se publica la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 100 de 14 de octubre de 2013 dando origen al Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP).

- Disposiciones de rango constitucional, legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al personal mayoritario de las entidades públicas, entre las que se destacan:

[585] – La Constitución de la República del Ecuador (publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008), que establece en su artículo 234 que *“el Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.”*

[586] – La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (publicada en el Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre del 2010) y su Reglamento General (publicado en el Registro Oficial No. 416 de 1^{er} de abril de 2011), que establecen disposiciones sobre la formación y capacitación de las y los servidores públicos.

[587] Determina el artículo 71 de la LOSEP que para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público

para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN).

[588] Corresponde al Ministerio del Trabajo, según el artículo 72 de la LOSEP, coordinar con las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) de la institución, la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales.

[589] Con relación a la inducción al servicio público, el artículo 189 del Reglamento General de la LOSEP dispone que *“las UATH implementarán mecanismos de inducción a fin de garantizar una adecuada inserción de la o el ganador del concurso de méritos y oposición a su nuevo puesto de trabajo, y a la cultura organizacional de la institución en la cual laborará. Dicho período de inducción comprenderá aspectos relacionados con la promoción de derechos, obligaciones y responsabilidades del puesto, trato a sus compañeros y usuarios género, trato a personas con discapacidades y otros aspectos que se consideren relevantes.”*

[590] En cuanto a la periodicidad de los programas de inducción, el inciso tercero del artículo 64 de la LOSEP determina que *“(...) al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.”*

[591] – La Norma Técnica de Capacitación y Formación del Servicio Público (publicada en el Registro Oficial No. 296 del 24 de julio del 2014), la cual establece los mecanismos normativos y técnicos que permitan a las Unidades de Administración de Talento Humano (UATH) de las instituciones públicas planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar los programas de formación y capacitación, orientados a adquirir, desarrollar y potencializar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos para el ejercicio de sus puestos de trabajo.

[592] Según su artículo 12, la capacitación se clasifica en: capacitación inductiva, técnica, gerencial y/o directiva y otras. Sobre la capacitación inductiva, dispone lo siguiente:

[593] a) *Capacitación inductiva.- Es aquella destinada a orientar, difundir y/o reafirmar en las y los servidores públicos, principios y valores institucionales, acorde con su visión, misión y objetivos.*

[594] *El programa de inducción considerará fundamentalmente las características de especificidad de los puestos que ocupan, la misión y el portafolio de productos y servicios del proceso en el que interviene y los objetivos estratégicos institucionales.*

[595] *Los eventos de capacitación inductiva podrán estructurarse a través de visitas de observación y entrenamientos en otras unidades administrativas internas o de otras entidades similares, así como mecanismos de información de la funcionalidad institucional.*

[596] *Las UATH institucionales llevarán un registro de los procesos de inducción que deberán ser de por lo menos 24 horas de participación y deberán cumplirse dentro del primer mes delabores.”*

[597] – El Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva (CEBV) (emitido por la Secretaría Nacional de Transparencia de Gestión¹³¹ mediante Resolución No. 2, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 960, de 23 de mayo de 2013), que tiene como objetivo el establecimiento y la promoción de principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación a comportamientos y prácticas de los servidores/as y trabajadores/as públicos/as de las entidades del Ejecutivo¹³² para alcanzar los objetivos institucionales y contribuir al buen uso de los recursos públicos.

[598] El artículo 4 determina las responsabilidades y compromisos institucionales correspondientes a toda entidad de la Función Ejecutiva, entre las cuales se incluyen las de: a) Difundir el contenido y la forma de aplicación del Código de Ética, comprometiendo a las máximas autoridades a que realicen esta labor personalmente, y; b) Generar espacios de capacitación e inducción permanentes en la aplicación de la Constitución de la República, las leyes y sus reglamentos, códigos, estatutos orgánicos, reglamentos internos, misión, visión, metas, objetivos institucionales y mecanismos de transparencia y lucha contra la corrupción, procurando el bien colectivo y aplicables al servicio público.

¹³¹ La Secretaría Técnica de Transparencia de Gestión fue suprimida mediante Decreto Ejecutivo No. 985 de 08 de abril de 2016.

¹³² Según el artículo 2 del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva, su ámbito de aplicación obligatoria comprende todos los/as servidores/as y trabajadores/as públicos/as que presten servicios o ejerzan cargo, función o dignidad dentro de la Función Ejecutiva, conforme se define en el art. 141 de la Constitución de la República del Ecuador. Todos/as los/as servidores/as y trabajadores/as, incluidas las máximas autoridades, los/as pertenecientes al jerárquico superior, aquellos/as con nombramiento temporal o permanente, aquellos/as con contratos ocasionales, honorarios profesionales, consultores y, en general, todas las personas que inciden en la formulación o ejecución de la política pública en una institución deberán cumplir y hacer cumplir el Código de Ética.

[599] El artículo 6 del CEBV establece los “Comités de Ética” como un grupo interdepartamental e interdisciplinario que estará encargado de vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva dentro de sus respectivas entidades. Para los casos en contradicción con el Código de Ética para el Buen Vivir de índole administrativa, el Comité receptorá, conocerá, investigará y resolverá los mismos, además de emitir recomendaciones y acciones morales paralelas a las sanciones administrativas contempladas en la normativa vigente, que procuren una modificación en el comportamiento y la convivencia institucional. En caso de actos que ameriten sanciones civiles o penales, se derivará el conocimiento de los mismos a la instancia interna competente. En los dos casos, se observarán los principios de protección y reserva del/la denunciante, así como los del debido proceso y la presunción de inocencia hacia el/la denunciado/a.

[600] La conformación de los Comités de Ética está regulada por el artículo 6.2., los cuales estarán integrados por: a) el/la Coordinador/a de Gestión Estratégica (director/a provincial, director/a zonal), que preside el Comité y tiene voto dirimente; b) la máxima autoridad o su delegado/a de las unidades agregadoras de valor, que será escogida al azar por el mismo Comité cada seis meses de forma rotativa (voz y voto);

c) Dos (2) servidores/as o trabajadores/as principales, dos (2) suplentes escogidos/as al azar por sus compañeros/as cada seis meses de entre los servidores/as no pertenecientes a las áreas en las que se suscite la denuncia (voz y voto); d) el/la Director/a de Talento Humano o quien haga sus veces, que actúa como asesor/a del proceso (voz), y; e) el Coordinador/a jurídico/a o su delegado/a, que actúa como asesor/a secretario/a (voz).

[601] En cuanto a la periodicidad de sus reuniones, establece el artículo 7 que los Comités de Ética se reunirán una vez por mes, de forma ordinaria y en cualquier momento, a petición motivada de uno o más de sus miembros y por convocatoria de su presidente.

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica u otras medidas aplicables al personal del SERCOP, entre las que se destacan:

[602] En cuanto a la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado informó tanto en su respuesta al cuestionario¹³³ como en la información proporcionada con posterioridad a la visita *in situ*¹³⁴ que cuentan con un “Plan de Inducción al Talento Humano del SERCOP”, elaborado por la UATH institucional el 4 de enero de 2016.

¹³³ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 12 a 57, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹³⁴ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

[603] De acuerdo con el citado Plan, el programa de inducción del SERCOP se constituye en las siguientes tres etapas: 1) Información digitalizada que contempla, contexto de administración pública, organización y estructura del mismo, Plan Nacional del Buen Vivir, rol del servidor público, leyes y normas que fundamenta la gestión del servidor público, importancia del buen servicio y la atención al usuario; y, 2) Lineamientos para el contenido de la información inductiva específica de cada institución y cargo, respecto a sus especificidades: misión, visión, valores, objetivos, estatuto, procesos, estrategia de trabajo; y, 3) Capacitación sobre las normas éticas que rigen la Institución, a través del Código de Ética Institucional que comprende: ámbito de aplicación, conflicto de interés, del manejo de información, dedicación exclusiva, obligatoriedad de denunciar, utilización de bienes, conductas inapropiadas, relaciones externas, del comité de ética, seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.

[604] El citado Plan de Inducción también contiene detalles sobre el programa de inducción a servidores nuevos, el cual incluye algunas actividades durante el primer día de labores del nuevo/a servidor/a, tales como el inicio a la inducción específica al puesto. Asimismo, se prevé una charla de inducción general mensual a todos los recién ingresados del mes, realizada en el último lunes laborable del mes de ingreso. En el primer día hábil de la tercera semana del segundo mes siguiente al ingreso se realiza la evaluación de la inducción específica al puesto, con base en una entrevista realizada por el jefe inmediato o con el responsable del entrenamiento del nuevo/a servidor/a.

[605] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlos acerca de su apropiado desempeño, el Estado analizado señala que se cuenta con una plataforma Intranet, en la que se envían comunicados al personal, información institucional y documentación importante, tales como manuales, formularios, normas legales y directivas.

[606] En cuanto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado informa que las consultas se pueden realizar al jefe inmediato o a la Dirección de Recursos Humanos del SERCOP, de acuerdo con el artículo 45 del Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos de la Institución.

[607] Asimismo, se informa que la Dirección de Recursos Humanos es la instancia a cargo de cumplir y hacer cumplir las disposiciones establecidas en la legislación vigente, su reglamento y demás normas y resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo relacionado a la gestión de Talento Humano, así como de asesorar y absolver consultas sobre temas de desarrollo institucional, administración del talento humano, administración salarial y bienestar del talento humano; supervisar la administración de las relaciones laborales de conformidad con la normativa vigente y las políticas emanadas por la Dirección General.

[608] En relación con la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala en su respuesta que mediante Resolución N° RI-INCOP-2013-73 de 23 de abril de 2013, entró en vigencia el Código de Ética Institucional, el cual en su Disposición Final Primera establece que la Dirección Nacional del Talento Humano será la encargada de su difusión, socialización y aplicación, para lo cual se estableció un plan de difusión del Código de Ética del Instituto Nacional de Contratación Pública (INCOP, actual SERCOP).

[609] Según el inciso c del artículo 10 del Código de Ética del SERCOP, a fin de implementar el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva (CEBV) y el Código de Ética institucional, su contenido será difundido en las charlas de inducción general al personal que ingresa al SERCOP bajo cualquier forma de vinculación.

[610] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y para orientarlas acerca de su alcance o interpretación, el Estado analizado no cuenta con herramientas virtuales para esta actividad, sin embargo dispone de una plataforma Intranet, en la que se difunde el Código de Ética institucional.

[611] De acuerdo con el artículo 8 del Código de Ética del SERCOP, el Comité de Ética Institucional es el organismo encargado de vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética.

[612] Asimismo, dicho Comité de Ética conocerá los casos de incumplimiento de las normas establecidas en el presente Código; y recomendará soluciones que conduzcan a corregir las conductas inapropiadas. De considerarlo pertinente, podrá comunicar estos casos a la Dirección Nacional de Talento Humano que es la única instancia interna competente en materia disciplinaria.

[613] Según el artículo 9 del Código de Ética del SERCOP, su Comité de Ética Institucional está conformado por: a) el/la Directora/a Ejecutivo/a, quien lo preside con voto dirimente; b) el/la Sub Director/a General, o su delegado/a, con voz y voto. Los delegados serán escogidos entre las unidades agregadoras de valor cada seis meses de forma rotativa; c) dos (2) servidores/as principales con voz y voto, y dos (2) suplentes; escogidos/as al azar por sus compañeros/as cada seis meses de entre los servidores/as no pertenecientes a las áreas en las que se suscite la denuncia; d) el/la Director/a Nacional de Talento Humano o quien haga sus veces, quien actuará como asesor/a del proceso, únicamente con voz; e) el Coordinador/a Nacional de Asesoría Jurídica o su delegado/a, quien actuará como asesor/a y secretario/a, únicamente con voz.

[614] Conforme el Código de Ética del SERCOP, el Comité se reúne una vez al mes de forma ordinaria, y en cualquier momento a petición motivada de cualquiera de sus miembros o por convocatoria de su presidente (artículo 10, inciso a). Asimismo, el Código de Ética del SERCOP le encarga de la elaboración de un manual que recogerá los casos que haya conocido y las vías de solución propuestas desde un punto de vista preventivo, realizando sugerencias (artículo 10, inciso b). Finalmente, el Comité de Ética también tiene la atribución de conocer los casos de comportamientos éticos positivos y de dar seguimiento a los casos derivados a las instancias internas competentes (artículo 10, inciso d).

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica u otras medidas aplicables al personal de la Función Judicial, entre las que se destacan:

[615] En cuanto a la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado informó tanto en su respuesta al cuestionario¹³⁵ como en la información proporcionada durante la visita *in situ*¹³⁶ que el Consejo de la Judicatura cuenta con un procedimiento formal para generar inducción al personal nuevo de la institución, el mismo que se encuentra a cargo de la Dirección Nacional de Talento Humano, para lo cual se aplica un Protocolo (Aprobado por la Dirección General mediante Memorando CJ-DG-2015-6491) que regula los procesos de inducción general y específica para el

personal jurisdiccional y administrativo del Consejo de la Judicatura a nivel nacional.

[616] Según dicho Protocolo, el proceso de inducción es obligatorio para todos los servidores vinculados al Consejo de la Judicatura dentro del primer mes de su vinculación.

[617] Corresponde al Jefe y a las/los analistas de la Unidad de Capacitación de la Dirección Nacional de Talento Humano (en la Planta Central) y a las/los Responsables de Talento Humano (en el caso de las Provincias), la ejecución de la inducción, el análisis de sus resultados y la emisión del certificado respectivo.

[618] Las inducciones general y estratégica se realizan, cada una, en un día, cada quince días. A su vez, la inducción específica es obligación del responsable de la Dirección, Coordinación, Unidad y Jefe Inmediato. Esta inducción se debe realizar en un período de quince días.

[619] Los objetivos de la inducción estratégica y general, conforme el Protocolo, son: a) Ayudar a los nuevos servidores de la institución, a conocerse y auxiliarlos para tener un comienzo productivo; b) Establecer actitudes favorables de los nuevos servidores hacia la institución, su políticas y su personal; c) Ayudar a los nuevos servidores a introducir un sentimiento de pertenencia y aceptación para generar entusiasmo y una alta moral, y; d) Contribuir a que el trabajador se adapte lo más rápido posible al nuevo ambiente de trabajo.

¹³⁵ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 12 a 57, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹³⁶ Ver la presentación realizada por el Consejo de la Judicatura durante la visita *in situ*, diapositivas 30 a 35. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/ppt/mesicic5_ecu_pan_3_ter_con_jud_fin.pptx

[620] En cuanto a los Jueces, Fiscales, Defensores y Notarios, la Escuela de la Función Judicial da a conocer las responsabilidades y funciones de los servidores judiciales en los procesos de formación inicial y para ello se desarrolla la malla que incluye contenidos del Código Orgánico de la Función Judicial, Modelo de Gestión Judicial, y Transparencia en el Sistema Judicial.

[621] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlos acerca de su apropiado desempeño, el Estado analizado señala que se cuenta con una plataforma Intranet, en la que se envían comunicados al personal, información institucional y documentación importante, tales como manuales, formularios, normas legales y directivas. Asimismo, dicha plataforma contiene un video que indica aspectos generales de responsabilidad al personal de la institución, a fin de orientarlas para un correcto desempeño.

[622] El Estado analizado también informa que para realizar el proceso de inducción general virtual, el servidor debe ver el video institucional y luego acceder a la evaluación digital a través del formulario electrónico. Automáticamente se genera un registro de las personas que han completado el proceso de inducción, lo cual es útil para mantener un seguimiento y control adecuado del proceso.

[623] Adicionalmente, se informa en la respuesta que, desde febrero del 2014, la Escuela de la Función Judicial tiene implementado un Sistema de Administración de Contenidos de Aprendizaje (LMS),

Moodle 2.6, mismo que ha servido para capacitar hasta la actualidad un total de 61.767 usuarios a nivel nacional entre Jueces, Fiscales, Defensores, Notarios, Policía, Funcionarios Judiciales y Personal Externo.

[624] El sistema permite la creación de cursos conforme a la estructura de modelo de gestión establecida para la Escuela de la Función Judicial como Formación Inicial, Formación Continua y Capacitación. Por cada curso se publica material académico tanto de texto como audio visual y actividades de cumplimiento obligatorio en tiempos determinados como retroalimentaciones, evaluaciones, tareas y foros. El sistema permite diferenciar los tipos de usuarios que intervienen en todos y cada uno de los cursos con perfiles de “Tutor”, Profesor, Supervisor y Alumno.

[625] En cuanto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado informa que la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, como órgano rector, a través de la Subdirección de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano, es la encargada de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones de su cargo mediante el proceso de inducción específica de cada servidor. Además se cuenta con Unidades de Talento Humano Provinciales, las cuales se encuentran en capacidad de solventar inquietudes inherentes a este tema.

[626] En cuanto a la manera en la que el Consejo de la Judicatura da a conocer a su personal las normas éticas que rigen sus actividades, en su respuesta el Estado analizado señala que el 11 de noviembre de 2015 el Pleno del Consejo de la Judicatura, mediante Resolución No. 363-2015 (publicada en el Registro Oficial No. 630 del 18 de noviembre de 2015), expidió el Código de Ética de los Servidores y Trabajadores de la Función Judicial del Ecuador, determinando en su disposición transitoria segunda que *“en el plazo de noventa días desde la entrada en vigencia de esta resolución, el Consejo de la Judicatura a través de la Dirección Nacional de Transparencia de Gestión, difundirá el contenido de este Código de Ética entre los servidores y trabajadores judiciales”*.

[627] En tal sentido, informa que la Dirección Nacional de Transparencia de Gestión del Consejo de la Judicatura mediante Oficio Circular-CJ-DNTG-2015-757 y 758 de 18 de noviembre de 2015, convocó a las Direcciones Nacionales y Provinciales del Consejo de la Judicatura a los talleres de capacitación del Código de Ética de los Servidores y Trabajadores de la Función Judicial del Ecuador a celebrarse entre los días 9 a 11 de diciembre de 2015. A estos talleres se ha convocado a tres funcionarios por cada Dirección para capacitarlos y para que posteriormente en un plazo máximo de 15 días capaciten al personal de sus Direcciones Nacionales o, en el caso de provincias, para que capaciten a todo el personal judicial de su territorio.

[628] Adicionalmente, se informa que mediante memorando CJ-DNTG-2015-755 de 17 de noviembre de 2015 la Dirección Nacional de Transparencia de Gestión solicitó

a la Dirección Nacional de Comunicación Social del Consejo de la Judicatura designar una persona para trabajar conjuntamente en una campaña de comunicación para difundir los contenidos de las normas y, principios éticos aprobados en el Código de Ética antes mencionado. En tal sentido se desarrollaran campañas de *mailing* a todos los funcionarios, informativos en las carteleras a nivel nacional y videos a difundirse en la página “web” institucional y en las pantallas nacionales.

[629] Cabe señalar que la Resolución No. 363-2015, determina en su disposición general que todos los funcionarios judiciales vinculados bajo cualquier modalidad, al momento de la posesión de sus cargos y una vez que hayan recibido la respectiva capacitación, deberán suscribir el compromiso de honor de actuar conforme a los principios, valores y conductas previstas en el Código de Ética.

[630] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y para orientarlos acerca de su alcance o interpretación, el Estado analizado señala en su respuesta que, además de la plataforma Intranet, en lo que respecta a los nuevos funcionarios que ingresaran a la Función Judicial, la Dirección Nacional de Transparencia de Gestión en conjunto con la Escuela de la Función Judicial desarrollarán un curso virtual que los mismos tendrán que cursar de manera obligatoria al momento de asumir el cargo. Una vez aprobado el curso procederán a suscribir el compromiso de honor antes mencionado, el cual se adjuntará al expediente personal que reposa en los archivos de Talento Humano del Consejo de la Judicatura.

[631] En cuanto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado informa en su respuesta que la disposición final del Código de Ética de la Función Judicial dispone que su ejecución estará a cargo, en el ámbito de sus competencias, de la Dirección General, Dirección Nacional de Talento Humano, Dirección Nacional de Transparencia de Gestión, Escuela de la Función Judicial, Dirección Nacional de Comunicación Social y Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura.

[632] En tal sentido, el Estado analizado plantea que las instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades son, a nivel central, la Dirección Nacional de Transparencia de Gestión, específicamente a través de su Subdirección Nacional de Transparencia y Prevención para Órganos Administrativos; y a nivel desconcentrado serán las Direcciones Provinciales a través de sus Unidades de Talento Humano.

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica u otras medidas aplicables al personal de la EP PETROECUADOR, entre las que se destacan:

[633] En cuanto a la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado informó tanto en su respuesta al cuestionario¹³⁷

como en la información proporcionada con posterioridad a la visita *in situ*¹³⁸ que la Resolución No. DIR-EPP-36- 2013-11-26 de 26 de noviembre de 2013, dispuesta por el Directorio de la EP PETROECUADOR, mediante la cual se aprueba la “Normativa Interna de Administración del Talento Humano”, determina en su artículo 24 que *“la inducción se realizará con el fin de facilitar el proceso de conocimiento y adaptación del servidor público a la Empresa, para lo cual el área de Talento Humano se encargará de coordinar se brinde, por parte de las diferentes instancias responsables, una visión general sobre la organización, orientándole sobre los procesos, procedimientos y roles, de su área de trabajo, así como de los objetivos que persigue la Empresa.”*

[634] Al respecto, el proceso de vinculación a la EP PETROECUADOR se encuentra regulado por el documento GTH.03 (Versión 5) de 25 de febrero de 2015, el cual determina el contenido de la inducción corporativa y específica.

[635] Según dicho documento, la inducción corporativa deberá contener información referente a la historia y trayectoria de la Empresa; su visión, misión, valores, objetivos, propósito y posicionamiento; Responsabilidad Social Empresarial; Estructura Organizacional; Normativa, Reglamentos, Código de Ética; Información pertinente a Talento Humano (Remuneraciones, Asistencia, Permisos, Expectativas de desarrollo, entre otros); Prestaciones y Beneficios al personal; Evaluación del Desempeño; Seguridad Industrial, Gestión Ambiental y Salud Biológica; entre otros.

¹³⁷ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 12 a 57, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹³⁸ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita in situ, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

[636] A su vez, la inducción específica, que está a cargo del Jefe Inmediato del nuevo colaborador o su delegado, incluye: Explicación acerca del cargo que va a ocupar, características, funciones (Perfil del Cargo) relaciones con otros cargos o áreas, medios y herramientas de trabajo que se utilizan, entre otros; Objetivos propuestos del área y estrategias; Entrega de herramientas y materiales necesarios; Horarios y Jornadas de trabajo; Entorno Laboral, relaciones personales en lo referente a convivencia, costumbres; Uso de Instalaciones; Otros aspectos relevantes del cargo, área o equipo de trabajo; Reconocimiento de las instalaciones de la Empresa, y; Seguridad Industrial y Gestión Ambiental.

[637] Se informa que en cumplimiento del Procedimiento de Vinculación, la inducción se efectúa al personal que ingresa a la empresa, y de forma continua. Al producirse un movimiento de personal (promoción interna, transferencia, encargos), de acuerdo al procedimiento de vinculación vigente, el jefe inmediato es el responsable de dar a conocer las nuevas funciones y responsabilidades del servidor.

[638] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlos acerca de su apropiado desempeño, el Estado analizado informa que se cuenta con una plataforma Intranet, en la que se envían comunicados al personal, información institucional y documentación importante,

tales como manuales, formularios, normas legales y directivas.

[639] En cuanto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado informa que el órgano o área autorizada para orientar las responsabilidades o funciones de los cargos, es la Jefatura de Vinculación de la Gerencia de Talento Humano al momento de efectuar la inducción al personal, participando posteriormente en la realización de la misma el jefe de la unidad del seleccionado.

[640] En relación con la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala en su respuesta que mediante la Resolución No. 2013249 de 14 de octubre del 2013, la EP PETROECUADOR implementó su Código de Ética y que su contenido se da a conocer al inicio del desempeño de las funciones del nuevo personal, así como en forma continua cada año se emprenden iniciativas de socialización de su contenido.

[641] Asimismo, en su artículo 11, el Código de Ética de la EP PETROECUADOR determina que el Código debe formar parte del proceso de inducción de la Empresa, ser publicado en la página web institucional y que sea de libre acceso, así como ser socializado a todas las servidoras y servidores públicos de la Empresa y cuya responsabilidad estará a cargo del Área de Talento Humano.

[642] Al respecto, se informa también que en el año 2014 se ejecutó una socialización de su contenido a través de los correos institucionales (e-mails personales) así como con visitas a los sitios de trabajo (exposición verbal utilizando herramientas informáticas); para el año 2015 se lo consideró como un curso virtual obligatorio.

[643] Adicionalmente, el Estado analizado informa en su respuesta que, como norma ética, todos los funcionarios, suscriben el Formato GTH.03.03.FO-05 (V01) que es el Acuerdo de Confidencialidad de la Información.

[644] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y para orientarlas acerca de su alcance o interpretación, el Estado analizado señala en su respuesta que además de la utilización de la plataforma Intranet y de los correos electrónicos institucionales, cuenta también con un curso virtual (Plataforma *E-learning*) obligatorio en un ambiente “web”, lo que garantiza que los servidores a cualquier hora y en cualquier lugar puedan realizar su capacitación del Código de Ética. En la plataforma se mantiene la calificación con la cual cada servidor aprobó el curso.

[645] En cuanto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado informa en su respuesta que según el artículo 13 del Código de Ética

de la EP PETROECUADOR, “*El Comité de Ética es un equipo multidisciplinario que velará por la aplicación del Código de Ética de la EP PETROECUADOR. Este ente receptará, conocerá y resolverá dudas o inquietudes que se presenten respecto del comportamiento de las servidoras y servidores públicos de la EP PETROECUADOR y que no estén contemplados en este código, adicionalmente emitirá recomendaciones para ser implementadas en el mismo*”.

[646] Asimismo, de acuerdo con el artículo 12 de dicho Código, “*aclaraciones respecto a inobservancias al Código de Ética, serán atendidas por el Comité de Ética, considerando los principios de protección y reserva del denunciante, así como los del debido proceso y presunción de inocencia del denunciado, cuyo informe contendrá las conclusiones y recomendaciones a fin de que el Área de Talento Humano analice y dé cumplimiento a las recomendaciones emitidas*.”

[647] El Comité de Ética está integrado por los siguientes cuatro delegados, quienes son designados por un período de dos (2) años con derecho a una reconducción: uno del Gerente General, quien lo presidirá, con derecho a voz y voto; uno de la Gerencia de Asuntos Jurídicos, con derecho a voz y voto; un representante de los servidores u obreros de la Empresa a nivel nacional, designado por las asociaciones legalmente reconocidas, con derecho a voz y voto, y; uno de la Gerencia de Talento Humano, que fungirá de secretario/a, con derecho a voz (artículo 14 del Código de Ética de la EP PETROECUADOR).

[648] Según el artículo 16 del Código de Ética de la EP PETROECUADOR, el Comité de Ética se reúne dos (2) veces al año de forma ordinaria y cuando sea necesario conocer asuntos inherentes al Código de Ética a petición motivada de uno o más de sus miembros y por convocatoria de su presidente. Asimismo, para que el Comité de Ética analice un requerimiento, el mismo deberá ser remitido mediante un documento formal dirigido al Presidente de este Comité, dentro de máximo cinco (5) días de ocurrido el hecho.

1.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

[649] Con relación a las disposiciones constitucionales, legales y de diversa naturaleza jurídica que ha examinado el Comité sobre medidas destinadas a dar instrucciones al personal de las tres entidades públicas seleccionadas por el Estado analizado, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, puede observarse que las mismas son pertinentes para los propósitos de la Convención.

[650] No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

- En relación con las disposiciones de rango constitucional, legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al personal mayoritario de las entidades públicas, el Comité considera lo siguiente:

[651] En primer lugar, el Comité observa que según el artículo 12 de la Norma Técnica de Capacitación y Formación del Servicio Público, la capacitación inductiva es aquella destinada a orientar, difundir y/o reafirmar en las y los servidores públicos, principios y valores institucionales, acorde con su visión, misión y objetivos y que el programa de inducción considerará fundamentalmente las características de especificidad de los puestos que ocupan, la misión y el portafolio de productos y servicios del proceso en el que interviene y los objetivos estratégicos institucionales.

[652] Al respecto, el Comité considera positivo que se busque establecer un contenido mínimo de los programas de inducción y recomienda que se incluya, entre la información mínima de los programas de inducción, las disposiciones u otras medidas que estime adecuadas para concientizar a toda persona que ingrese al servicio público sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño del cargo, así como sobre las consecuencias y sanciones por incurrir en actos de corrupción. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.4.1. del capítulo III de este informe).

[653] En segundo lugar, el Comité observa que el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva (CEBV) les otorga a los Comités de Ética institucionales un rol principalmente de receptores e investigadores de denuncias de posibles contradicciones a lo establecido en dicho Código. En este sentido, el Comité considera importante que se considere ampliar expresamente el rol de los Comités de Ética institucionales para

que también puedan desempeñar un papel consultivo, sirviendo de instancia de consulta para las y los funcionarios que tengan alguna duda con relación a una cuestión concreta de naturaleza ética. Asimismo, que se establezcan procedimientos escritos, simplificados, ágiles y expeditos para que cualquier funcionario pueda acudir con el fin de obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.4.2. del capítulo III de este informe).

- En relación con las disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica u otras medidas aplicables al personal del SERCOP, el Comité considera lo siguiente:

[654] En primer lugar, el Comité estima pertinente que se desarrollen herramientas que permitan verificar la adecuada comprensión por parte del personal del SERCOP de las normas éticas que rigen sus actividades. Para ello, el Comité sugiere que se busque utilizar tecnologías modernas de comunicación. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.4.3. del capítulo III de este informe).

[655] En segundo lugar, el Comité da cuenta de las labores que en materia de capacitación e instrucciones vienen adelantando el SERCOP tendientes a asegurar que su personal y el de las demás entidades públicas comprenda adecuadamente sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades en materia de contrataciones públicas. Sin embargo, en aras de la transparencia y promoción del control social, el Comité

denota, con base en la información disponible, la importancia de que el Estado analizado considere brindar mayor difusión y publicidad a la implementación y resultados de dichas labores y con ello posibilitar que la sociedad civil y la ciudadanía en general pueda obtener información. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.1.4. del capítulo III de este informe).

[656] Asimismo, que se publique y dé difusión al manual previsto en el inciso b del artículo 10 del Código de Ética del SERCOP que recoge los casos que haya conocido su Comité de Ética institucional y las vías de solución propuestas desde un punto de vista preventivo, así como las sugerencias formuladas por dicho Comité. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.4.5. del capítulo III de este informe).

- En relación con las disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica u otras medidas aplicables al personal de la Función Judicial, el Comité considera lo siguiente:

[657] En primer lugar, el Comité observa que el Código de Ética de la Función Judicial no establece expresamente las instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades, aunque el Estado analizado informe que lo anterior corresponde a la Dirección Nacional de Transparencia de Gestión, específicamente a través de su Subdirección Nacional de Transparencia y Prevención para Órganos Administrativos. En

este sentido, el Comité considera importante que se tomen las medidas pertinentes para definir expresamente la instancia a la cual corresponde recibir y resolver consultas sobre el Código de Ética de la Función Judicial, así como que se establezcan procedimientos escritos, simplificados, ágiles y expeditos para que cualquier integrante de la Función Judicial pueda formular consultas y recibir respuestas a las mismas. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.4.6. del capítulo III de este informe).¹³⁹

[658] En segundo lugar, el Comité toma nota de las siguientes dificultades presentadas por el Estado analizado en su respuesta al cuestionario:¹⁴⁰

[659] “- *Socializar la malla de Ética y Deontología Jurídica para que sea aplicable y ejecutable.*

[660] - *Fomentar la cooperación interinstitucional entre las demás funciones del Estado para mejorar y transparentar procesos.*

[661] - *Ampliar cooperación internacional con instituciones académicas de formación judicial.*”¹⁴¹

- En relación con las disposiciones de rango constitucional, legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al personal de la EP PETROECUADOR, el Comité considera lo siguiente:

[662] En primer lugar, el Comité observa que aunque el artículo 13 del Código de Ética de la EP PETROECUADOR dispone que corresponde al Comité de Ética institucional receptar, conocer y resolver dudas o inquietudes, no parece haber un proceso ni información sobre cómo realizar este tipo de consulta. En este sentido, el Comité considera importante que se establezcan procedimientos escritos, simplificados y ágiles para que cualquier funcionario de la EP PETROECUADOR pueda acudir con el fin de obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.4.7. del capítulo III de este informe).¹⁴²

¹³⁹ El Estado analizado puso de presente que “De acuerdo a lo estipulado en el Estatuto Integral de Gestión organizacional por Procesos del Consejo de la Judicatura, que fue entregado al delegado de la Secretaría Técnica del MESICIC, así como al Experto Titular en el marco de la visita in situ realizada del 5 al 7 de abril del 2016, se define claramente a quien le corresponde dicha atribución; es así que en su numeral 4.2.1. literal c) establece que le corresponde a la Unidad Provincial de Asesoría Jurídica el “Asesorar sobre normativa jurídica y absolver consultas jurídicas a nivel provincial”. Por tal motivo la instancia para la obtención de información o resolución de dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades ya está definido, de tal forma que la observación no debería ser mantenida.

Adicionalmente, la línea 1800-TRANSPARENCIA es utilizada para consultas referentes a la aplicación o alcance del Código de Ética, dudas que se las solventa ese mismo rato por el personal de la Dirección. Cabe señalar que esta es una línea totalmente gratuita, con la finalidad de acercar el servicio de la Dirección a la ciudadanía y a los funcionarios del Consejo en general.

Además, cabe señalar que el Código de Ética tiene vocación a ser un documento que define las normas que deben regir el comportamiento de un juez en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales, no siendo un manual de procesos, por lo que no cabría incluir una mención sobre como tramitar dudas. Esto se realiza conforme a lo establecido en el Estatuto Integral de Gestión organizacional por Procesos del Consejo de la Judicatura.”

¹⁴⁰ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 57, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹⁴¹ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “el Consejo de la Judicatura ha firmado convenios de Cooperación con la Escuela Nacional de la Magistratura de Francia, con el Centro de Estudios Judiciales del Uruguay, y participa activamente en el marco de la Cumbre Judicial liderando proyectos de cooperación académica”.

¹⁴² Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “Con respecto a esta recomendación se puede informar que la EP PETROECUADOR a través de los medios de comunicación internos ha difundido el procedimiento que deben seguir sus servidores para receptar denuncias que serán tramitados en el Comité de Ética. Sin embargo es importante señalar que se tiene previsto para el año 2017, la elaboración y aprobación de un “Procedimiento de Tramitación de Denuncias del Comité de Ética”.

[663] En segundo lugar, el Comité observa que, en su respuesta al Cuestionario,¹⁴³ el Estado analizado pone de presente que “*Parte del proceso de inducción lo constituye el Formato N° GTH.03.03.FO-01(V02) (Inducción Corporativa), con el acompañamiento de un Analista de Vinculación, lo que constituye un proceso de asistencia personalizada, al final de cual el nuevo servidor tiene la opción de indicar si considera que requiere reforzar algún tema específico y obtener una retroalimentación del mismo; para posteriormente firmar el formato. Con ello deja constancia de que todo fue comprendido.*”

[664] (...)

[665] *Al observar que este procedimiento posee un alto contenido subjetivo, a pesar de contar con un formato, consideramos indispensable contar con un instrumento de medición, que permita evaluar periódicamente la comprensión de la información empresarial, se considera adecuada la incorporación de asistencia técnica.”*

[666] (...)

[667] *La EP PETROECUADOR, ha realizado esfuerzos para fomentar en sus servidores un compromiso Ético de practicar los valores institucionales especialmente el respeto y la lealtad que son los valores esenciales de la Empresa.*

[668] *Una debilidad es que no se posee instrumentos técnicos que nos permitan medir si hubo una adecuada comprensión por parte del personal de estas normas éticas, por lo que sería factible la cooperación técnica de personal especializado que nos oriente en la manera en la que debe dar a conocer este tema, como asegurar su comprensión y cumplimiento y sobre todo como medir el impacto de las acciones realizadas sobre este tema.”*

[669] El Comité, teniendo en cuenta lo anterior, le formulará al Estado analizado una recomendación para que considere adoptar las medidas pertinentes para solicitar a los organismos internacionales o a otros países la cooperación técnica que requiera en relación con los aspectos antes indicados (Ver recomendación 1.4.8. del capítulo III de este informe).¹⁴⁴

1.3. Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas

[670] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó los siguientes resultados que se han obtenido en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al personal de las entidades públicas seleccionadas, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, a saber:

¹⁴³ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 56 y 57, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹⁴⁴ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “la EP PETROECUADOR a través del curso virtual “Código de Ética” efectúa la medición del grado de comprensión de las normas éticas por parte de los servidores; es pertinente indicar que debido a la subjetividad de esta medición, se solicitó conocer si existe un instrumento técnico preciso que permita medir la adecuada comprensión de referidas normas éticas, de existir EP PETROECUADOR esperará la cooperación técnica por parte de organismos internacionales u otros países.”

[671] – En relación con el SERCOP y su personal, se informó con posterioridad a la visita *in situ*,¹⁴⁵ que las capacitaciones inductivas se realizan de manera mensual y que, en 2015, de un total de 180 nuevos servidores, 136 participaron del programa de inducción, el cual incluye Capacitación sobre las normas éticas que rigen la Institución. Se informa también que los archivos de SERCOP no registran constancia de cursos de inducción de años anteriores (2011-2014).

[672] Asimismo, en su respuesta al cuestionario¹⁴⁶ el Estado analizado pone de presente que la Dirección de Administración de Recursos Humanos efectuó, en el ejercicio fiscal 2014, encuestas sobre el Análisis Situacional del Clima Laboral del SERCOP, con el propósito de obtener datos sobre la percepción que tienen los servidores de la Institución, en relación a las variables que influyen en el clima laboral. Cabe destacar como resultados de la encuesta que 75% de los 191 servidores entrevistados afirma que se les dio a conocer apropiadamente las responsabilidades y actividades a desarrollar en su puesto de trabajo y 88% consideran la comunicación con el jefe inmediato efectiva.

[673] – En relación con el personal de la Función Judicial, se informó con posterioridad a la visita *in situ*,¹⁴⁷ que en el año 2015 se generó un total de 296 inducciones

(288 en provincias y 8 en la planta central). El total de personas que recibieron inducción en 2015 fue 3408; de estos, 98% aprobaron el programa de inducción en el primer intento y 2% en el segundo intento.

[674] En cuanto a resultados sobre las medidas relativas a instrucciones para asegurar la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen las actividades del personal de la Función Judicial, se señala que se realizaron, en diciembre de 2015, 4 jornadas de capacitación en la Planta Central y 2 en las provincias, cubriendo, respectivamente, a 53 y 48 servidores, los cuales fueron delegados por cada Dirección o Unidad y eran los responsables de replicar el taller con sus compañeros. Cabe señalar que el Código de Ética de los Servidores y Trabajadores de la Función Judicial del Ecuador fue aprobado el 11 de noviembre de 2015, mediante Resolución No. 363-2015 del Pleno del Consejo de la Judicatura.

[675] Asimismo, se informa que del total de 12.536 servidores de la Función Judicial 9.622 (77%) han firmado el compromiso de honor de actuar conforme a los principios, valores y conductas previstas en el Código de Ética (2.509 miembros del personal administrativo y 7.113 miembros del personal administrativo jurisdiccional y jurisdiccional). El Estado analizado afirma

¹⁴⁵ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

¹⁴⁶ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p.p. 39 a 47, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹⁴⁷ Véase información adicional requerida a Ecuador durante la visita *in situ*, segunda parte, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_con_inof_adi_2_parte.pdf

su intención de que lograr que el 100% de los servidores de la Función Judicial firmen el compromiso de honor hasta junio de 2016.¹⁴⁸

[676] En lo que respecta a la EP PETROECUADOR, durante el periodo de enero de 2014 a abril de 2016, se capacitaron mediante programas de inducción a un total de 675 funcionarios que ingresaron a la Empresa; 370 en 2014, 191 en 2015 y 114 en de enero a abril de 2016.

[677] En cuanto a las actividades de capacitación en materia de ética, se informa en la respuesta al cuestionario¹⁴⁹ que *“A partir de la aprobación del Código de Ética a finales del año 2013, la EP PETROECUADOR, inició con una serie de iniciativas con el objetivo de dar a conocer el mismo. Durante el año 2014 se realizó la socialización de su contenido a través del uso de los correos electrónicos institucionales y en año 2015 se utilizó tecnología de punta como es la plataforma virtual en un ambiente ‘Web’, lo que garantizó que todos y cada uno de los servidores dentro y fuera de la empresa puedan tener acceso al contenido del código a través de la aprobación del curso virtual diseñado para el efecto, abarcando aproximadamente a 4600 trabajadores, lo que constituye el 92% del total de trabajadores.”*

[678] Asimismo, con base en la información proporcionada con posterioridad a la visita *in situ*, se informa que en el año 2015 un total de 4.576 (99.6%) trabajadores

aprobaron el curso virtual del Código de Ética institucional; de estos, 67% obtuvieron una calificación de 100/100 puntos y 33% de 80/100 puntos.

[679] El Comité estima que la anterior información es pertinente para demostrar que las entidades públicas seleccionadas por el Estado analizado han obtenido resultados en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al personal, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.

[680] No obstante lo anterior, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

[681] En primer lugar, el Comité observa que la capacitación en materia de normas éticas únicamente está prevista como parte de los programas de inducción en dos de las tres entidades analizadas (Consejo de la Judicatura y SERCOP), o sea, no se prevén capacitaciones periódicas en materia de ética para los servidores que promuevan la difusión y la implementación de los respectivos Códigos de Ética institucionales, así como de los valores y principios éticos que rigen sus actividades. El Comité formulará una recomendación al respecto (Ver recomendación 1.4.9. del capítulo III de este informe).

¹⁴⁸ Durante la reunión del Subgrupo de Análisis, el Estado analizado informó que “en cuanto a los Compromisos de Honor firmados por los servidores del Consejo de la Judicatura a nivel Nacional se debe señalar que al 31 de mayo de 2016 se tenía un avance del 76,75% del total del personal que firmaron el mencionado Compromiso. A la fecha ese porcentaje se ha incrementado al 98,6% de servidores estimando llegar al 100% dentro del tercer trimestre de 2016.”

¹⁴⁹ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 52, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[682] En segundo lugar, el Comité considera pertinente que se busque contar con información estadística referida a aspectos tales como los resultados de las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan las normas éticas; así como la atención de consultas de los servidores públicos sobre el alcance e interpretación de tales normas éticas, en orden de identificar retos y adoptar, si corresponde, medidas correctivas (Ver recomendación 1.4.10. del capítulo III de este informe).

[683] Por último, el Comité considera beneficioso que las entidades públicas seleccionadas cuenten con guías, lineamientos u otro tipo de instrumentos que orienten a los servidores públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus responsabilidades, así como el alcance e interpretación de las normas éticas que rigen sus actividades y las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores (Ver recomendación 1.4.11. en el capítulo III de este informe).

1.4. Conclusiones y recomendaciones

[684] Con base en el análisis realizado en los acápites anteriores, en relación con la implementación en el Estado analizado de la disposición prevista en el artículo III, párrafo 3° de la Convención, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[685] **La República del Ecuador ha considerado y adoptado medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer instrucciones al personal de las entidades públicas seleccionadas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, de acuerdo con lo dicho en la sección 1 del capítulo III de este informe.**

[686] En vista de los comentarios formulados en dicha sección, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.4.1. Incluir, como parte del contenido de la Norma Técnica de Capacitación y Formación del Servicio Público, las disposiciones u otras medidas que estime adecuadas para concientizar a toda persona que ingrese al servicio público ecuatoriano sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño del cargo, así como sobre las consecuencias y sanciones por incurrir en actos de corrupción (Ver párrafo 652 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).
- 1.4.2. Modificar el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Pública en el sentido de ampliar el rol de los Comités de Ética institucionales para que también puedan desempeñar un papel consultivo y establecer procedimientos escritos, simplificados, ágiles y expeditos

- para que cualquier funcionario pueda acudir a los mismos con el fin de obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades (Ver párrafo 653 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).
- 1.4.3. Desarrollar herramientas que permitan verificar la adecuada comprensión por parte del personal del SERCOP de las normas éticas que rigen sus actividades, buscando utilizar tecnologías modernas de comunicación para tales efectos (Ver párrafo 654 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).
 - 1.4.4. Publicar, en el sitio web del SERCOP y en otros medios que se estimen convenientes, información sobre las labores de capacitación, instrucciones y programas adelantados por la entidad orientados a asegurar que su personal y el de las demás entidades públicas comprenda adecuadamente sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades en materia de contrataciones públicas (Ver párrafo 655 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).
 - 1.4.5. Publicar, en el sitio web del SERCOP, el manual previsto en el inciso b del artículo 10 de su Código de Ética que recoge los casos que haya conocido su Comité de Ética institucional y las vías de solución propuestas desde un punto de vista preventivo, así como las sugerencias formuladas por dicho Comité (Ver párrafo 656 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).
 - 1.4.6. Definir expresamente en el Código de Ética de la Función Judicial la instancia a la cual corresponde recibir y resolver consultas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen las actividades de los integrantes de la Función Judicial y establecer procedimientos escritos, simplificados, ágiles y expeditos para que puedan formular consultas y recibir respuestas a las mismas (Ver párrafo 657 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).
 - 1.4.7. Establecer procedimientos escritos, simplificados y ágiles para que cualquier funcionario de la EP PETROECUADOR pueda acudir al Comité de Ética institucional con el fin de obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades (Ver párrafo 662 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).
 - 1.4.8. Adoptar las medidas pertinentes para solicitar a los organismos internacionales o a otros países la cooperación técnica que requiere la EP PETROECUADOR, en lo

atinente a suministrar orientación sobre instrumentos técnicos que les permitan medir si hubo una adecuada comprensión por parte del personal de las normas éticas que rigen sus actividades, así como medir el impacto de las acciones realizadas sobre este tema (Ver párrafo 669 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).

1.4.9. Realizar capacitaciones periódicas en materia de ética para los servidores del SERCOP y del Consejo de la Judicatura que promuevan la difusión y la implementación de sus respectivos Códigos de Ética institucionales, así como de los valores y principios éticos que rigen sus actividades (Ver párrafo 681 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).

1.4.10. Complementar la información estadística del SERCOP, Consejo de la Judicatura y EP PETROECUADOR con datos referidos a aspectos tales como los resultados de las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan las normas éticas; así como la atención de consultas de los servidores públicos sobre el alcance e interpretación de tales normas éticas, en orden de identificar retos y adoptar, si corresponde, medidas correctivas (Ver párrafo 682 en la sección 1.3 del capítulo III de este informe).

1.4.11. Elaborar guías, lineamientos u otro tipo de instrumentos que orienten a los servidores públicos del SERCOP, Consejo de la Judicatura y EP PETROECUADOR sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus responsabilidades, así como sobre el alcance e interpretación de las normas éticas que rigen sus actividades y las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores (Ver párrafo 683 en la sección 1.3 del capítulo III de este informe).

2. EL ESTUDIO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 12 DE LA CONVENCIÓN)

2.1. ESTUDIOS SOBRE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIDAD EN EL SERVICIO

[687] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado señala que¹⁵⁰ *“Al respecto, la misión del Ministerio del Trabajo es expedir normativa enmarcada en los principios de equidad en la generación de política pública, para este fin tiene unidades técnicas que se encargan de la construcción de la política pública, de la difusión, y del control de la aplicación en cada una de las instituciones públicas en el ámbito determinado en la Ley Orgánica del Servicio Público.*

[688] *Estas normativas se las puede encontrar a través de las siguientes direcciones: <http://www.trabajo.gob.ec/biblioteca/> y <http://gestiondeltalentohumano.trabajo.gob.ec/>*

[689] (...) Aunque con anterioridad a la expedición de la LOSEP (publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 294 de 06-oct-2010), pero bajo el concepto de clasificación de puestos previsto en el Capítulo 3 ‘Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio

Público’ del Título V ‘De la administración técnica del Talento Humano’ de la LOSEP, la vigente resolución No. SENRES- 2005-000042, publicada en el Registro Oficial No. 103, de 14 de septiembre de 2005, establece las directrices y metodologías para valoración de los puestos del servicio público, dentro de las escalas antes referidas, considerando: factores de competencias, complejidad y responsabilidad.”

2.2. ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS OBJETIVOS Y TRANSPARENTES PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

1.1.1. Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

[690] La República del Ecuador cuenta con un conjunto de disposiciones orientadas a establecer criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos, entre las que se destacan las siguientes:

[691] – La Constitución de la República del Ecuador (publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008), que establece en el tercer párrafo de su artículo 229 que *“La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.”*

¹⁵⁰ Véase la Respuesta de la República del Ecuador al cuestionario en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 58, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[692] – La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (publicada en el Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre del 2010) y su Reglamento General (publicado en el Registro Oficial No. 416 de 1^{er} de abril de 2011), que establecen una política de unificación y homologación de las remuneraciones del servicio público de aplicación obligatoria en toda la administración pública. Según lo dispuesto en los párrafos tercero y cuarto del artículo 3 de la LOSEP: “(...) *Todos los organismos previstos en el artículo 225 de la Constitución de la República y este artículo se sujetarán obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios.*”

[693] *Las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general. (...)*”

[694] Asimismo, la Disposición General Quinta de la LOSEP prohíbe a todas las instituciones, organismos y entidades previstas en su Artículo 3, en las empresas públicas y en las sociedades mercantiles en las que el Estado o sus Instituciones tengan mayoría accionaria, por cualquier mecanismo, modo o circunstancia, la creación o establecimiento de asignaciones complementarias, compensaciones salariales, beneficios adicionales o bonificaciones especiales, en

general cualquier tipo de erogación adicional a lo previsto en la LOSEP, sea ésta en dinero o en especie.

[695] Finalmente, la Disposición General Séptima de la LOSEP prevé que “*Ninguna servidora o servidor de las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, así como ninguna persona que preste sus servicios en estas instituciones bajo cualquier modalidad, podrá percibir una remuneración mensual unificada inferior a la mínima establecida en las escalas dictadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, o superior o igual al de la Presidenta o Presidente de la República.*”

[696] *Se exceptúan del máximo determinado en esta disposición a las servidoras o servidores del Servicio Exterior, de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional o de otras instituciones del Estado que se encuentran, de manera permanente, cumpliendo funciones diplomáticas, consulares o de agregaduría en el exterior, en representación del Ecuador. De igual manera, se exceptúa a las y los docentes investigadores internacionales invitados por Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para realizar actividades de formación profesional o investigación científica o tecnológica, de conformidad con la norma que para el efecto expida el Ministerio de Relaciones Laborales, y las fijadas por el Presidente de la República de conformidad con lo determinado en el Mandato Constituyente No. 2.”*

[697] – El Mandato Constituyente No. 2, de 24 de enero de 2008, emitido por la Asamblea Constituyente que en su artículo

primero establece que la remuneración mensual unificada máxima (RMU) para todos los servidores y funcionarios públicos, es equivalente a veinticinco salarios básicos unificados del trabajador privado.

[698] No se considera parte de la RMU: el décimo tercero y décimo cuarto sueldos o remuneraciones, viáticos, movilizaciones y subsistencias, horas suplementarias y extraordinarias, subrogación de funciones o encargos, compensación por residencia, el aporte patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y los fondos de reserva.

[699] El artículo segundo establece el ámbito de aplicación del Mandato Constituyente y su artículo tercero determina sus excepciones, las cuales incluyen a 1) los funcionarios del servicio exterior, de la fuerza pública o de otras instituciones del Estado, que se encuentran, de manera permanente, cumpliendo funciones diplomáticas, consulares o de agregaduría en el exterior, en representación del Ecuador; y; 2) los servidores o trabajadores del sector público que laboren en la provincia insular de Galápagos, cuyas remuneraciones podrán incrementarse hasta el cien por ciento (100%) de la RMU.

[700] – La Resolución No. MRL-2012-0024, de 27 de enero de 2012 y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0040, de 25 de febrero de 2015, que establecen dos escalas de remuneraciones de aplicación general, respectivamente, para los servidores de carrera y para autoridades y funcionarios del nivel jerárquico superior de todas las instituciones

públicas, con excepción de los organismos del régimen seccional autónomo para los que se establecen techos para fijar sus escalas, que no pueden ser superiores a las previstas en las resoluciones y acuerdos antes descritos.

[701] La escala remunerativa de los servidores de carrera tiene 22 grados¹⁵¹ (2 grados de servidor público de servicios, 4 grados de servidor público de apoyo y 16 grados de servidor público) y su RMU varía entre USD 527 a USD 5.000 mensuales.

[702] A su vez, la escala de RMU para las y los dignatarios, las autoridades y las y los funcionarios que ocupen puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior tiene 10grados y varía entre USD \$2.115 a USD \$6.261 mensuales.

[703] – El Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060 (publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 469 de 30 de marzo de 2015) que expide la Escala de Techos y Pisos de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de las y los Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.

[704] – El Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0071 (publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 473 de 06 de abril de 2015) que expide la Escala de Techos y Pisos de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de las y los Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales.

¹⁵¹ Cabe destacar que mediante la Resolución No. MRL 2014-00365 publicada en el Registro Oficial No. 273, de 23 de junio de 2014 se incorporan los grados 21 y 22 a la escala de remuneraciones mensuales unificadas, únicamente para investigadores calificados por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (ex SENESCYT).

[705] – El Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0226 (publicado en el Registro Oficial No. 608 de 15 de octubre de 2015) que expide la Escala de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de las y los Servidores bajo el Régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público, de las Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas.

[706] – El Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0171 (publicado en Registro Oficial No. 332 de 12 de septiembre de 2014) que establece las Escalas Remunerativas para el Personal Diplomático y Personal Auxiliar del Servicio Exterior que presten servicios en el Ecuador o en el Exterior; y los parámetros y fórmulas sobre los cuales se va a determinar los valores a recibir por concepto de Gastos de Residencia y Gastos de Representación cuando deban desplazarse a prestar sus servicios en el Exterior.

[707] – La Resolución No. MDT-2015-0021 (publicada en el Registro Oficial No. 552 de 27 de julio de 2015) que determina la Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas de la Carrera Fiscal de las y los Agentes Fiscales y Fiscales de Adolescentes Infractores según la categoría a la que corresponda.

[708] – El Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0263 (publicado en el Registro Oficial No. 635 de 25 de noviembre de 2015) que establece la Escala Remunerativa y Gastos de Residencia para el personal que presta sus servicios en las Oficinas Comerciales en el Exterior.

1.1.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

[709] En relación con las disposiciones referidas al establecimiento de criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos, que ha examinado el Comité con base en la información que tuvo a su disposición, puede observarse que las mismas son pertinentes para los propósitos de la Convención.

1.1.3. Conclusiones y recomendaciones

[710] Con base en el análisis realizado en los acápite anteriores, en relación con la implementación en el Estado analizado de la disposición prevista en el artículo III, párrafo 12 de la Convención, el Comité formula las siguientes conclusiones:

[711] **La República del Ecuador ha considerado y adoptado medidas destinadas a establecimiento de criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos, de acuerdo con lo dicho en la sección 2 del capítulo III de este informe.**

[712] El Comité no formuló recomendaciones en esta sección.

IV. BUENAS PRÁCTICAS

[713] De conformidad con lo previsto en el apartado VI de la *Metodología* para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda adoptada por el Comité, se alude a continuación a las buenas prácticas identificadas por el Estado analizado, las cuales ha deseado compartir con los demás países integrantes del MESICIC, por considerar que pueden ser de beneficio para los mismos:

- En relación con el párrafo 12 del artículo III de la Convención:

[714] – **“Sistema Nacional de Remuneraciones del Sector Público (Unificación y Homologación de las Remuneraciones)”**¹⁵² que consiste en la unificación y homologación de los ingresos que perciben los servidores que laboran bajo cualquier modalidad, cargo o función dentro de las instituciones que se encuentran dentro del ámbito de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), a través de un sistema nacional de remuneraciones del sector público que establece los lineamientos y normas de carácter general en la materia.

[715] Al respecto, mediante la Resolución No. SENRES-2009-000013, publicada en Registro Oficial No. 541, de 20 de marzo de 2009, se expide la escala de remuneraciones

mensuales unificadas de 20 grados sustentada en la necesidad de establecer otros grados superiores al grado catorce de la escala vigente hasta ese entonces, con el fin de valorar puestos estratégicos del sector público en cumplimiento al Mandato Constituyente No. 2 y al artículo 313 de la Constitución de la República.

[716] El seguimiento de la implementación de esta buena práctica está a cargo del Ministerio de Trabajo a través de la Subsecretaría de Evaluación y Control Técnico del Servicio Público y la Contraloría General del Estado, dentro del ámbito de sus competencias.

[717] El Estado analizado lo considera una buena práctica porque se corrigió el desorden remunerativo y los desfases en materia de recursos humanos provocados por las excepciones de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA) y de Unificación y Homologación de las remuneraciones del Sector Público.

- En relación con el párrafo 5° del artículo III de la Convención:

[718] – **“Concursos públicos de méritos y oposición, impugnación ciudadana y control social para designar a servidoras y servidores judiciales”**,¹⁵³ por el Consejo de la Judicatura que consiste en lo siguiente:

¹⁵² Ver el formato estándar anexo a la respuesta de Ecuador al cuestionario de la Quinta Ronda, páginas 167 y 168. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

¹⁵³ Ver el formato estándar anexo a la respuesta de Ecuador al cuestionario de la Quinta Ronda, páginas 168 a 172. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[719] - *Concursos públicos de méritos y oposición, impugnación ciudadana y control social*: con el propósito de brindar un mejor servicio en el Ecuador, el Consejo de la Judicatura en cumplimiento a lo dispuesto por la Constitución de la Republica en su artículo 176, ha llevado a cabo varios concursos de oposición y méritos con el fin de contar con servidoras y servidores probos e idóneos tanto jurisdiccionales como administrativos. Con esta buena práctica la ciudadanía que se interesa en aplicar, concursar y acceder a un cargo definitivo en la Función Judicial, permitiendo una mayor participación.

[720] - *Acciones afirmativas*: La finalidad de las acciones afirmativas es eliminar todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar el acceso de los grupos discriminados al mercado laboral, en igualdad de condiciones que el resto de las personas. En la actualidad las políticas de acción afirmativa se han extendido a todos los derechos y se entienden como las acciones que se realizan o deben ejecutarse a fin de que los grupos tradicionalmente discriminados tengan las mismas oportunidades para acceder en igualdad de condiciones a todos los servicios en el ejercicio de sus derechos. El Consejo de la Judicatura, consciente de esta realidad, fomenta permanentemente acciones afirmativas, las cuales se ven reflejadas en la normatividad vigente y en su diaria aplicación y en los concursos que realiza para designar servidoras y servidores judiciales.

[721] - *Implementación de plataformas propias en los concursos de oposición y méritos*: con el fin de que exista una participación masiva en los concursos de méritos y oposición se realiza una convocatoria a la ciudadanía, dando cumplimiento a lo previsto en el Capítulo III del Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para el Ingreso a la Función Judicial contenida en la Resolución No. 107-2014 expedida por el Consejo de la Judicatura. Para realizar las postulaciones las y los aspirantes utilizan únicamente el sistema informático implementado por el Consejo de la Judicatura en su página “web”.

[722] El Estado analizado la considera una buena práctica porque mediante su aplicación, el Consejo de la Judicatura ha mejorado la selección de su personal y la designación de servidores judiciales, permitiendo que exista una carrera pública precautelando la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad.

[723] – **“Generación de espacios participativos de análisis de prácticas de lucha contra la corrupción en Contratación Pública y el Manual de Buenas Prácticas en la Contratación Pública para el Desarrollo del Ecuador”**,¹⁵⁴ a cargo del El Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) y que consisten en lo siguiente:

¹⁵⁴ Ver el formato estándar anexo a la respuesta de Ecuador al cuestionario de la Quinta Ronda, páginas 173 y 180. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

[724] - *Generación de espacios participativos de análisis de prácticas de lucha contra la corrupción en Contratación Pública*: El SERCOP ha establecido espacios de diálogo ciudadano con el fin de conocer todos los puntos de vistas de los actores del Sistema Nacional de Contratación Pública, como un mecanismo de lucha contra la corrupción, para apoyar la revolución ética planteada por el Gobierno Nacional; la cual tiene como finalidad la construcción de políticas, medidas y buenas prácticas gubernamentales que garanticen un modelo de Contratación Pública transparente que combatan el delito de colusión y “cuello blanco”, por medio de estrategias vanguardistas, en cooperación entre varias entidades públicas, privadas y la ciudadanía.

[725] Este proceso implementado por el SERCOP, es vital para el correcto ejercicio de la Contratación Pública y considerada por el Estado analizado una buena práctica fundamental; así como, un pilar base para el proceso transformador del Estado Ecuatoriano desde las Compras Públicas, al punto de posicionarlo como un referente en Latinoamérica de calidad, excelencia, transparencia y tecnología.

[726] - *Código de Ética de las servidoras y servidores públicos que han obtenido la certificación de competencias en Contratación Pública*: es un documento que forma parte del programa de Certificación de Competencias en el Sistema Nacional de Contratación Pública, concebido como un compromiso que incluye al Estado en un proceso participativo abierto y coordinado entre instituciones públicas, privadas y la ciudadanía.

[727] Como buena práctica representa el compromiso de todos los actores del proceso de Compras Públicas, en especial de los servidores públicos certificados en Competencias en el Sistema Nacional de Contratación Pública a fin de lograr que sus conocimientos y destrezas sean utilizadas para realizar una gestión de calidad en base a valores éticos (integridad, responsabilidad, rendición de cuentas, efectividad y confianza).

[728] *Manual de Buenas Prácticas en la Contratación Pública para el Desarrollo del Ecuador*: es un documento que busca mejorar las políticas de Contratación Pública, fomentar compras transparentes, comercio justo y competitividad ética entre proveedores para impulsar la matriz productiva, reducir la pobreza y acceso a empleo.

[729] A manera de buena práctica su importancia radica en que al ser una guía facilitadora para conocer los aspectos relevantes en materia de contratación pública (cualquiera sea la figura) según establece la LOSNCP, expone aquellas prácticas ilegales y en ocasiones no ilegales, pero sí ilegítimas y poco éticas que se han producido y mutado en el propio sistema, y que una vez identificadas, propone claramente cómo lograr de manera integral una buena contratación pública teniendo como base los principios de legalidad, igualdad, oportunidad, trato justo, transparencia, concurrencia, calidad, vigencia tecnológica e inclusión.

- En relación con el párrafo 8° del artículo III de la Convención:

[730] – **“Asesoría a la ciudadanía en temas jurídicos y en la atribución de la Asamblea Nacional en materia de fiscalización política, dentro del programa ‘Contigo de Ley’”**,¹⁵⁵

que consiste en una oficina móvil de la Unidad Técnica de Fiscalización y Control Político de la Asamblea Nacional que acompaña a la Presidenta de la Asamblea Nacional en visitas a varios cantones de las diferentes provincias del Ecuador, las cuales son transmitidas en tiempo real cada viernes en el Programa radial “Contigo de Ley”.

[731] Al iniciar el referido programa, la Presidenta de la Asamblea Nacional informa a la ciudadanía de la presencia de la oficina móvil de la Unidad, misma que brinda asesoría jurídica, así como en materia de fiscalización política, atribución constitucionalmente otorgada a la Asamblea Nacional.

[732] Una vez que la ciudadanía recibe información por parte de los funcionarios, mismos que recaban las denuncias presentadas por la población y aquellas que son casos de fiscalización política se las tramita a través de la Unidad. Para lo cual, se elaboró un formato físico, en el que consta: el nombre de la persona, cédula de ciudadanía, relación circunstanciada del caso, firma del denunciante.

[733] Posteriormente, la Unidad Técnica de Fiscalización, realiza los requerimientos respectivos que le permitan acceder a la información pública y así establecer las faltas cometidas por el funcionario público denunciado, activando el proceso de fiscalización como tal.

[734] El Estado analizado considera la actividad descrita como una buena práctica, porque permite el acceso directo de los ciudadanos a un servicio que está físicamente situado en la ciudad de Quito, ayudando a la población que no tiene la facilidad para trasladarse a dicha ciudad para que pueda hacer uso de sus derechos. En este caso específico, dar inicio a los procesos fiscalizadores, con la finalidad de dar solución al inconveniente presentado por el ciudadano.

¹⁵⁵ Ver el formato estándar anexo a la respuesta de Ecuador al cuestionario de la Quinta Ronda, páginas 192 a 195. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_resp.pdf

ANEXO 1

AGENDA DE LA VISITA IN SITU A LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Lunes, 4 de abril de 2016	
15:30 hrs. – 16:30 hrs. <i>Consejo de Participación Ciudadana y Control Social</i>	Reunión con autoridades del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, en calidad de Autoridad Central del Ecuador para los propósitos de asistencia y cooperación internacional previstos en la Convención Interamericana Contra la Corrupción.
16:30 hrs. – 17:00 hrs. <i>Consejo de Participación Ciudadana y Control Social</i>	Reunión de coordinación entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
17:00 hrs. – 17:30 hrs. <i>Consejo de Participación Ciudadana y Control Social</i>	Reunión de coordinación entre los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
17:30 hrs. – 18:30 hrs. <i>Salón José Joaquín de Olmedo del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (MREMH)</i>	Visita de reconocimiento de la delegación internacional al lugar donde se va a realizar el evento.
Martes, 5 de abril de 2016	
09:00 hrs. – 12:30 hrs. <i>Salón José Joaquín de Olmedo del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana - Carrión El-76 y 10 de Agosto</i>	Reuniones con organizaciones de la sociedad civil y/o, entre otros, con organizaciones del sector privado, asociaciones profesionales, académicos o investigadores.
Primera Reunión 09h00 – 10h30	Temas: Sistemas para la contratación de funcionarios públicos Sistemas de protección de denunciantes de actos de corrupción. Participantes: Central Unitaria de Trabajadores del Ecuador (CUT) - Dr. Mario Molina, Secretario Jurídico - Dr. Marcelo Orellana, Secretario de Relaciones Internacionales Asociación Nacional de Funcionarios y Empleados de la Fiscalía General del Estado (AFEMPE) - Dr. Fabián Salazar, Presidente Nacional Federación de Trabajadores Petroleros del Ecuador (FETRAPEC) - Dr. John Reyes Marín, Presidente

Segunda Reunión 10h30 – 12h00	Tema: Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado Participantes: <i>Federación Ecuatoriana de Industrias del Metal (FEDIMETAL)</i> - Ing. Guillermo Pavón Pérez, Director General <i>Veeduría Ciudadana para verificar el adecuado desarrollo de las etapas de la Subasta Inversa Corporativa de Medicamentos (SCIM 2015).</i> - Sr. Felipe Fiallos, Coordinador General <i>Académicos e Investigadores:</i> - Dra. Inés María Baldeón Barriga, Ph.D, Profesora, Universidad Andina Simón Bolívar
Tercera Reunión 12h00 – 12h45	Tema: Tipificación de los Actos de Corrupción Participantes: <i>Académicos e Investigadores:</i> - Dr. Jorge Paladines Rodríguez, Profesor de Criminología Crítica y Política Criminal, Universidad Andina Simón Bolívar
12:45 hrs. – 14:00 hrs.	Almuerzo
14:00 hrs. – 17:30 hrs. <i>Salón José Joaquín de Olmedo del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana - Carrión El-76 y 10 de Agosto</i>	Reuniones con autoridades públicas: tipificación de actos de corrupción y los sistemas de protección de denunciantes de dichos actos.
14:00 hrs. – 15:30 hrs.	Panel 1 • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a la tipificación de actos de corrupción: Avances, nuevos desarrollos y sus resultados en la implementación de la recomendación formulada en la Segunda Ronda.
	Participantes: <i>Fiscalía General del Estado</i> - Dra. Cecilia Armas, Fiscal General del Estado Subrogante - Dr. Wilson Merino, Director Nacional de Gestión Procesal Penal - Dr. Pablo Hidalgo, Analista de Gestión Procesal Penal <i>Corte Nacional de Justicia</i> - Dr. Darwin Aguilar Gordón, Director de Asesoría Jurídica y Cooperación Judicial Internacional, Encargado - Ab. Eduardo Paz Almeida, Subdirección de Cooperación Judicial Internacional de la Corte Nacional de Justicia - Ab. Jovanna Garzón Almeida, Subdirección de Asesoría Jurídica de la Corte Nacional de Justicia <i>Asamblea Nacional</i> - Dra. Libia Rivas, Secretaria General
15:30 hrs. – 15:45 hrs.	Receso

15:45 hrs. – 17:30 hrs.	Panel 2 • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas de protección de denunciantes de actos de corrupción: Avances, nuevos desarrollos y sus resultados en la implementación de la recomendación formulada y medidas sugeridas en la Segunda Ronda. Dificultades encontradas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica.
	Participantes: Fiscalía General del Estado - Lcdo. Maggio Irigoyen, Director del Sistema de Protección y Asistencia a Víctimas, Testigos y otros Participantes en el proceso penal (SPAVT) Contraloría General del Estado - Dra. Nora Encalada Ojeda, MSc., Directora de Asuntos Éticos, Participación Ciudadana y Control Patrimonial. - Dra. Valentina Zárate, Directora Técnica de Normativa y Desarrollo Administrativo. Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS) - Sr. Edwin Jarrín Jarrín, Consejero y Vicepresidente - Abg. Giovanni Bravo, Secretario Técnico de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción Secretaría Nacional de la Administración Pública - Dr. Efrén Roca Álvarez, Secretario Técnico de Transparencia de Gestión - Dr. Esteban León, Subsecretario de Investigaciones
17:30 hrs. – 18:30 hrs.	Reunión informal entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
Miércoles, 6 de abril de 2016	
09:00 hrs. – 17:00 hrs. <i>Salón José Joaquín de Olmedo del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana - Carrión E1-76 y 10 de Agosto</i>	Reuniones con autoridades públicas: los sistemas para la contratación de funcionarios públicos y su capacitación.
09:00 hrs. – 12:30 hrs.	Panel 3 • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos: Avances, nuevos desarrollos y sus resultados en la implementación de las recomendaciones formuladas y medidas sugeridas en la Segunda Ronda.

	Participantes: Ministerio del Trabajo (Viceministerio del Servicio Público) - Dr. Diego Bravo, Subsecretario Técnico de Fortalecimiento - Dr. Juan Sebastián Proaño, Subsecretario de Evaluación y Control - Dr. Pablo Proaño Jaramillo, Director de Evaluación y Control del Servicio Público. - Instituto Nacional de la Meritocracia - Irma Jara, Subsecretaria de Meritocracia Asamblea Nacional (Coordinación General de Talento Humano) - Dr. Danilo Granja, Coordinador General de Talento Humano - Dr. Germán Portilla, Especialista de Talento Humano Consejo de la Judicatura - Dr. Esteban Zavala, Director de Asesoría Jurídica Fiscalía General del Estado (Dirección de Talento Humano) - Dra. Margarita de la Cueva, Directora Nacional de Talento Humano - Dr. Ángel Romero, Analista de Talento Humano.
12:30 hrs. – 14:00 hrs.	Almuerzo
14:00 hrs. – 17:00 hrs.	Panel 4 • Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen: - Marco jurídico, programas, instancias competentes y uso de tecnología. - Resultados. - Dificultades y necesidades de cooperación técnica. Participantes: Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) - Lcda. Carolina Tenicela Loayza, Directora de Administración de Recursos Humanos - Abg. Leandro Pérez, Experto de Administración de Recursos Humanos Consejo de la Judicatura (Escuela de la Función Judicial) - Ing. Cristina Lemarie, Directora Nacional de TalentoHumano, encargada - Sr. Andrés Salazar, Subdirector de TalentoHumano - Ing. Nancy Herrera, Subdirectora Nacional de Administración de Talento Humano Empresa Pública de Hidrocarburos (EP PETROECUADOR) - Sr. Gustavo Ocampo Andrade, Jefe Corporativo de Desarrollo y Capacitación, encargado - Ing. Yomar Álvarez, Especialista de Responsabilidad Social Ministerio del Trabajo (Viceministerio del Servicio Público) - Ing. Diego Bravo, Subsecretario Técnico de Fortalecimiento

17:00 hrs. – 18:00 hrs.	Reunión informal entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
Jueves, 7 de abril de 2016	
09:00 hrs. – 15:30 hrs. <i>Salón José Joaquín de Olmedo del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana - Carrión E1-76 y 10 de Agosto</i>	Reuniones con autoridades públicas: los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado; estudio de medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.
09:00 hrs. – 12:30 hrs	Panel 5 • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado: Avances, nuevos desarrollos y sus resultados en la implementación de las recomendaciones pendientes de cumplimiento. Dificultades encontradas en los procesos de implementación.
	Participantes: <i>Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP)</i> - Dra. Tania Acosta Tamayo, Directora de Supervisión de Procedimientos - Dr. Luis Felipe Abarca Jaramillo, Director de Reclamaciones <i>Contraloría General del Estado</i> - Dra. Nora Encalada Ojeda, MSc., Directora de Asuntos Éticos, Participación Ciudadana y Control Patrimonial. - Dra. Valentina Zárate, Directora Técnica de Normativa y Desarrollo Administrativo. - Dra. Tania Morán, Administradora de Gestión de Asuntos Éticos, Participación Ciudadana y Análisis de Denuncias. <i>Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS)</i> - Sr. Edwin Jarrín Jarrín, Consejero y Vicepresidente - Abg. Giovanny Bravo, Secretario Técnico de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción
12:30 hrs. – 14:00 hrs.	Almuerzo

14:00 hrs. – 15:30 hrs.	Panel 6 • Estudio de medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público: Estudio(s) realizado(s). Criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos. Participantes: Ministerio del Trabajo (Viceministerio del Servicio Público) - Dr. Juan Carlos Almeida Pozo, Subsecretario de Políticas - Dr. Diego Bravo, Subsecretario Técnico de Fortalecimiento - Dr. Eduardo Molina, Director
15:30 hrs. – 16:30 hrs.	Reunión informal entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
16:30 hrs. – 17:30 hrs.	Reunión final ^{156/} entre los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.

¹⁵⁶ El tercer párrafo de la disposición 20 de la Metodología para la realización de las Visitas In Situ señala: “...Al final de la visita in situ se realizará una reunión en que participarán los Expertos del Subgrupo, la Secretaría Técnica y el Experto Titular del Estado analizado y/o el funcionario que éste haya designado para apoyarlo de acuerdo con lo previsto en la disposición 10, segundo párrafo, de la presente Metodología. En dicha reunión se precisará, si fuere el caso, la información que excepcionalmente quede aún pendiente de suministrar el Estado analizado por conducto de la Secretaría Técnica y el término en que lo hará y se coordinará cualquier otro tema pendiente que resulte de la visita in situ.”

Delegación del Ecuador que participó en la Vigésima Séptima Reunión de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana Contra la Corrupción (septiembre-2016)



AUTORIDADES QUE SIRVIERON DE CONTACTO EN EL ESTADO ANALIZADO PARA LA COORDINACIÓN DE LA VISITA *IN SITU*, Y REPRESENTANTES DE LOS ESTADOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR Y DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC QUE PARTICIPARON EN LA MISMA

ESTADO ANALIZADO:

ECUADOR

Carmita Idrovo Correa
 Experta Titular del Ecuador en el Comité de Expertos del MESICIC
 Analista de Instrumentos Internacionales
 Coordinación General de Relaciones Internacionales
 Consejo de Participación Ciudadana y Control Social

Estefanía E. Terán Valdez
 Coordinadora General de Relaciones Internacionales
 Consejo de Participación Ciudadana y Control Social

+ Sabá Guzmán Palacios
 Especialista de Instrumentos Internacionales de Lucha Contra la Corrupción
 Coordinación General de Relaciones Internacionales
 Consejo de Participación Ciudadana y Control Social

ESTADO MIEMBRO DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR:

GUATEMALA

Carlos Rodriguez
 Experto Titular de Guatemala en el Comité de Expertos del MESICIC Secretario Privado del
 Vicepresidente de la República

SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC

Luiz Marcelo Azevedo
 Oficial Jurídico del Departamento de
 Cooperación Jurídica Secretaría de Asuntos Jurídicos de la OEA

Participa ECUADOR

Tú tienes el poder

Mayor información
Sede Quito: Santa Prisca 425,
entre Vargas y Pasaje Ibarra.
Edificio Centenario
PBX (593-2) 3957210
Delegaciones provinciales

