

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS

“ANÁLISIS ESTRUCTURAL DE LOS CONCURSOS DE
MÉRITOS Y OPOSICIÓN ORGANIZADOS POR EL
CONSEJO DE LA JUDICATURA PARA LLENAR
VACANTES EN LA FUNCIÓN JUDICIAL”

NOMBRE: JOSÉ SANTIAGO ESPÍN MOSCOSO

DIRECTOR: DR. ERNESTO VÁSCONEZ

QUITO - 2011

ABSTRACT

El servicio público consiste en una serie de actividades que el Estado está obligado a brindar a sus ciudadanos para el cumplimiento de sus más primordiales necesidades. Por la importancia que conllevan estas actividades, el personal que presta estos servicios debe tener determinadas aptitudes para manejar de la mejor manera su cargo. El Estado ha establecido a los concursos de méritos y oposición como método ideal para buscar dichas destrezas en las personas que desean integrar el sector público, garantizando en teoría el ingreso del personal idóneo para cada cargo.

Dentro del sector público, la Función Judicial es el órgano encargado de administrar justicia, es decir, los servidores que laboran en la Función Judicial cumplen con la tarea sumamente importante de interpretar y aplicar el derecho para la resolución de conflictos. El Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno y administración de la Función Judicial, por lo que la institución encargada de realizar el ingreso de personal idóneo para cumplir estas actividades trascendentales es el Consejo de la Judicatura, mediante la celebración de concursos de méritos y oposición.

El presente trabajo propone realizar un estudio global de los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura, desarrollando criterios tanto legales como éticos y determinando las falencias que pueden tener estos concursos, analizando casos prácticos investigados mediante estudios de campo. Para aquello, primeramente se determinó cuales son los principios éticos que rigen a la Función Pública y posteriormente se observó el cumplimiento de estos principios en el desarrollo práctico de los concursos de méritos y oposición por parte de los funcionarios judiciales. Se realizó un análisis

de la normativa que rige a los concursos señalados y se estudió minuciosamente cada una de las etapas con las que cumplen estos concursos, para determinar los problemas que presentan los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura.

Identificados los diferentes problemas presentados en los concursos, el trabajo ofrece una propuesta normativa para regular los concursos organizados por el Consejo de la Judicatura para llenar vacantes en la Función Judicial, planteando ciertas soluciones para los problemas presentados en los concursos de méritos y oposición, buscando siempre como objetivo primordial el ingreso del personal idóneo en la Función Judicial.

Se debería profundizar en el estudio de las normas jurídicas que se aplican en los procesos de selección como los concursos de méritos y oposición ya que este tema tiene pocos antecedentes, a pesar de su importancia en la hora de seleccionar a los profesionales encargados de la Administración de Justicia.

ÍNDICE

<u>Tema</u>	<u>Página</u>
Introducción	1
Capítulo I	
Ubicación de la Función Judicial dentro de la Función Pública	4
Capítulo II	
Principios Éticos sobre los cuales se rige la Función Pública	10
2.1 Principio del Respeto	11
2.2 Principio de Probidad	12
2.2.1 Principios de la Ética Profesional Jurídica	14
2.2.1.1 Principio de Beneficencia y No Maleficencia	14
2.2.1.2 Principio de Justicia	14
2.2.1.3 Principio de Responsabilidad	15
2.2.1.4 Principio de Autonomía	16
2.3 Principio de Prudencia	16
2.4 Principio de Responsabilidad	17
2.5 Principio de Veracidad	18
2.6 Principio de Lealtad y Obediencia	19
2.7 Principio de Eficiencia	21
2.8 Principio de Eficacia	22
Capítulo III	
Diagnóstico de los conflictos que se presentan en la organización de los concursos de méritos y oposición de la Función Judicial	29
3.1 Principio de Conocimiento	29
3.2 Principio de Respeto	30
3.3 Principio de Probidad	32

3.4 Principio de Prudencia	33
3.5 Principio de Responsabilidad	35
3.6 Principio de Veracidad	36
3.7 Principio de Lealtad y Obediencia	37
3.8 Principio de Eficiencia	39
3.9 Principio de Eficacia	42

Capítulo IV

Base jurídica sobre la cual se sustentan los Concursos de Méritos y Oposición para llenar vacantes dentro de la Función Judicial	44
---	----

Capítulo V

Organización de concurso de méritos y oposición para llenar vacantes dentro de la Función Judicial	56
5.1 Motivación del Concurso	56
5.2 Convocatoria	57
5.3 Fase de Calificación de Méritos	59
5.3.1 Informe y Notificación	61
5.3.2 Recalificación	62
5.4 Fase de Oposición	63
5.4.1 Pruebas Teóricas	64
5.4.2 Pruebas Prácticas	64
5.4.3 Pruebas Psicológicas	65
5.5 Impugnaciones	67
5.6 Etapa de Formación Inicial	68
5.6.1 De formación general	69
5.6.2 De formación de perfil específico	70
5.6.3 De práctica	70
5.7 Nombramiento	71
5.8 Posesión	74
5.9 Concurso Desierto	74

Capítulo VI

Soluciones a los problemas generados dentro de la organización de los Concursos de Méritos y Oposición para llenar vacantes dentro de la Función Judicial	76
---	----

Capítulo VII

Propuesta normativa para la regulación de los Concurso de Méritos y Oposición organizados por el Consejo de la Judicatura	83
---	----

Conclusiones	95
--------------------	----

Recomendaciones	97
-----------------------	----

Bibliografía	100
--------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El Estado siempre ha necesitado de personas naturales que posibiliten su funcionamiento. Sin personas naturales, el Estado sólo sería una entidad que, por sí solo, no podría funcionar.

Las principales personas naturales que le dan vida al Estado son justamente aquellas que trabajan dentro de él. Servir al Estado y ser un colaborador de éste implica gran responsabilidad debido a las importantes y delicadas misiones que deben ser cumplidas para su correcto funcionamiento.

Entre las partes fundamentales que componen todo Estado se encuentra la Función Judicial. Como parte fundamental del Estado, de igual forma necesita de personas naturales que impulsen su correcto desenvolvimiento.

Así, se busca que dentro de la Función Judicial ingresen personas cuyo perfil sea el ideal para realizar las labores que les sean encomendadas.

El medio que se utiliza para el ingreso de personal a la Función Judicial son los Concursos de Méritos y Oposición, ya que los mismos permiten valorar virtudes y cualidades de los profesionales que tienen la intención de servir al Estado, para el correcto desarrollo del Poder Judicial. Sin embargo, en la práctica, se ha omitido el desarrollo de principios éticos que orienten y garanticen la calidad de estos procesos.

Esta investigación pretende analizar cómo se vienen llevando a cabo los Concursos de Méritos y Oposición organizados por el Consejo de la Judicatura para llenar vacantes en la Función Judicial, exponer sus

fundamentos teóricos y normativos, y concluir con la propuesta de reglamentación de los mismos.

Para aquello, en primera instancia se ubicará a la Función Judicial en el marco del Sector Público, estableciendo sus peculiaridades frente a las demás funciones que componen el Estado Ecuatoriano.

Posteriormente, se desarrollarán los Principios Éticos que rigen a la Función Pública, conceptualizándolos y determinando su importancia en el desarrollo de las labores de los servidores públicos. Estos principios serán la base para precisar y examinar los conflictos que se presentan en la organización de los mencionados concursos, señalando ejemplos ilustrativos de las deficiencias, limitaciones y distorsiones que se presentan durante su implementación.

Se indicará la base legal que rige los concursos, precisando cuáles son los órganos que pertenecen a la Función Judicial y que, por tanto, están sometidos a este tipo de selección.

Consecuentemente, se observarán todas las etapas y procesos que se deben cumplir en los concursos de méritos y oposición, desde la motivación para convocar al concurso hasta el nombramiento y posesión de la persona que ha sido seleccionada para ingresar en la Función Judicial.

Con el desarrollo precedente, se plantearán soluciones respecto a los conflictos que se presentan, debido a la falta de respeto de los Principios Éticos que rigen a la Función Pública, en la organización de estos concursos.

Se finalizará con una propuesta normativa que regule los concursos de méritos y oposición de la Función Judicial, la cual englobe tanto la parte legal como disposiciones que garanticen el respeto a los Principios Éticos que rigen a la Función Pública.

Mantenemos la expectativa de que se siga profundizando en el estudio de los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura para llenar vacantes en la Función Judicial, y se establezcan métodos para la efectiva vigencia de los Principios Éticos que regulan las actuaciones de los funcionarios públicos dentro de ésta clase de procesos.

CAPÍTULO I

UBICACIÓN DE LA FUNCIÓN JUDICIAL DENTRO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Manuel Cobo del Rosal, en su publicación del 2 de febrero de 1969 denominada “Examen crítico del parágrafo 3º del artículo 119 del código penal español”, en la Revista General de Jurisprudencia y Legislación, señala en la página 230 que: “El Estado procede a la consecución de sus fines por medio de una serie de actividades que constituyen sus funciones, que se proyecta en la triple dimensión legislativa, judicial y administrativa”.

De este concepto podemos determinar que la Función Pública consiste en una serie de actividades que realiza el Estado, con las cuales busca el cumplimiento de sus diferentes fines, a través de las funciones en las que el Estado se encuentre dividido.

Por lo tanto, la Función Pública comprende una serie de actividades continuas y permanentes, realizadas por personas al servicio del Estado o sus entidades adscritas, y cuya finalidad consiste en dar satisfacción de una necesidad de interés general, atención que se encuentra garantizada por el Estado.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 314 señala una serie de necesidades, cuyo responsable de atenderlas es el Estado, como por ejemplo la provisión de los servicios públicos de agua potable y de riego, saneamiento, energía eléctrica, telecomunicaciones, vialidad, infraestructuras portuarias y aeroportuarias, etc.

“La función pública es una forma de ejercer los planes, programas, proyectos, procedimientos y actividades del Estado por medio de diferentes organismos y entidades de la administración, evitando la concentración autoritaria del poder en una sola persona”¹.

Para evitar la concentración de poderes, la Constitución y leyes de la República del Ecuador han distribuido y asignado una serie de atribuciones, para que sean desempeñadas por los servidores públicos, produciéndose de esta manera una división de actividades intelectuales y físicas. Así, el marco legal vigente en el Ecuador divide a esta serie de actividades y atribuciones en cinco funciones: Función Ejecutiva, Función Legislativa, Función Judicial, Función Electoral y Función de Transparencia y Control Social.

“Corresponde a los órganos superiores de la Función Ejecutiva la dirección de la política interior y exterior del Estado, así como su administración civil y militar, de acuerdo a las normas constitucionales y legales”². La Función Ejecutiva es ejercida por el Presidente de la República, e integrada por los Ministerios de Estado y demás instituciones que sean consideradas necesarias para el cumplimiento de sus atribuciones.

La Función Legislativa se encarga de la elaboración de las leyes que rigen nuestro marco jurídico. Esta Función es ejercida por la Asamblea Nacional.

“La Función Electoral garantizará el ejercicio de los derechos políticos que se expresan a través del sufragio, así como los referentes a la

¹ JARAMILLO, Herman, El Poder de la Administración de Justicia, Offset GRAFIMUNDO, Loja, 2004, pág. 7.

² Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva. Art. 5.

organización política de la ciudadanía”³. Esta se encuentra conformada por el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral.

“La Función de Transparencia y Control Social promoverá e impulsará el control de las entidades y organismos del sector público, y de las personas naturales o jurídicas del sector privado que presten servicios o desarrollen actividades de interés público, para que los realicen con responsabilidad, transparencia y equidad; fomentará e incentivará la participación ciudadana; protegerá el ejercicio y cumplimiento de los derechos; y prevendrá y combatirá la corrupción”⁴. Esta función para cumplir con sus fines se encuentra conformada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General del Estado y las Superintendencias.

La Constitución y el Código Orgánico de la Función Judicial han otorgado a la Función Judicial la potestad de administrar justicia.

La administración de justicia es el poder de decisión que, a nombre del pueblo soberano del Ecuador y por autoridad de la Constitución y las leyes de la República, adoptan los integrantes de los órganos de la Función Judicial, “al interpretar, integrar y aplicar el derecho, para la solución de los conflictos socio-jurídicos”⁵.

La Función Judicial es un organismo independiente y especializado del Estado, organizado e integrado por Jueces, Conjueces, Jueces

³ Constitución de la República del Ecuador. Art. 217.

⁴ Constitución de la República del Ecuador. Art. 204, Segundo Inciso.

⁵ JARAMILLO, Herman, El Poder de la Administración de Justicia, Offset GRAFIMUNDO, Loja, 2004, pág. 38.

Temporales⁶, Vocales, Fiscales, Defensores Públicos, Notarios, y demás servidores designados para prestar sus servicios en las diversas dependencias de la Función Judicial.

“En la administración de Justicia confluyen actividades de distinta naturaleza, la actividad jurisdiccional que corresponde en exclusividad a los jueces y tribunales, la actividad procesal ejercida por jueces y secretarios judiciales y la actividad administrativa ejercida por secretarios judiciales y por la administración estatal o autonómica.”⁷

El poder de decisión radica en los Jueces, quienes son los encargados directos de la administración justicia. Mientras que los demás funcionarios judiciales colaborarán en la consecución de esta labor. El fin social que se persigue es mantener la paz, tranquilidad y la armonía social de las personas, sin que, en ningún momento, el servidor judicial obtenga algún beneficio particular en lo económico, social, o político por su labor realizada, demostrando capacidad, honestidad, probidad y rectitud de proceder.

“Les corresponde a las autoridades, funcionarios y servidores de la administración de justicia, liderar y dirigir las actividades de la Función Judicial con verdadero sentido de responsabilidad y honestidad, impulsando y garantizando de acuerdo con la ley, la ética y moral los más eficientes y eficaces servicios en beneficio de la comunidad”⁸

⁶ Los Jueces y Juezas Temporales integran la Función Judicial mientras se encuentren encargados de una unidad o dependencia.

⁷<http://www.laopinioncoruna.es/coruna/2010/03/28/administracion-justicia-servicio-publico/370487.html>, Lunes 10 de enero del 2011.

⁸ JARAMILLO, Herman, El Poder de la Administración de Justicia, Offset GRAFIMUNDO, Loja, 2004, pág. 13.

“La Función Judicial debe ser y tiene que ser una institución respetable de serio y sereno debate y reflexión de donde debe brotar las más sobresalientes piezas procesales sobre la ciencia del derecho.”⁹

Las labores asumidas por cada servidor integrante de la Función Judicial conllevan grandes responsabilidades ya que los mismos tienen el deber de aplicar las normas que rigen al Estado. Esto mediante la búsqueda de la veracidad de los hechos que puedan presentarse dentro de un conflicto, dando a cada parte lo que le corresponde y garantizando a los ciudadanos el acceso a mecanismos ágiles, eficientes y legales de solución de conflictos.

Los funcionarios judiciales que usen de manera inapropiada este poder de decisión otorgado serán responsables –personalmente- por sus acciones u omisiones (negligentes o dolosas) que afecten los derechos de los ciudadanos.

En definitiva, la potestad de administrar justicia implica tener la facultad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, garantizándose a través de la Función Judicial la debida aplicación del ordenamiento jurídico.

La independencia de la Función Judicial frente a otros poderes es una de las cuestiones que debe ser tomada en cuenta para el correcto funcionamiento de dicha función, “de tal manera que les permita a los jueces y demás operadores judiciales controlar el ejercicio arbitrario de las potestades estatales, además de imponer sus decisiones frente a otros poderes estatales y particulares”¹⁰. De tal forma que ninguna de

⁹ JARAMILLO, Herman, El Poder de la Administración de Justicia, Offset GRAFIMUNDO, Loja, 2004, pág. 47.

¹⁰ AVILA, Luís et al, Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis de la doctrina y el derecho comparado, Ministerio de Justicia, Quito, 2008, pág. 250.

las funciones anteriormente señaladas puede interferir en los asuntos propios de la Función Judicial.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS ÉTICOS SOBRE LOS CUALES SE RIGE LA FUNCIÓN PÚBLICA

“El concepto de lo ético tiene que ver con las reglas de lo moral, de lo que está permitido, del deber ser, del fair-play, de lo que está bien para casi todo el mundo, de lo unánimemente aceptado por la sociedad como práctica honesta, de acuerdo a la noción de equidad y justicia”¹¹

Las reglas morales son aquel conjunto de normas dadas por la sociedad, mediante las cuales se puede dictaminar acerca de la conducta de una persona y apreciarla como buena o mala, correcta o incorrecta, justa e injusta.

La Ética está constituida por una serie de normas morales, permitiendo a la personas adoptar conductas apropiadas en su modo de proceder frente a la sociedad, estableciéndose como objeto de la Ética la actuación de los seres humanos, sus conductas y comportamientos, tanto individuales como colectivos.

La Ética comprende un conjunto de valores que rigen la conducta humana. De tal manera que, para que exista una correcta armonía y un buen vivir en la sociedad, es necesaria la ética como directriz en el desenvolvimiento de las diferentes actividades humanas y de las relaciones entre personas.

Así, las actividades que realiza el Estado deben ser dirigidas por una serie de valores, y de esta manera se alcance el cumplimiento de sus

¹¹ AGATIELLO, Osvaldo; LÓPEZ, Horacio; DEL CARRIL, Enrique, La Ética del Abogado, Librería Editora Platense – Abeledo – Perrot, Buenos Aires, 1995, pág. 92-93.

fines. El Estado, concebido como persona jurídica, es incapaz de conseguir por sí mismo sus fines o de alcanzar ciertos valores; sin embargo, los funcionarios públicos -que son personas naturales que laboran en las diferentes instituciones públicas- son los llamados a cumplir con esta serie de valores a través de sus actividades cotidianas para lograr llegar a los fines del Estado.

El cumplimiento de estos valores se produce a través del acatamiento de los principios éticos bajo los cuales se deben regir la conducta de los funcionarios públicos.

2. 1. Principio del Respeto

“El servicio público es una función que resuelve necesidades humanas de seguridad, sea esta jurídica, económica, política, familiar, de vivienda o de justicia, por medio de sentencias, leyes y reglamentaciones adecuadas”¹².

Los servidores públicos deben conocer a plenitud el marco normativo que los regula para que no transgredan de ninguna manera las diferentes normas jurídicas. Así, el funcionario público puede adecuar su “conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento”¹³. De esta manera se conforma el Principio del Respeto. En otras palabras, este principio implica que todo servidor público debe cumplir y obedecer lo que está dispuesto en la Constitución, leyes y demás normas jurídicas de la

¹² PEREZ, Bernardo, Deontología Jurídica, Editorial Porrúa, México D.F., 2004, pág. 128-129.

¹³ Ley del Código de Ética de la Función Pública (Perú), Art. 6.

legislación vigente, para poder realizar sus labores encomendadas resolviendo determinadas necesidades de la sociedad.

El cumplimiento de este principio únicamente se encuentra asegurado cuando el respeto al orden normativo por parte de la Función Pública genera una plena satisfacción en el cumplimiento de las necesidades con la sociedad. Esta garantía se tiene que presentar ya que en ocasiones se pueden producir ilícitos a pesar de que se tenga una conducta de respeto al marco jurídico y se cumpla con el mismo.¹⁴

“Por ejemplo, en el caso de una licitación de obra pública, debe cumplir con el procedimiento establecido en las leyes respectivas y no aplicarla arbitrariamente”¹⁵.

El Principio del Respeto es la base sobre la cual el funcionario público realizará su trabajo, conociendo y cumpliendo la Constitución, las leyes y los reglamentos que regulan su actividad, para su correcta aplicación en las labores encomendadas.

2.2.- Principio de Probidad.

Por naturaleza del cargo, las labores de un funcionario público son encaminadas hacia el beneficio e interés de las personas que acudan a determinada institución. Es por tal razón que las labores del servidor público siempre deben satisfacer primero el interés general o buscar el bien común, y sobre esta base atender el interés particular, actuando con rectitud y honradez, sin que, en ningún caso, se busque el

¹⁴ Existen muchos casos de corrupción en los cuales se respetan todas las disposiciones legales vigentes; sin embargo, a pesar del cumplimiento de las mismas en un determinado contexto, se genera un perjuicio para la sociedad y el Estado.

¹⁵ PEREZ, Bernardo, Deontología Jurídica, Editorial Porrúa, México D.F., 2004, pág. 138.

beneficio o interés personal del propio servidor. Con la conducta señalada, el servidor público actúa de acuerdo al Principio de Probidad.

Por ejemplo, en el caso de que se requiera abrir una calle y la misma pase por el terreno de un funcionario público, y este servidor utilice todas las trabas posibles para que este proyecto no se ejecute, a pesar de que, se le pague el precio justo con la expropiación que se deba realizar. En este caso, se violenta el Principio de Probidad, ya que el funcionario está anteponiendo sus intereses personales al querer conservar el terreno a su antojo, sin tomar en cuenta el bien común de las personas que requieren la apertura de esa calle.

A partir del bien común se pueden generar tanto beneficios sociales como beneficios individuales.

“Dentro de los sociales, el desarrollo de un Estado político y económico fuerte y dentro de los individuales, el desarrollo de los individuos que la componen: cumplir su naturaleza, perfeccionar su ser, etcétera”.¹⁶

Para resolver el conflicto entre los beneficios sociales y los beneficios individuales, y entre los intereses sociales y particulares, el servidor público debe “equilibrar los valores de la sociedad y del individuo y de este último, analizándolo y defendiéndolo en su conjunto y no por sus partes individuales, es decir su aspecto económico, familiar, social o religioso”¹⁷.

Para determinar que beneficio generará el bien común a la sociedad, el funcionario público debe tomar una decisión, la cual debe ser orientada y fundamentada en los Principios de la Ética Profesional Jurídica.

¹⁶ PEREZ, Bernardo, Deontología Jurídica, Editorial Porrúa, México D.F., 2004, pág. 134-135.

¹⁷ PEREZ, Bernardo, Deontología Jurídica, Editorial Porrúa, México D.F., 2004, pág. 135.

2.2.1 Principios de la Ética Profesional Jurídica

Estos principios no poseen una jerarquía entre ellos, sino que tienen que ser las circunstancias en que se desenvuelve la sociedad las que guíen al principio o los principios que inspiran la decisión.

2.2.1.1 Principio de Beneficencia y No Maleficencia

El Principio de Beneficencia implica que el servidor público tiene que hacer bien su trabajo, de manera correcta. “Hacer bien una actividad supone mirar su horizonte, observar cuál es la finalidad que se pretende alcanzar con dicha actividad”¹⁸.

Mientras que el Principio de No Maleficencia busca que el funcionario en la ejecución de sus labores no haga daño a ninguna persona ni a la sociedad. “Al profesional no sólo se le puede exigir que realice bien, correctamente, su trabajo, sino también que no cause con su trabajo mal o daño a su cliente y a la sociedad. Se trata, pues, de hacer el bien y evitar el mal”¹⁹.

2.2.1.2 Principio de Justicia

El Principio de Justicia se asocia con la igualdad que debe haber entre todos los ciudadanos, sin que ninguna persona sea discriminada por alguna consideración, respetando y fomentando los derechos humanos en la convivencia social. De esta manera, el Principio de Justicia da a las personas “igualdad ante la ley, e igualdad en derechos, deberes y oportunidades; para después y ya como labor de justicia específica de las profesiones jurídicas,

¹⁸ GRANDE, Miguel, Ética de las Profesiones Jurídicas, Editorial Desclée de Brouwer, Bilbao, 2006, pág. 31.

¹⁹ GRANDE, Miguel, Ética de las Profesiones Jurídicas, Editorial Desclée de Brouwer, Bilbao, 2006, pág. 33.

continuar con la igualdad en la interpretación y aplicación de la ley: igualdad de trato jurídico en los casos jurídicos iguales o semejantes”²⁰.

Si los derechos humanos, anteriormente señalados, son transgredidos, se incurrirá en maleficencia, de tal forma que, sólo se podrá cumplir con el Principio de No Maleficencia siempre y cuando los derechos humanos no sean vulnerados.

El Principio de Justicia viene a ser una prolongación del Principio de Beneficencia ya que una actividad únicamente puede estar bien hecha siempre y cuando en ella exista justicia, dando a cada uno lo que corresponde.

2.2.1.3 Principio de Responsabilidad

Este Principio conlleva a que el funcionario público deba explicar, responder y justificar la actividad que ha realizado.

“El principio de responsabilidad va a vivificar los dos principios anteriores, la beneficencia y la justicia, en cuanto que la labor profesional bien hecha y conforme a justicia implique para el profesional una sensibilización y concienciación, y para el cliente y la sociedad la posibilidad de una exigencia ética”²¹.

Así, el servidor público será responsable de sus actuaciones frente a la sociedad y a los particulares, quienes pueden exigir respuestas ante las actividades realizadas por el funcionario, y frente a sí mismo, ante su conciencia por las actividades que han

²⁰ GRANDE, Miguel, Ética de las Profesiones Jurídicas, Editorial Desclée de Brouwer, Bilbao, 2006, pág. 37.

²¹ GRANDE, Miguel, Ética de las Profesiones Jurídicas, Editorial Desclée de Brouwer, Bilbao, 2006, pág. 38.

realizado y han causado daño o aquellas que no han atendido criterios de justicia.

2.2.1.4 Principio de Autonomía

Una vez que los principios anteriormente señalados han sido absorbidos por el funcionario público, actúa el Principio de Autonomía, decidiendo libre y conscientemente los principios que le servirán como guía en sus actuaciones.

2.3 Principio de Prudencia

“No se puede saber qué acciones favorecen los derechos de las personas sin saber qué tipo de resultados producirán”²².

A pesar de que las labores de un servidor público no están encaminadas a su beneficio propio, el funcionario debe realizar con el mayor cuidado y minuciosidad las labores encomendadas, “debiendo actuar con pleno conocimiento sobre las materias sometidas a su consideración”²³. Esta actuación configura el Principio de Prudencia.

Este principio “debe evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen que debe tener la sociedad respecto de sus servidores”²⁴, tomando en cuenta, las consecuencias que se pueden generar al realizar una labor determinada.

El Principio de Prudencia se fundamenta en el hecho de que las consecuencias que genera una actividad, que haya sido realizada con

²² SUAREZ, Juan, Principios de Ética Profesional, Editorial Tecnos, Madrid, 2001, pág. 106.

²³ Código de Ética de la Función Pública de Argentina, Art.9.

²⁴ Código de Ética de la Función Pública de Argentina, Art.9.

la debida diligencia y cuidado, no afecte de ninguna manera al bien común de la sociedad o del particular.

Todo acto que realice un funcionario público generará una consecuencia. El servidor público debe responder ante la sociedad por las consecuencias que se hayan generado por sus actuaciones.

2.4 Principio de Responsabilidad

Si por alguna circunstancia estas labores encaminadas hacia el interés y beneficio general se vieran afectadas, de tal manera que, no se llegare a ese beneficio buscado, menos aún a cumplir con el fin o fines propuestos por el Estado, el funcionario o funcionarios que, por acción u omisión, causaron este inconveniente deben asumir las consecuencias del acto. El asumir como propio, de forma honesta, el acto cometido por parte del servidor público generará que éste, efectivamente, cumpla con el Principio de Responsabilidad. Este principio implica que los errores cometidos por un funcionario público deben ser asumidos por este, sin que se los quiera atribuir a otro servidor.

Dentro del marco jurídico ecuatoriano, se establece en varias normas este Principio de Responsabilidad, siendo asumido como la imposición de una sanción a aquel servidor público que ha transgredido una norma.

Sin embargo, el Principio de Responsabilidad no abarca únicamente aquellas normas plasmadas en la legislación positiva. Este principio se fundamenta en la conducta comprometida que debe tener un servidor público con sus labores, asumiendo las consecuencias que se pueden generar por su labor, y respondiendo por las mismas ante la sociedad.

“Se pensó que con la sola legislación de responsabilidad de las personas encargadas de administrar justicia se cumplía con el “compromiso moral” del juez, y que bastaba con no violar la legislación correspondiente para ser “buen juez”. Sin embargo, esto no es verdad”²⁵.

2.5 Principio de Veracidad

“La verdad es la realidad de las cosas”²⁶. El Principio de Veracidad está encaminado a que el funcionario público muestre la realidad de sus actos, y como han influido al bienestar social o personal.

Este principio debe estar guiado por la sinceridad en la conducta del funcionario, evitando realizar cualquier tipo de engaño o mostrando verdades a medias que pueden conllevar a la distorsión de la realidad de los actos del servidor.

El Principio de Responsabilidad se relaciona, en gran parte, con el Principio de Veracidad. Este principio implica que un servidor público está obligado a actuar fundado en la verdad en sus relaciones tanto institucionales como particulares. Es así que, el cumplimiento del Principio de Veracidad hará posible el cumplimiento del Principio de Responsabilidad, ya que el funcionario deberá señalar la verdad del acto cometido, sin inducir a ningún engaño, y deberá asumir su responsabilidad por el efecto que ese acto pudo haber causado o causó.

²⁵ SALDAÑA. Javier, Virtudes del Juzgador, Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México D.F., 2007, pág. 4.

²⁶ PEREZ, Bernardo, Deontología Jurídica, Editorial Porrúa, México D.F., 2004, pág. 135.

La violación al Principio de Veracidad provoca falsedades y mentiras, exponiendo el servidor público a la sociedad y a los peligros de una realidad inexistente.

2.6 Principio de Lealtad y Obediencia

Uno de los Principios Éticos de la Función Pública más polémicos es el que será desarrollado a continuación. El que un servidor público actúe bajo el Principio de Lealtad y Obediencia implica que este funcionario debe cumplir con las órdenes y disposiciones de su superior jerárquico competente “en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo”²⁷.

La obediencia “esta relacionado con los conceptos de jerarquía y competencia, pues sin la jerarquía, no puede aplicarse la obediencia – en su justificación jurídica- y sin la competencia, no es posible determinar los límites de ese deber. También esta vinculada la obediencia con el deber de lealtad o fidelidad, pues constituye una de sus expresiones específicas”²⁸.

Sin embargo, este principio muchas veces puede ser mal interpretado. En muchas ocasiones, el Principio de Lealtad y Obediencia únicamente es concebido como la subordinación de un funcionario de grado menor a la de otro de rango superior, y la obligatoriedad que tiene el funcionario de grado menor a cumplir con las disposiciones del funcionario de mayor rango. Esta concepción contradice el espíritu del principio, ya que si bien es cierto que el funcionario público debe estar obligado a cumplir con las órdenes de sus superiores, estas órdenes en

²⁷ Código de Ética de la Función Pública (Argentina), Art. 22.

²⁸ JARAMILLO, Herman, Manual de Derecho Administrativo, Offset GRAFIMUNDO, Loja, 2005, pág.313.

ningún caso pueden ser arbitrarias ni violentar el ordenamiento jurídico ni los principios éticos.

Este Principio es muy polémico como se lo mencionó anteriormente, ya que en muchas instituciones públicas se lo ha concebido erróneamente y en repetidas ocasiones se presentan casos de que el servidor público cuyo rango es inferior, ha cumplido con las órdenes de su superior inmediato, aunque estas han implicado transgredir las leyes que regulan el sector público.

Dentro del mencionado principio, se debe tener en cuenta el concepto de legalidad. La legalidad es una “calidad, atributo o condición para que una conducta o acto jurídico, sea válido por venir de una Ley”²⁹. Así, un superior puede dictar órdenes a sus inferiores -las cuales estén enmarcarlas dentro del marco legal respectivo- y éstas aparentemente tendrían plena validez, sin embargo, si estas órdenes, a pesar de ser legales, tienen un fin inmoral que atenta contra los fines y bienestar de la sociedad, en tal caso la orden no gozará de legitimidad.

El correcto comportamiento de un servidor público de rango superior es dictar órdenes que se encuentren enmarcadas en la ley, siendo éstas legales y legítimas, así, cumpliendo con el Principio de Respeto³⁰, y buscando el beneficio de la colectividad, cumpliendo con el Principio de Probidad. El funcionario público inferior debe cumplir con las órdenes de su superior, siempre y cuando, éstas no sean arbitrarias y no atente contra la Ley ni la moral. El funcionario público “debe abstenerse de

²⁹ PATIÑO, Rodrigo; POZO, Teodoro, Léxico Jurídico Tributario, Corporación Latinoamericana para el Desarrollo, Quito, 1996, pág. 126.

³⁰ Dentro de la normativa legal vigente, se puede observar este Principio incluido en el Art. 22 literal d) de La Ley Orgánica de Servicio Público que textualmente dice: “*Son deberes de las y los servidores públicos: d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley.*”

toda conducta que pueda afectar su independencia de criterio para el desempeño de las funciones”³¹.

2.7 Principio de Eficiencia

Uno de los principios, cuyo cumplimiento es de mayor rigurosidad, es el Principio de Eficiencia. Mediante la aplicación de este principio se busca que la Función Pública, a través de sus servidores, brinde un servicio de alta calidad, sin molestias o atrasos innecesarios, utilizando de la mejor manera los recursos que se encuentran disponibles.

Para el correcto cumplimiento de este principio, el servidor público debe organizar su tiempo de labores y utilizarlo de la mejor manera. El tiempo en el cual realiza sus labores un funcionario público no puede ser utilizado en actividades que sean ajenas al trabajo³². De esta manera, el servidor público debe utilizar su tiempo de la manera más eficiente, para obtener los mejores resultados de sus labores en beneficio e interés de la colectividad.

De igual manera, en relación al Principio de Lealtad y Obediencia, un funcionario de alto rango no puede ordenar ni disponer a un servidor de menor rango, que realice actividades que sean ajenas a sus labores específicas, y si así fuere, el servidor de grado menor no tendría la obligación de cumplir con tal actividad al tratarse de una disposición arbitraria e ilegítima.

³¹ Código de Ética de la Función Pública (Argentina), Art. 23.

³² La Constitución de la República del Ecuador reafirma este principio en su Art.230 numeral 1 señalando que: “*En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley: Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita*”. Este principio en el caso de los funcionarios judiciales se lo especifica en el Art. 174 de la misma Norma Suprema: “*Las servidoras y servidores judiciales no podrán ejercer la abogacía ni desempeñar otro empleo público o privado, excepto la docencia universitaria fuera de horario de trabajo*”.

Si se presentará el caso de que una entidad pública no pudiese cumplir con este principio por limitaciones físicas, de personas, de materiales, etc., esta institución deberá encomendar la realización de tales servicios o actividades a otra entidad que sí posea los medios técnicos idóneos para el desempeño de tales funciones.

Para garantizar el cumplimiento del principio, además de que el funcionario debe contar con las herramientas e instrumentos necesarios para realizar sus actividades, también debe contar con una preparación y capacitación permanente en las áreas en las que desenvuelve su trabajo. Es responsabilidad de la institución en la que labora el servidor público realizar talleres en los cuales el funcionario obtenga mejores conocimientos del área que le compete, y de tal manera, pueda realizar un trabajo de la mayor calidad posible.

En definitiva, el funcionario debe tener sentido práctico para realizar las labores encomendadas bajo el Principio de Eficiencia sean cuales fueren las tareas que este funcionario tenga dentro de la institución pública a la que pertenece.

2.8 Principio de Eficacia

El Principio de Eficacia se encuentra relacionado a la consecución de los objetivos propuestos, garantizando que las personas o las instituciones cumplan con las metas planteadas y demostrando a los usuarios el trabajo realizado en bienestar de la sociedad.

El Principio de Eficacia es complementario al Principio de Eficiencia, sin embargo, no es esencial el cumplimiento de uno para que se efectúe el otro. “Una actuación eficiente no implica necesariamente eficacia en la

consecución de objetivos”³³. De tal forma que el utilizar de la mejor manera los recursos que tenemos al alcance (eficiencia) no siempre garantiza el logro de un objetivo determinado (ineficacia), y de igual manera se puede alcanzar un objetivo o un resultado (eficacia) sin necesidad de haber utilizado de la mejor manera los recursos (ineficiencia).

Lo ideal es que tanto Principio de Eficacia como de Eficiencia se relacionen mutuamente, utilizando de la mejor manera los recursos disponibles y alcanzando el objetivo propuesto, para que estos dos principios se vean fortalecidos y sean respetados.

La sociedad es la llamada a ejercer presión para el cumplimiento de los principios éticos mencionados, ya que en los mismos se ven reflejados los valores que son exigidos por la sociedad, en la realidad que rodea a la Función Pública.

Lamentablemente, los principios señalados, a pesar de ser exigidos por la sociedad, no son considerados como coercitivos en todas las legislaciones, por lo que, pueden ser o no cumplidos por los miembros de las instituciones públicas. Por ello, muchas veces es necesario positivizar estos principios, formalizando “la presión que la sociedad ejerce para dotar de consistencia sus valores”³⁴, para que, de esta manera, sea obligatorio el cumplimiento de los mismos.

“El Derecho encierra en la norma dos aspectos: la razón para cumplir la norma, y la sensación de dolor que se pretende con el castigo. Si bien

³³ <http://www.acuentascanarias.org/Maspalomas2006/PonenciaPNevado.pdf>, Miércoles 5 de enero del 2011.

³⁴ SUAREZ, Juan, Principios de Ética Profesional, Editorial Tecnos, Madrid, 2001, pág. 99.

la sanción no es la razón por la que debería ser obedecido el Derecho, es la razón para que el Derecho lo sea efectivamente”³⁵.

De tal forma que, si los principios señalados no han sido recogidos por un cuerpo normativo dentro de la legislación de un país -a pesar de que los mismos deberían ser cumplidos sin una ley previa- éstos podrían verse en peligro e incluso hasta violentados, sin que exista ninguna sanción de por medio, por los actos cometidos que estén en contra de ellos.

Así, la exigibilidad de los principios éticos de la Función Pública estará dada por la imposición de una sanción, cuando se produzca su incumplimiento.

Los actores de la Función Pública, entendidos como los servidores públicos, son los que están llamados a dirigirse por medio de estos Principios Éticos, aunque no exista ninguna coerción de por medio.

Los servidores públicos deben cumplir con tales Principios Éticos, para el correcto desenvolvimiento y desarrollo de la Función Pública, ya que ellos son los sujetos que guían y manejan física e intelectualmente las instituciones del Estado y la conducen al cumplimiento de sus fines.

En mérito de lo expuesto, se puede definir al servidor público como “aquella persona que desempeña un trabajo material, intelectual o físico dentro de una institución pública, bajo el régimen jurídico de derecho público, y que lleva como finalidad atender a necesidades sociales”³⁶. En consecuencia, un servidor público, por la importancia y

³⁵ SUAREZ, Juan, Principios de Ética Profesional, Editorial Tecnos, Madrid, 2001, pág. 100, 101

³⁶ SÁNCHEZ GÓMEZ, Patricio, Primer Curso de Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México, 1998, pág.374.

particularidades que conlleva su labor, debe tener ciertos atributos y características especiales para la ejecución de su trabajo diario.

Por tanto, un servidor público para lograr realizar las actividades encomendadas, bajo los principios señalados, debe tener vocación por el servicio público. La vocación consiste en “sentirse llamado para desempeñar una actividad o profesión”³⁷, es decir, en el caso del servidor público, debe tener el compromiso de servir a la sociedad, tomando en cuenta que él ha aceptado trabajar para el Estado y, por ello, es esa misma sociedad la que contribuye a pagar su remuneración.

Si una persona realiza una actividad para la cual no tiene vocación, es muy difícil que encuentre interés en el trabajo que desempeña y se comprometa con las finalidades y principios que orientan a la institución donde labora.

A través de “la actividad del servidor público, siempre se satisfacen necesidades generales o individuales, circunstancias que le dan el carácter humanista al servicio que presta”³⁸. El compromiso fundamental que implica ser funcionario público es atender al bien común en toda circunstancia.

Para llevar bien este servicio a la sociedad, se requiere de un nivel profesional adecuado para que se cumplan sus objetivos. De esta forma, la persona que trabaja en una institución pública debe, además de tener los conocimientos básicos de la labor que realiza, actualizarse constantemente en los aspectos técnicos y científicos que su trabajo le impone.

³⁷ PÉREZ, Bernardo, Deontología Jurídica, Editorial Porrúa México D.F., 2004, pág. 128.

³⁸ PÉREZ, Bernardo, Deontología Jurídica, Editorial Porrúa México D.F., 2004, pág.129.

El encontrar una persona con las características mencionadas dentro de la sociedad que adecue su conducta a los Principios Éticos de un funcionario público, es una tarea ardua.

El objetivo de los concursos de méritos y oposición es encontrar aquella persona idónea para el ingreso a la Función Pública, entendida tal idoneidad como aquella aptitud física, técnica, legal y moral del aspirante -cuya vocación sea el servicio público- que tenga los suficientes conocimientos académicos y experiencia profesional para que, una vez ingresado, pueda realizar las labores que le sean asignadas de la mejor manera y brinde la mejor calidad en su trabajo, y así, pueda adecuar su conducta a las exigencias técnicas y legales, y a los Principios Éticos que regulan a la Función Pública.

Si bien es cierto, los concursos de méritos y oposición tienen la pretensión de garantizar que una persona, el momento en que ingresa al servicio público, tenga las condiciones requeridas; sin embargo, no se han establecido mecanismos que permitan determinar si esa persona tiene la aptitud moral y la vocación para asumir las labores encomendadas, mucho menos que pueda adecuar su conducta a los Principios Éticos de la Función Pública.

Al postulante a ser un funcionario judicial se le debe exigir el cumplimiento de ciertos postulados básicos, los cuales garanticen la idoneidad del mismo dentro del servicio judicial. El funcionario deberá declarar su convicción de conducirse “en todo tiempo conforme a los más elevados principios de honestidad moral, intelectual y material”³⁹ en el ejercicio de su responsabilidad pública de acuerdo con los siguientes postulados:

³⁹ PEREZ, Bernardo, Deontología Jurídica, Editorial Porrúa, México D.F., 2004, pág. 183.

a) Lealtad

El funcionario debe afirmar que sus actos estarán guiados por el amor a la Patria, por el respeto al marco jurídico que de ella emana, y por el respeto a la dignidad de las personas e instituciones.

b) Vocación de Servicio

El servidor debe entender y aceptar que el trabajar para el Estado constituye al mismo tiempo un privilegio y un compromiso de servir a la sociedad, porque los ciudadanos se lo merecen y son quienes pagan la remuneración del funcionario.

c) Probidad

El funcionario debe declarar que debe tratar con absoluta probidad el material confiado a su manejo para conseguir el beneficio de la comunidad.

d) Honradez

Declarar que, dentro de las labores como funcionario judicial, no recibirá beneficios ni remuneraciones adicionales a las que tenga derecho como servidor.

e) Igualdad de trato

Asimismo, se debe comprometer a tratar de igual forma a todos los ciudadanos, sin que beneficie solo a ciertas personas.

f) Responsabilidad

El servidor debe estar preparado para responder por todos sus actos al público en general, y a los ciudadanos, con los que ha tratado particularmente, generando que el ciudadano confíe en

esa persona como funcionario y en el Estado, al mostrar la debida capacidad para servirlo.

g) Competencia

El funcionario tiene que demostrar que posee los conocimientos y aptitudes requeridas para el ejercicio eficiente de sus funciones, y aplicarlos poniendo lo mejor de sí mismo. Además tiene que actualizar permanentemente estos conocimientos.

h) Eficiencia y eficacia

La aplicación de los conocimientos y experiencias, por parte del servidor, debe ser de la mejor manera posible, logrando que se cumplan los fines del Estado con óptima calidad y en forma oportuna.

i) Solidaridad y veracidad

El servidor debe reconocer su compromiso de ser solidario tanto con sus compañeros como con los ciudadanos, sin embargo, también debe comprometerse a denunciar y no hacerse cómplice de todo aquel que contravenga principios éticos.

j) Legalidad

Se tiene que demostrar a la sociedad, en todo momento, que las acciones del funcionario se realizan con apego a las normas y principios jurídicos y sociales.

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO DE LOS CONFLICTOS QUE SE PRESENTAN EN LA ORGANIZACIÓN DE LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

Los Procesos de Selección de Personal en cualquier institución, tal como ocurre con los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura, se realizan con el fin de que se pueda seleccionar y nombrar a la persona que tenga la mejor preparación académica y profesional.

A continuación, se realizará un análisis de los principios que rigen a la Función Pública y que se encuentran directamente vinculados a los concursos de méritos y oposición para llenar vacantes en la Función Judicial.

3.1 Principio de Conocimiento

Este Principio Ético es aplicable a los concursos de méritos y oposición para ingresar a la Función Judicial, ya que todos los servidores judiciales involucrados, directa o indirectamente, en tales concursos no podrán realizar esta actividad si no conocen a cabalidad la legislación que va a regular los procedimientos del concurso, como es el caso de la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de la Función Judicial, las Resoluciones del Pleno del Consejo de la Judicatura, y demás normas aplicables para el caso.

Resulta inconveniente realizar un concurso de méritos y oposición si los servidores que laboran dentro de la Función Judicial no conocen las

normas que rigen a esta actividad. Estos funcionarios deben tener mayor preparación que las personas que van a ser seleccionadas para el ingreso a la institución, teniendo las habilidades humanas, éticas y jurídicas suficientes para desarrollar el concurso y afrontar cualquier tipo de eventualidad que se presente en este.

3.2 Principio de Respeto

Teniendo el pleno conocimiento del marco jurídico que regula las actividades y relaciones de los servidores judiciales, ellos están llamados a observar y respetar estas normas.

Esto consiste en que el funcionario judicial debe cumplir plenamente con todas las normas establecidas para el desarrollo del concurso de méritos y oposición, y aquello únicamente se puede lograr aplicando el Principio de Conocimiento. Este principio consiste en el hecho de que, previamente a cualquier actuación suya acerca del tema, el servidor conozca toda la legislación sobre los concursos organizados por el Consejo de la Judicatura.

En esta investigación se ha podido demostrar que este principio no ha sido cumplido a cabalidad en los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura.

Por ejemplo, en el Código Orgánico de la Función Judicial, el Capítulo II regula el ingreso de personas a la Función Judicial mediante la realización de concursos de méritos y oposición.

En este orden de ideas, el Art. 58 del Código⁴⁰ establece que la convocatoria en un concurso de méritos y oposición para ingresar a la Función Judicial debe ser publicada en el Registro Oficial, en la página web de la Función Judicial y socializada en medios masivos escritos de comunicación social de cobertura nacional.

En lo que se refiere a la elección de Jueces Temporales y Conjueces para la Provincia de Guayas, se transgredió esta disposición, violándose de esta manera, el Principio de Respeto a las normas jurídicas.

En sesión del 9, 10 y 11 de febrero de 2010, el Pleno del Consejo de la Judicatura nombró Jueces Temporales y Conjueces para la Corte Provincial de Guayas. Como antecedente a estas designaciones, aparentemente, hubo el respectivo concurso de méritos y oposición, tal como lo publica el Diario “El Comercio” del día 11 de enero del 2010, en la que se señalan las notas de los concursantes. Sin embargo, en el expediente de este proceso, en ningún momento se dio cumplimiento a la norma citada, ya que no hubo una convocatoria, simplemente la Comisión de Administración de Recursos Humanos, mediante memorando No.0018-S-CARH-CJ-SEV del 11 de noviembre del 2009 remitió documentos a la Dirección Nacional de Personal del Consejo de la Judicatura de ciertos profesionales para la revisión del cumplimiento de sus perfiles, para determinar si podían optar por los cargos de Conjueces y Jueces Temporales del Distrito del Guayas. Mediante memorando No. 1569-DNP-2009 y No. 1581-DNP-2009, del 17 de noviembre del 2009, a las personas cuyos perfiles fueron analizados,

⁴⁰ Código Orgánico de la Función Judicial. Art 58.- “La convocatoria para ingresar a la Función Judicial deberá ser publicada en el Registro Oficial, y socializada 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.

La convocatoria para el ingreso a la Función Judicial se hará a nivel nacional. Será pública, abierta y respetará los principios de transparencia, no discriminación e igualdad.”

se les incluyó en el cronograma para rendir exámenes, sin que se haya realizado ninguna convocatoria, y mucho menos que se haya socializado a través de los medios establecidos para el efecto.

Los funcionarios judiciales tienen conocimiento de la norma especial que rige la mayoría de sus actividades como lo es el Código Orgánico de la Función Judicial. De esta manera, si bien se cumplió con el Principio de Conocimiento, se violentó el Principio de Respeto.

Consecuentemente, al no realizarse la convocatoria en un concurso de méritos y oposición para elegir Jueces Temporales y Conjueces, además de configurarse una violación a la disposición legal que establece tal precepto, también se atenta contra el bien común de la sociedad al dirigir el concurso solamente a un grupo de personas, provocando que no se asegure el ingreso de los ciudadanos más idóneos para el cargo ya que la sociedad no tuvo la oportunidad de conocer que había un proceso en el cual podían participar miembros de ella para acceder a dichos cargos.

3.3 Principio de Probidad

En lo que se refiere a la selección de personal por medio de concursos de méritos y oposición, este principio es aplicable a la transparencia con la que éstos deben ser llevados, es decir, que las personas que manejan el concurso o que se encuentran de alguna forma vinculados a éste no pueden tener injerencia indebida sobre el mismo. El propósito de los concursos, como ya se había mencionado, es que se elija a la persona que tenga mejores aptitudes para el cargo que va a ocupar, debido a la importancia que implica ocupar un puesto en el sector público, más aún en el Poder Judicial.

Sin embargo, si este principio no es aplicado por los servidores en los concursos, lo que se producirá es que no ingresen las personas con mejores condiciones para desempeñar cierta función, sino que ingresarán personas que tendrán una buena preparación tanto académica como laboral (ya que el concurso de méritos y oposición obligará al postulante que reúna ciertas condiciones básicas para participar en este), pero su ingreso se realizará únicamente por tener algún parentesco o influencia con los servidores de la Función Judicial.

Tampoco se debe desconocer los merecimientos que pueden tener las personas que son allegadas a los funcionarios judiciales, sin embargo, deben demostrar, dentro del concurso, sus méritos académicos y profesionales, y no deben valerse de palanqueos para sacar el mejor provecho del proceso de selección.

La probidad es un elemento esencial de los concursos, si los funcionarios judiciales no aplican este principio, se realizarán los concursos mencionados, sin embargo, este no logrará su objetivo, ya que no ingresará a la Función Judicial, la persona con mejor preparación.

3.4 Principio de Prudencia

Este principio es de suma importancia en los concursos de méritos y oposición ya que implica el bien obrar que tendrá el servidor en el desenvolvimiento de sus deberes y funciones. El menor descuido que tenga el funcionario judicial puede generar perjuicios a los postulantes que participan dentro del concurso.

Para que los servidores judiciales puedan aplicar a cabalidad este principio, deben tener la preparación necesaria para que tal labor sea

minuciosa y cuidadosa el momento en que se vaya desarrollando el proceso de selección. Sin embargo, para que el principio sea completamente aplicable, los funcionarios judiciales deben tener la disposición y las condiciones institucionales apropiadas para custodiar de la mejor manera los concursos.

El bien obrar de cada funcionario dependerá también de que existan normas claras y generales para todos los concursos. Por mayor cuidado que el servidor judicial tenga en el desarrollo de sus funciones, si éstas no cuentan con un marco jurídico que las respalde y que den condiciones para el desenvolvimiento correcto del funcionario, podría verse en peligro este principio.

Por ejemplo, en el concurso de méritos y oposición convocado el 2 de julio de 2008, en el cual se nombró a los integrantes de la Corte Provincial de Justicia de Orellana; el Pleno del Consejo de la Judicatura, en sesión del 23 de junio del 2009, designó a las personas que integraban dicha dependencia, entre ellos el Doctor Marcos Vidal Álvarez Lavayen en calidad de Conjuez de la Corte. Los funcionarios que llevaron a cabo el concurso no fueron cuidadosos en el estudio de los antecedentes laborales que tenía cada participante ya que el instructivo del concurso, publicado en el Registro Oficial No. 396 del 5 de agosto de 2008, no preveía esa posibilidad ni los mecanismos para realizarla, a pesar de que la intención de los funcionarios era la correcta, pues buscaba el cumplimiento del instructivo dictado para el efecto. La Comisión de Administración de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura, en sesión del 2 de julio del 2009, pone en conocimiento que el profesional antes mencionado fue destituido de su cargo de Juez de la Niñez y Adolescencia de Orellana el 13 de enero del 2009, mientras se iba desarrollando el concurso mencionado. El Pleno del Consejo de la Judicatura en sesión del 7 de julio del 2009

resolvió dejar insubsistente el nombramiento de Conjuetz de la persona antes señalada.

El 12 de enero del 2010, se realizó una nueva convocatoria para llenar cargos de Jueces en la Función Judicial. Para esta convocatoria, el Pleno del Consejo de la Judicatura dictó la Resolución No. 06-2010, la cual establece las normas para la regulación de este concurso. En este instructivo se cambian algunos procedimientos dentro del concurso -en relación al caso anteriormente citado- como, por ejemplo, que las pruebas en lugar de ser escritas serán en computadoras, que habrá un curso de inducción para los postulantes al cargo, etc. Sin embargo, en ningún momento el nuevo instructivo garantiza que las personas que potencialmente pretenden acceder a un cargo en la Función Judicial, dentro de sus labores cotidianas, hayan realizado actos que estén apegados a diferentes normas éticas. De esta manera, solo se cambia la forma del concurso, pero no se cambió su fondo, y menos aún se reguló el caso mencionado anteriormente.

Como se puede observar en estos casos prácticos, el hecho de que no existan normas éticas generales que respalden la acciones tomadas por los funcionarios judiciales en los concursos de méritos y oposición, provocan que el bien obrar de los mismos pueda verse afectado por la aplicación de normas ambiguas -que generan inconsistencias en el manejo de la legislación que se relaciona con los concursos señalados- por mucho cuidado y atención que ponga el servidor judicial.

3.5 Principio de Responsabilidad

Muchas veces la inobservancia del Principio de Prudencia nos lleva a la aplicación del Principio de Responsabilidad. El actuar despreocupadamente, sin obrar de la manera correcta en el desarrollo

del concurso, degenerará en un acto o hecho que puede afectar al fin del concurso o a las personas que están interviniendo en el mismo. Esos actos y hechos deben ser asumidos por los servidores que, en sus actuaciones, de alguna manera provocaran hechos perjudiciales para el concurso.

Otro ejemplo, es el concurso de méritos y oposición convocado el 11 de junio del 2009. Este proceso de selección de personal, si bien es cierto fue llevado con mayor cuidado, sin embargo, por falta de condiciones físicas, se extraviaron 5 carpetas de los participantes a ocupar el cargo de Secretario de Vocal del Consejo de la Judicatura. Las personas responsables informaron a las autoridades sobre las carpetas extraviadas, asumiendo su responsabilidad y señalando lo que había sucedido. Auditoría Interna determinó que no existían responsabilidades sobre las personas encargadas de custodiar dicha documentación ya que las condiciones físicas del lugar no daban mayores seguridades ni garantías para la custodia correcta de tal documentación, y el Pleno del Consejo de la Judicatura solicitó a la Fiscalía General del Estado que abra una investigación para encontrar a los autores del ilícito.

Los funcionarios que estaban a cargo del cuidado de la documentación de los concursos aplicaron el Principio de Responsabilidad, asumiendo el hecho que se generó por su descuido. Sin embargo, el principio no se pudo aplicar de manera general, porque las investigaciones realizadas para determinar quien cometió el ilícito no han arrojado ningún resultado hasta el momento.

3.6 Principio de Veracidad

El Principio de Responsabilidad debe estar conectado directamente con el Principio de Veracidad, ya que al asumir las consecuencias que se dan por un hecho o acto provocado por el funcionario judicial se debe aplicar el Principio de Veracidad, señalando con sinceridad y detalles lo sucedido y el grado de participación de los funcionarios implicados. Esto implica que el funcionario debe ser sincero en todas sus actuaciones, inclusive teniendo “valor civil” para señalar quiénes, de sus compañeros, son los responsables de determinado acto que ha faltado a los Principios Éticos.

3.7 Principio de Lealtad y Obediencia

Este es uno de los principios más cuestionados en su aplicación. Dentro de toda institución privada o pública, debe existir la obediencia del servidor subalterno ante su superior jerárquico. Pero esta obediencia se debe dar siempre y cuando las órdenes del superior se encuentren enmarcadas dentro del campo legal y moral.

En los concursos de méritos y oposición, los funcionarios responsables de la designación de los ganadores del concurso son los Vocales del Consejo de la Judicatura, quienes conforman el Pleno del Consejo de la Judicatura. Los Vocales del Consejo de la Judicatura vienen a ser las cabezas administrativas de la Función Judicial. Las resoluciones y órdenes impartidas por estos servidores judiciales en materia de concursos tienen que ser cumplidas bajo el Principio de Lealtad y Obediencia ya que son las máximas autoridades de la institución.

Este principio no se cumple en su totalidad. Las disposiciones de los superiores jerárquicos, en la mayor parte de los casos, se cumplen sin un análisis crítico por parte de los funcionarios judiciales de menor jerarquía acerca de su legalidad o moralidad. Estas situaciones se

presentan ya que siempre existe el temor del funcionario, de menor rango, que teme retaliaciones por parte del funcionario, de mayor jerarquía, por haber incumplido su orden pese a ser ilegal o inmoral.

La Ley Orgánica de Servicio Público, en su Art. 24, literal d, señala lo siguiente: “Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:

d) Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas;”

En este caso, se ve que una disposición de un superior puede ser ilegal e inmoral a un tiempo: como es el hecho de privilegiar la atención a personas recomendadas por ese o por cualquier superior.

Se debe garantizar la correcta aplicación del Principio de Lealtad y Obediencia, sin embargo, a pesar de existir la prohibición anteriormente señalada, los funcionarios inferiores continúan con las prácticas antes señaladas, por temor de perder sus empleos o ser sancionados y reprendidos por sus superiores.

En el concurso de méritos y oposición convocado el 2 de julio de 2008, se llamó a los profesionales del Derecho para que llenen varios cargos en la Función Judicial, entre ellos de 9 Jueces del Tribunal Distrital Fiscal No. 2 de Guayaquil y de 1 Juez del Juzgado Segundo de lo Fiscal de Guayaquil. El Pleno del Consejo de la Judicatura, en sesiones del 12, 15, 19 y 21 de enero de 2009, resolvió autorizar la contratación del personal para las Salas del Tribunal Distrital Fiscal de Guayaquil. Se nombraron los 9 jueces para ésta dependencia, sin embargo, en la designación cabe anotar dos particularidades:

a) 2 de los nombrados para el cargo de Juez del Tribunal Distrital Fiscal de Guayaquil no postularon para ese cargo. Ellos postularon para el cargo de Juez del Juzgado Segundo de lo Fiscal de Guayaquil (Nicolás Cevallos Bertulio, Pedro Jiménez Avelino).

b) 2 personas que fueron nombradas como Jueces del Tribunal Distrital Fiscal de Guayaquil no participaron en el concurso de méritos y oposición convocado el 2 de julio de 2008 para llenar esas vacantes (Luís Loor Loor, Andrés Piedra Pinto).

Estas actuaciones fueron puestas en conocimiento del Director Nacional de Personal del Consejo de la Judicatura para que realice la contratación de estas personas. El Director realizó todas las contrataciones mencionadas, incumpliendo de esta manera con el Principio de Lealtad y Obediencia, ya que en las contrataciones existían evidentes anomalías. El Director, en este caso, cumplió con la disposición de la máxima autoridad como es el Pleno del Consejo de la Judicatura, a pesar de que la misma era ilegal e inmoral.

3.8 Principio de Eficiencia

Este es uno de los Principios Éticos que debe tener mayor importancia dentro de la organización de un concurso de méritos y oposición.

El propósito de realizar un concurso de méritos y oposición en la Función Judicial es que se llene un cargo que, por alguna circunstancia, está vacante, y este cargo tiene que ser llenado brindando un servicio de alta calidad al postulante que participa dentro del concurso, optimizando los servidores judiciales, los recursos disponibles y el tiempo, para que se den los resultados del concurso sin mayores atrasos, molestias o inconvenientes que perjudiquen tanto al

postulante como a la sociedad, que se puede ver afectada por el hecho de que en un determinado puesto no hay un servidor realizando las labores encomendadas.

Las vacantes dentro de la Función Judicial se pueden dar por distintas circunstancias:

Renuncia.- Es aquel servidor judicial que libre y voluntariamente ha decidido retirarse de la Función Judicial y por ende de su cargo.

Destitución.- Se presenta cuando el funcionario judicial ha sido removido de su cargo por las autoridades competentes cuando ha cometido una falta en el cumplimiento de sus labores.

Fallecimiento.- Es la pérdida física del servidor judicial.

Ascenso.- Este fenómeno se produce cuando un funcionario judicial ha intervenido en un concurso de méritos y oposición, y ha logrado optar por un cargo de mayor nivel jerárquico, que aquel cargo que ostentaba al ganar el concurso, dejando de esta manera vacante el cargo inferior.

Creación.- Implica crear un nuevo cargo que antes no existía dentro de la Función Judicial, el cual se encontrará vacante, hasta que una persona sea designada en el mismo por primera vez.

Se puede observar que siempre van a existir varias circunstancias por las cuales un cargo va a estar vacante, y los concursos de méritos y oposición en la Función Judicial son el método por el cual se llenarán tales vacantes. Esta designación tiene que ser ágil y de la mejor manera, ya que puede incluso verse afectada la Administración de Justicia, si no se realizan bajo el Principio de la Eficiencia.

Sin embargo, este principio no ha sido cumplido a cabalidad por los funcionarios involucrados dentro de los concursos. La Eficiencia busca obtener el personal idóneo para que pueda ingresar en la Función Judicial sin ningún tipo de retraso, por la importancia que implica tener al personal completo en este poder del Estado. En los casos señalados a continuación se puede observar como, en ciertos concursos de méritos y oposición para llenar vacantes en la Función Judicial, por diferentes circunstancias, se han generado retrasos y molestias en los mismos, y consecuentemente, provocando que no se pueda integrar el personal, de la manera más rápida en los cargos vacantes.

Por ejemplo, el 2 de julio de 2008, el Consejo Nacional de la Judicatura, de ese entonces, convocó a la ciudadanía en general para participar en el concurso de méritos y oposición para la conformación de: 1 Sala de la Corte Superior en Orellana, 1 Sala de la Corte Superior en Santa Elena, 1 Sala de la Corte Superior en Santo Domingo de los Tsáchilas, 2 Salas del Tribunal Distrital Fiscal de Quito, 3 Salas del Tribunal Distrital Fiscal de Guayaquil, 1 Sala del Tribunal Distrital Fiscal de Cuenca y un Juzgado de los Fiscal de Guayaquil.

La documentación de los participantes podía ser recibida hasta el día 22 de julio del 2008. El personal que se requería para la conformación de estas nuevas dependencias fue designado meses después, como se señala en el siguiente cuadro:

CONCURSO CONVOCADO EL 2 DE JULIO DEL 2008		
DEPENDENCIA	FECHA DE DESGINACION	TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE LA RECEPCION DE DOCUMENTOS (22-jul-08)
1 SALA DEL TRIBUNAL DISTRITAL FISCAL DE CUENCA	Desierto (01-oct-08)	-
3 SALAS DEL TRIBUNAL DISTRITAL FISCAL DE GUAYAQUIL	12-ene-09	aproximadamente 5 meses
2 SALAS DEL TRIBUNAL DISTRITAL FISCAL DE QUITO	12-ene-09	aproximadamente 5 meses
1 SALA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ORELLANA	23-jun-09	aproximadamente 11 meses
1 SALA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SANTO DOMINGO	23-jun-09	aproximadamente 11 meses
1 SALA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SANTA ELENA	20-jul-09	aproximadamente 12 meses

* Para el concurso de 1 Sala del Tribunal Distrital Fiscal de Cuenca que se declaró desierto, se invirtió alrededor de 3 meses en su desarrollo, ingresándose 57 carpetas de las personas que postularon para diferentes cargos en dicha dependencia. La resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura, dada en la sesión del 1 de octubre de 2008, señala que el concurso se declaró desierto en virtud de que la carga procesal no amerita la instalación del Tribunal Distrital Fiscal de Cuenca, por tal razón, no se ha realizado una nueva convocatoria para la conformación de la dependencia mencionada.

En el concurso señalado no se cumplió con el Principio de Eficiencia ya que se demoró demasiado tiempo la designación del personal necesario para las dependencias señaladas, recién creadas. De esta manera, podemos observar que uno de los principales problemas de los concursos de méritos y oposición es la falta de aplicación del Principio de Celeridad por parte de los servidores judiciales e incluso por parte de los servidores públicos de otras instituciones que se encuentran vinculados con el desarrollo de los concursos, como es el caso del Ministerio de Finanzas, quien debía proveer los fondos necesarios para el financiamiento de las remuneraciones de los ganadores del concurso.

3.9 Principio de Eficacia

El objetivo de los concursos de méritos y oposición es que ingresen los servidores más idóneos a la Función Judicial. Siguiendo el mismo ejemplo utilizado en el Principio de Eficiencia, si bien el concurso

convocado el 2 de julio de 2008 no se guió bajo el Principio de Eficiencia, sí se guió bajo el Principio de Eficacia ya que se logró el objetivo que era el ingreso del personal idóneo a la Función Judicial. Sin embargo, el incumplimiento de cualquiera de los anteriores Principios mencionados puede afectar este objetivo.

Como se ha demostrado, los Principios Éticos que rigen a la Función Pública prácticamente no son aplicados en los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura, o son aplicados parcialmente. Es por ello que se generan los problemas citados y ejemplificados. Si bien es cierto que algunos de estos principios se encuentran establecidos en normas positivas dentro del marco jurídico del país, éstos son aplicados en una mínima expresión, generando, de esta manera, que los concursos carezcan de legitimidad.

CAPÍTULO IV

BASE JURÍDICA SOBRE LA CUAL SE SUSTENTAN LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN PARA LLENAR VACANTES DENTRO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

El Art. 225 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el sector público se compone de varias instituciones, entre ellas los organismos y dependencias de la Función Judicial⁴¹. El Art. 229 del mismo cuerpo normativo menciona que: “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”. De aquellas normas se desprende que los funcionarios que trabajan dentro de la Función Judicial, son servidores públicos.

El Art. 228 de la Constitución señala que: “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición”. De esta manera, las personas que quieran ingresar al sector público, únicamente lo podrán hacer una vez que se hayan sometido a un concurso de méritos y oposición, e incluso el ascenso de estos funcionarios utilizará el mismo procedimiento. Se exceptúan aquellos servidores públicos de

⁴¹ Constitución de la República del Ecuador, Art. 225: “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.”

elección popular o de libre nombramiento y remoción, y aquellos que laboren bajo la modalidad de contrato por servicios ocasionales.⁴²

Así, se ha logrado establecer que los funcionarios judiciales son servidores públicos, sin embargo ¿Qué órganos conforman la Función Judicial?

La respuesta a ésta pregunta la encontramos en los artículos 177 y 178 de la Norma Suprema, la cual señala que la Función Judicial se encuentra conformada por:

- Órganos jurisdiccionales

⁴² Los servidores de elección popular son aquellos que para ostentar su cargo deben haber sido elegidos por sufragio universal.

Los servidores públicos de libre nombramiento y remoción son aquellos funcionarios que por la naturaleza de sus funciones y la jerarquía de sus cargos pueden ser nombrados y removidos libremente del sector público por la autoridad nominadora de la institución, sin que esta remoción constituya destitución ni sanción disciplinaria de ninguna naturaleza. La Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 85, guardando concordancia con el Art. 83, literal a) y h) señala los cargos que se consideran de libre nombramiento y remoción: *“a) Quienes tienen a su cargo la dirección política y administrativa del Estado: a.1 Las o los ministros, viceministros y subsecretarios de Estado; a.2 Las o los titulares de los organismos de Transparencia y Control Social, de Control y Regulación y las segundas autoridades de estos organismos; a.3 Las o los secretarios y subsecretarios comprendidos en el nivel jerárquico superior; a.4 Las o los puestos de coordinadores y subcoordinadores nacionales; a.5 Las o los directores y gerentes, subdirectores y subgerentes en todas sus categorías y niveles; a.6 Las o los presidentes y vicepresidentes ejecutivos; a.7 Las o los secretarios generales y prosecretarios; a.8 Las o los intendentes de control; a.9 Las o los asesores; a.10 Las o los procuradores síndicos; a.11 Las o los gobernadores; a.12 Las o los intendentes, subintendentes, comisarios de policía y comisarios de la mujer y la familia; a.13 Las o los jefes y tenientes políticos; a.14 Las o los coordinadores generales e institucionales; y, a.15 Las o los directivos de las instituciones educativas públicas del Sistema Nacional de Educación; h) Las o los servidores de libre nombramiento y remoción, y de nombramiento provisional;”*

El inciso segundo del Art. 20 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (derogado) establecía que no se requiere el realizar un concurso para suscribir contratos por servicios ocasionales ya que por la naturaleza de estos, se requerirá el servicio únicamente por un tiempo determinado: *“El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será el correspondiente al del tiempo restante del ejercicio fiscal en curso, no podrá ser renovado durante el siguiente ejercicio fiscal, y no se sujetará al concurso de merecimientos y oposición”.*

La Ley de Orgánica de Servicio Público no se contrapone a la norma derogada antes señalada, este cuerpo normativo únicamente establece que: *“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.”*

- Órganos administrativos
- Órganos auxiliares
- Órganos autónomos

Órganos Jurisdiccionales

Los órganos jurisdiccionales son los encargados de administrar justicia y ejecutar lo juzgado, sin perjuicio de que puedan existir otros órganos con iguales potestades reconocidos en la Constitución.

Dentro de estos órganos se encuentran:

- La Corte Nacional de Justicia.
- Las Cortes Provinciales de Justicia.
- Los tribunales y juzgados que establezca la ley.
- Los juzgados de paz.

Son funcionarios judiciales de estos órganos: “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”⁴³ y “las juezas y jueces temporales, mientras estén encargados de la unidad”⁴⁴ y los jueces de paz.

Órganos Administrativos

Este será el órgano que gobierne, administre, vigile y dirija la disciplina de la Función Judicial. En la Constitución se le delega estas importantes funciones al Consejo de la Judicatura.

De esta manera, se considera también funcionarios judiciales a “las vocales y los vocales, y los demás servidoras y servidores de la

⁴³ Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 38 numeral 1.

⁴⁴ Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 38 numeral 2.

Función Judicial que prestan sus servicios en el Consejo de la Judicatura”⁴⁵

Órganos Auxiliares

Estos serán órganos que prestarán servicios complementarios que ayuden y agilicen la administración de justicia. Entre ellos se señala al servicio notarial⁴⁶, los martilladores judiciales, los depositarios judiciales.

Órganos Autónomos

Son órganos autónomos la Fiscalía General del Estado y la Defensoría Pública. Esto quiere decir que estos son órganos únicos, indivisibles, lo cuales funcionarán de forma desconcentrada y tendrán autonomía administrativa, económica y financiera.

La Autonomía Administrativa “se refiere a la capacidad que tiene cualquier institución para gestionar y resolver los asuntos propios de su competencia y organización interna, sin la intervención de otras instituciones o de otras autoridades, contando con facultades normativas para regular esos temas”⁴⁷. La Autonomía Económica consiste en que las instituciones señaladas van a tener su propio presupuesto, mientras que la Autonomía Financiera da la capacidad a la institución de manejar su presupuesto en la forma que lo estimen conveniente, administrando de la mejor manera tanto sus ingresos como sus gastos.

⁴⁵ Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 38 numeral 3.

⁴⁶ Cabe aclarar que el servicio notarial solo incluye a los notarios que han sido designados para tal cargo, es decir, solo los notarios son funcionarios judiciales. Tal como establece el Art. 302 del Código Orgánico de la Función Judicial “*Quienes presten sus servicios en las notarias serán trabajadores dependientes de la notaria o el notario, sujetos al Código del Trabajo*”, por lo tanto, estas últimas personas no pueden ser considerados como funcionarios judiciales.

⁴⁷ http://www.ciat.org/biblioteca/opac_css/doc_num.php?explnum_id=740&PHPSESSID=8e6497d5eb3d995454961a20807e473e. Jueves 4 de noviembre del 2010.

Por tanto, son funcionarios judiciales “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”⁴⁸, con la diferencia que estos funcionarios gozan de la autonomía institucional antes mencionada, teniendo su propia carrera judicial.

En el caso de los Vocales del Consejo de la Judicatura, Fiscal General del Estado y Defensor Público General, serán elegidos por un concurso de méritos y oposición, pero el mismo no será organizado por el Consejo de la Judicatura. Este será dirigido por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, como lo establecen los numerales 11 y 12 del Art. 208 de la Constitución de la República del Ecuador y el Art. 209 del mismo cuerpo normativo:

“Art. 208.- Serán deberes y atribuciones del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, además de los previstos en la ley:

11. Designar a la primera autoridad de la Defensoría del Pueblo, Defensoría Pública, Fiscalía General del Estado y Contraloría General del Estado, luego de agotar el proceso de selección correspondiente.
12. Designar a los miembros del Consejo Nacional Electoral, Tribunal Contencioso Electoral y Consejo de la Judicatura, luego de agotar el proceso de selección correspondiente.

Art. 209.- Para cumplir sus funciones de designación el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social organizará comisiones ciudadanas de selección, que serán las encargadas de llevar a cabo,

⁴⁸ Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 38 numeral 4.

en los casos que corresponda, el concurso público de oposición y méritos con postulación, veeduría y derecho a impugnación ciudadana.”

De esta manera, todos los servidores anteriormente mencionados son funcionarios públicos, que pertenecen a la Función Judicial, por lo tanto su ingreso debe realizarse a través de concursos de méritos y oposición, tal como lo establece el Art. 52 del Código Orgánico de la Función Judicial⁴⁹.

Los concursos de méritos y oposición para el resto de funcionarios judiciales, señalados en el Art. 38 del Código Orgánico de la Función Judicial, serán llevados y dirigidos por el Consejo de la Judicatura, pues es el órgano único de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial.

En este punto es preciso determinar qué se entiende por un Concurso de Méritos y Oposición para llenar vacantes en la Función Judicial en la legislación vigente.

Se considera concurso de merecimientos y oposición a aquellos “procedimientos competitivos de personas naturales legalmente capaces, los mismos que al reunir requisitos necesarios para una determinada clase de puestos, se someten al proceso selectivo, previo concurso de merecimientos y oposición, para luego de la evaluación de idoneidad de los interesados, obtener el ingreso al servicio civil o el ascenso del servidor”⁵⁰

⁴⁹ Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 52.- *“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”*.

⁵⁰ JARAMILLO, Herman, Manual de Derecho Administrativo, Loja, 2005, pág. 292.

Los concursos de méritos y oposición se caracterizan por evaluar la idoneidad de la persona interesada para ocupar un puesto público y garantizar el libre acceso al cargo postulado.

Existen dos clases de concursos de méritos y oposición:

a) Concursos Cerrados

En esta clase de concursos, también conocidos como concursos internos, únicamente participan los funcionarios o servidores que pertenezcan a la institución, es decir, deben tener una relación de dependencia laboral con la institución pública (puede ser nombramiento o contrato) para acceder a esta clase de concursos.

El espíritu de realizar un concurso cerrado es que los servidores que laboran dentro de la institución pública tengan la oportunidad de ascender a cargos de mayor nivel jerárquico que se encuentren vacantes.

El Reglamento de la Ley de Orgánica Servicio Civil y Carrera Administrativa, recientemente derogado por la Ley Orgánica de Servicio Público, establecía en su artículo 160⁵¹ y 162⁵² la posibilidad que se den Concursos Cerrados para que se promueva el ascenso de los servidores públicos en su respectiva institución.

⁵¹ Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (derogado), Art. 160. “Clases de concursos.- Los concursos de méritos y oposición para la selección de personal serán: abierto y cerrado.”

⁵² Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (derogado), Art. 162.- “Concurso cerrado.- Es el proceso interno por el cual se convoca únicamente a los servidores de la respectiva institución y que reúnan los requisitos establecidos en las bases del concurso, para que participen en el proceso selectivo.”

En la normativa vigente que regula los concursos de méritos y oposición para ingresar a la Función Judicial (Constitución, Ley Orgánica de Servicio Público, Código Orgánico de la Función Judicial, resoluciones del Pleno del Consejo de la Judicatura) no se establece la figura del Concurso Cerrado, por lo que, a partir de la entrada en vigencia la Constitución de la República del Ecuador desde el 20 de octubre del 2008, que generó la inclusión de un nuevo marco jurídico en el país, el Consejo de la Judicatura no ha convocado Concursos Cerrados.⁵³

b) Concursos Abiertos

Estos concursos son aquellos en los cuales puede participar cualquier ciudadano, para ingresar a ocupar un cargo en la Función Judicial. De igual manera, los funcionarios que laboran dentro de la institución pueden participar en el concurso, pudiendo optar por un cargo de mayor nivel jerárquico. De esta forma, el concurso abierto de méritos y oposición busca garantizar el ingreso del personal idóneo para la Función Judicial, aunque dicha persona se encuentre laborando en la misma institución con un cargo de menor rango, en comparación al que se ha postulado.

Estos son los concursos que, últimamente, ha organizado el Consejo de la Judicatura.

En lo que se refiere a la Fase Méritos y Oposición, el Art. 36 del Código Orgánico de la Función Judicial brinda una explicación operativa, separando a los Concursos de esta naturaleza en dos fases, la Fase de Méritos y la Fase de Oposición.

⁵³ El último concurso cerrado organizado por el Consejo Nacional de la Judicatura fue convocado el 22 de septiembre del 2008.

En la Fase de Méritos se menciona que 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”⁵⁴. En la práctica, la fase de méritos implica valorar el perfil de cada postulante, según su experiencia profesional, títulos académicos, reconocimientos, etc., los cuales tendrán una calificación conforme lo indique el instructivo emitido para el respectivo concurso.

En los que se refiere a la oposición el Art. 36 del Código Orgánico de la Función Judicial menciona que “la fase de oposición comprende la rendición de pruebas teóricas, prácticas y psicológicas”.

En definitiva, el concurso de méritos y oposición es un método de selección de personal, el cual busca escoger a las personas más idóneas para ocupar cargos dentro del sector público, los cuales son seleccionados a través de las etapas de méritos y oposición.

El Consejo de la Judicatura, que sea designado por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, tendrá la obligación de establecer un reglamento que regule todos los aspectos concernientes a los concursos de méritos y oposición.⁵⁵

⁵⁴ El reglamento del Consejo de la Judicatura aún no ha sido creado.

⁵⁵ El Pleno del Consejo de la Judicatura que actúa en el periodo de transición, en sesión del 12 de marzo del 2009, resolvió: “Ejercer las funciones determinadas en el artículo 181 de la Constitución del Ecuador; las dispuestas en el Código Orgánico de la Función Judicial y las disposiciones del Régimen de Transición estrictamente necesarias para el buen desarrollo de la Función Judicial en este periodo de transición, de acuerdo con la Sentencia Interpretativa dictada por la Corte Constitucional; por lo tanto, designar temporal, ocasional y provisionalmente en las vacantes de servidores judiciales, elaborar y ejecutar el presupuesto y realizar las acciones que sean pertinentes para que el Código sea eficazmente implementado por el nuevo Consejo de la Judicatura. Los procesos de los concursos convocados en forma previa a la promulgación del Código Orgánico de la Función Judicial, concluirán de acuerdo con su convocatoria, siempre y cuando no se opongan a la Constitución o al Código Orgánico de la Función Judicial. En base a esta resolución, el Consejo de la Judicatura ha venido realizando los concursos de méritos y oposición.

Legislación Comparada

Para concluir esta parte de la investigación, se hará una breve referencia a lo que sobre el tema hemos encontrado en el Derecho Comparado.

Prácticamente, todas las legislaciones utilizan los concursos de méritos y oposición como proceso para llenar vacantes en todo el sector público, en general; solo se presentan pequeñas diferencias en cuanto a las modalidades de los concursos.

Por ejemplo, en la legislación paraguaya, en la Ley de la Función Pública se establece que los concursos también serán aplicados para otorgar contratos en la Función Pública, excepto en los casos que las contrataciones de personal sean para combatir brotes epidémicos o atender situaciones de emergencia pública.⁵⁶

En la legislación venezolana, el Estatuto de la Función Pública abre la posibilidad para que se realicen concursos en los cargos de libre nombramiento y remoción.⁵⁷

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de México determina que todas las vacantes del Sector Público deben ser llenadas con concursos abiertos, de esta

⁵⁶ Ley 1.626 de la Función Pública (Paraguay), Art. 27.- “La contratación se efectuará por acto administrativo de la más alta autoridad del organismo o entidad respectivo, previo concurso de méritos para los casos previstos en los incisos b) y d) del artículo 25, y por contratación directa para los casos contemplados en los incisos a) y c) del mismo artículo.” Art 25. – “Se consideran necesidades temporales de excepcional interés para la comunidad las siguientes: a) combatir brotes epidémicos; b) realizar censos, encuestas o eventos electorales; c) atender situaciones de emergencia pública; y d) ejecutar servicios profesionales especializados.”

⁵⁷ Decreto con Fuerza de Ley sobre El Estatuto de La Función Pública (Venezuela), Art.53.- “La Administración Pública podrá realizar concursos para seleccionar a los funcionarios de libre nombramiento y remoción”.

manera, restringe cualquier posibilidad de realizar concursos cerrados en la Función Pública⁵⁸.

La Ley 18362 de Uruguay une todas las calidades de las legislaciones anteriormente mencionadas, es decir, establece que todos los concursos deben ser abiertos y públicos, y señala que para todo ingreso en el poder judicial se debe realizar concursos de méritos y oposición, sin excluir en ningún momento a los contratos o a los cargos de libre nombramiento y remoción.⁵⁹

Como se observa, la normativa señalada hace referencia a los concursos de méritos y oposición de manera general, en todo el sector público, ya que no existe legislación específica acerca de los concursos de méritos y oposición de la Función Judicial.

Nuestra legislación, por el contrario, especifica el proceso que debe seguir los concursos de méritos y oposición en la Función Judicial, (en el Código Orgánico de la Función Judicial), además de la normativa general que regula a todo el sector público establecida en la Ley Orgánica de Servicio Público.

Tener en nuestro ordenamiento jurídico, tanto una normativa especial en la Función Judicial como una normativa general -que regula a todas las instituciones públicas en lo que se refiere a la organización de concursos de méritos y oposición-, ha generado que muchas veces existan contradicciones entre tales normas, por lo que es recomendable que las normas señaladas guarden armonía y concordancia entre ellas,

⁵⁸ Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de México, Art.4.- *“todos los cargos vacantes deberán ser asignados a través de concursos públicos y abiertos”*

⁵⁹ Ley 18.362. Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal Ejercicio 2007 (Uruguay), Art. 413.- *“El ingreso de funcionarios en cualquiera de los escalafones del Poder Judicial, salvo los correspondientes a los cargos de la judicatura según lo establecido en el artículo 59 de la Constitución de la República, sólo podrá realizarse mediante concurso de oposición y méritos o de méritos y prueba de aptitud”*

dando seguridad jurídica al desarrollo de los concursos de méritos y oposición.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DE CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN PARA LLENAR VACANTES DENTRO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

5.1 Motivación del Concurso

Para que se desarrolle un Concurso de Méritos y Oposición, primeramente debe existir una razón o motivo por el cual tenga que ser convocado. El órgano competente para llamar a un Concurso para llenar vacantes dentro de la Función Judicial, y fundamentar la necesidad del mismo es el Pleno del Consejo de la Judicatura, concebido como un “sistema eminentemente administrativo en la Función Judicial”⁶⁰.

En efecto, el Código Orgánico de la Función Judicial, en su Art. 51 señala que “todo proceso de selección de postulantes a ingresar a las diversas carreras de la Función Judicial, se iniciará con una resolución motivada del Pleno del Consejo de la Judicatura, en la que se explicará la necesidad del mismo.”

Además de la motivación del Concurso, el Pleno del Consejo de la Judicatura deberá elaborar un reglamento que permita valorar los Méritos de los diferentes postulantes, de conformidad con el Art. 36 del Código Orgánico de la Función Judicial⁶¹, y también podrá regular

⁶⁰ JARAMILLO VELASTEGUÍ, José Mauricio, Tesis: Problemática del Consejo Nacional de la Judicatura en torno a su funcionamiento y atribuciones, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Jurisprudencia, Quito, 2001, pág. 8.

⁶¹ Código Orgánico de la Función Judicial. Art. 36.- “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”.

distintas etapas del concurso⁶². En definitiva, se trata de establecer las normas por las cuales se va a regir el Concurso de Méritos y Oposición.

5.2 Convocatoria

Una vez que ha sido fundamentada la necesidad por la cual se va a organizar un Concurso, debe realizarse la respectiva convocatoria. Ésta consiste en la publicación, en medios masivos de información, de la realización de un concurso, para que puedan tener conocimiento del concurso la mayor cantidad de interesados, y así puedan participar en este. Esta convocatoria debe ser abierta al público en general, de tal manera que todas las personas interesadas y que estimen ser aptas para participar tengan acceso a él.

El Código Orgánico de la Función Judicial establece en su Art. 58 que la convocatoria para ingresar a la Función Judicial debe ser publicada y socializada en:

- El Registro Oficial
- La página Web de la Función Judicial⁶³
- Los medios masivos escritos de comunicación social de cobertura nacional.

Además, la convocatoria puede ser socializada y publicada en otros medios de comunicación que sean considerados pertinentes.

⁶² Código Orgánico de la Función Judicial. Art 264 numeral 16.-“ *FUNCIONES.- Al Pleno le corresponde:16.- Expedir, modificar, derogar e interpretar obligatoriamente 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*”

⁶³ www.funcionjudicial.gov.ec

El Art. 59 del Código Orgánico de la Función Judicial establece cual será la información que deberá contener esta convocatoria, y que comprende:

- Los requisitos legales.- Son las condiciones que se exige a cada postulante.
- Los requisitos formales.- Es el perfil que debe distinguir a cada postulante para el cargo que aspira a ocupar.
- Lugares de recepción de los documentos.- Esto es las dependencias de la Función Judicial, las cuales serán las únicas autorizadas para recibir los documentos de las personas que desean postular para determinado Concurso.⁶⁴
- Fecha máxima.- La Convocatoria debe establecer un plazo dentro del cual se puede recibir la documentación de los postulantes para un concurso. Una vez que ha transcurrido la fecha máxima de este plazo no se podrá recibir ningún tipo de documentación para el concurso que fue convocado.
- Horario de presentación de la postulaciones.- Implica la hora límite para presentar la documentación del concurso.

Además de ser publicada y socializada la convocatoria, también debe difundirse el reglamento que regulará el concurso, para lo cual necesariamente deberá publicárselo en la página web de la Función Judicial o por otros medios de comunicación que se considere pertinentes.

⁶⁴ Del estudio de campo realizado se demuestra que los lugares de recepción de documentos en un Concurso de Merecimientos y Oposición, por lo general, son las oficinas de personal que tiene el Consejo de la Judicatura a nivel nacional. Toda la documentación se envía a la Dirección Nacional de Personal del Consejo de la Judicatura, lugar en el que se centraliza lo que se ha recibido a nivel nacional y donde se iniciará la fase de calificación de méritos, bajo la supervisión de la Comisión de Administración de Recursos Humanos.

A partir de este momento, el proceso del concurso de méritos y oposición será dirigido y supervisado por la Comisión de Administración de Recursos Humanos.⁶⁵

5.3 Fase de Calificación de Méritos

Publicada la convocatoria, se deben recibir los documentos de todas las personas que desean postularse en el concurso, en los lugares, fechas y horas indicados en la misma. Una vez terminado el plazo de recepción se procederá a organizar todas las carpetas recibidas de los postulantes.

Posteriormente, se iniciará la fase de calificación de méritos. En ella se valorará el cumplimiento de requisitos generales y específicos para el ingreso al servicio de la Función Judicial y los méritos de cada postulante de conformidad con el reglamento creado para el Concurso.

La calificación de méritos consiste en la valoración de la información que contiene la documentación presentada por el postulante.

Dentro de la calificación de méritos se valoran varios campos que acrediten la idoneidad del postulante para el cargo al que aspira. Estos son los campos que han sido valorados en los concursos de méritos y oposición organizados para llenar vacantes en la Función Judicial:

⁶⁵ Código Orgánico de la Función Judicial. Art 51, inciso segundo.- *“El proceso de ingreso será dirigido por la Comisión de Administración de Recursos Humanos, sin perjuicio de que la formación inicial esté a cargo de la Escuela de la Función Judicial.”* Art. 274 numeral 4.- *“FUNCIONES.- A la Comisión de Administración de Recursos Humanos le corresponde: 4. Organizar y supervisar los concursos de oposición y méritos y garantizar la participación y control social en cada uno de éstos;”*

Entre los componentes estructurales del Consejo de la Judicatura se encuentran las Comisiones Especializadas: Administrativa-Financiera, de Recursos Humanos, de Mejoramiento y Modernización y de Asuntos Relativos a los Órganos Auxiliares. Estas comisiones, a su vez, se encuentran conformadas por cualquiera de los nueve vocales del Consejo de la Judicatura. Los vocales deben ser designados a la respectiva comisión por el Pleno del Consejo de la Judicatura. Para tener quórum, cada comisión debe actuar con un mínimo de dos integrantes.

- Experiencia laboral → Se valoran los años de experiencia en diferentes áreas de trabajo. Esta experiencia tiene que ser afín con las tareas que realizaría la persona en el cargo al que se está postulando y se exige que la misma se haya dado con probidad notoria. Para que proceda la calificación de la experiencia laboral con probidad notoria basta con la presentación de algún documento en el que se certifique que el postulante ha realizado sus labores con tal calidad.

Sin embargo, se debería calificar la probidad notoria, basados en la experiencia laboral de una manera más profunda. Es decir, el postulante debería demostrar que sus labores han sido realizadas de manera correcta, buscando el bienestar común, sin haber afectado los derechos de otras personas en el desarrollo de sus tareas, estableciéndose exigencias éticas en este punto, las cuales son prácticamente inexistentes en el desarrollo actual de los concursos.

- Educación Formal → Es el nivel de estudios que tiene cada postulante. Será valorado según el cargo al que se desee acceder (No se valorará de igual forma este campo si una persona postula para un cargo de chofer que para el cargo de Juez).
- Capacitación Adicional → También serán valorados los cursos a los cuales se ha asistido y que han enriquecido las competencias de la persona que desea acceder a determinado cargo. Estos cursos serán valorados siempre y cuando se relacionen con la materia que se manejará en las labores del cargo postulado.

Dependiendo del cargo postulado, se podrán valorar más campos dentro de la calificación de méritos, conforme las exigencias que el cargo lo determine. Así, por ejemplo, tratándose de una postulación para el cargo de Juez también se podrá valorar como méritos las obras publicadas por el postulante, su experiencia como docente universitario o como instructor en cursos, seminarios o talleres, etc.

Dentro de la calificación de méritos, lo recomendable es establecer una nota mínima en el reglamento, la cual debe ser alcanzada por el postulante para continuar en el Concurso. Caso contrario, si el postulante no obtiene esa nota mínima en su calificación de méritos implica que el aspirante no tiene el perfil o la preparación adecuada para el cargo postulado, razón por la cual no podrá seguir adelante con las siguientes fases del concurso de méritos y oposición.⁶⁶

5.3.1 Informe y Notificación⁶⁷

Una vez que todas las carpetas de los postulantes hayan sido calificadas, la Comisión de Administración de Recursos Humanos emitirá un informe motivado, el cual contendrá la lista de preseleccionados dentro del Concurso.

De igual manera, se notificará a todos los postulantes si han cumplido o no con los requisitos generales y específicos y la nota que han obtenido en la calificación de méritos. En esta

⁶⁶ En los concursos organizados por el anterior Consejo Nacional de la Judicatura y por el actual Consejo de la Judicatura, en sus reglamentos e instructivos, se ha mantenido el criterio de que el postulante obtenga una nota mínima en la calificación de méritos para que puede continuar en el concurso. El criterio general que se ha aplicado en esta institución es que el postulante obtenga por lo menos una nota equivalente al 50% de la calificación total de méritos dentro del Concurso.

⁶⁷ A pesar de que el Código Orgánico de la Función Judicial, en su Art. 60, segundo inciso determina que *“La Comisión de Administración de Recursos Humanos emitirá un informe motivado que contendrá un listado de los postulantes preseleccionados, a quienes se les notificará en el domicilio señalado para este fin”*, el Consejo de la Judicatura ha adoptado la postura de solicitar que los participantes de los Concursos señalen un número de casillero judicial, para puedan ser notificados. Sin embargo, en el concurso convocado el 21 de julio de 2009 se está implementando la notificación a través de correo electrónico, para que los postulantes tengan mayores facilidades el momento de poder revisar dicha notificación, que contenga la nota de méritos.

notificación también deberá constar si el aspirante ha sido preseleccionado y continúa dentro del Concurso, ya que, como se mencionó anteriormente, si el participante no ha cumplido con alguno de los requisitos establecidos en el reglamento del concurso, o si no ha obtenido la nota mínima en la calificación de méritos (en caso de que se haya fijado una nota mínima), el postulante no podrá seguir dentro del concurso y será excluido de este.

Además, en la misma notificación, se deberá señalar la posibilidad que tiene el postulante de solicitar la recalificación de su nota de méritos si se considera indebidamente evaluado.

Únicamente los postulantes “preseleccionados” podrán rendir los exámenes de oposición dentro del concurso. En la misma notificación se señalará el lugar, la fecha y la hora para rendir los exámenes de oposición⁶⁸.

5.3.2 Recalificación

La persona que participa dentro del Concurso, una vez que han sido calificados sus méritos, tiene la oportunidad de solicitar que sea revisada nuevamente su documentación, de existir alguna inconformidad con la nota obtenida. De haberse producido algún tipo de error involuntario o no en la calificación de méritos, el reglamento para calificar méritos en los Concursos podría contemplar la posibilidad de una recalificación de la carpeta del participante y si la reclamación procede se debería subir la nota.

⁶⁸ Código Orgánico de la Función Judicial. Art. 60.- “*La Comisión de Administración de Recursos Humanos emitirá un informe motivado que contendrá un listado de los postulantes preseleccionados, a quienes se les notificará en el domicilio señalado para este fin y se les comunicará lugar, fecha y hora para rendir las pruebas previstas para el proceso.*”

Si la solicitud de recalificación ha sido declarada improcedente, se mantendrá la misma nota obtenida.

En el reglamento que regule el Concurso, se deberá establecer un plazo determinado para que sean presentadas estas solicitudes de recalificación. Toda solicitud que haya sido presentada fuera del plazo establecido no será tomada en cuenta.

Se notificará al postulante si su solicitud de recalificación fue aceptada o no, y en cualquier caso se explicarán las razones por las cuales se atendió o no la solicitud.

5.4 Fase de Oposición

En los concursos organizados por el anterior Consejo Nacional de la Judicatura, la etapa de oposición únicamente consistía en la rendición de un examen teórico o en que se realice una entrevista a los participantes del concurso, y en ambos casos, se obtenía una calificación.

En cambio, el actual Código Orgánico de la Función Judicial establece ciertos cambios en la fase de oposición en referencia a lo que se venía realizando por el Consejo Nacional de la Judicatura. Es así que, el Art. 36, segundo inciso, del mencionado cuerpo normativo señala que: “La fase de oposición comprende la rendición de pruebas teóricas, prácticas y psicológicas”.

De tal manera que, la fase de oposición establecida en el Código Orgánico de la Función Judicial comprende adicionalmente pruebas prácticas y psicológicas, además de la prueba teórica que venía siendo

realizada, las cuales únicamente pueden ser rendidas si el postulante se encuentra en el listado de preseleccionados.

5.4.1 Pruebas Teóricas

La prueba teórica consiste en un examen. Previamente, al tomar esta prueba teórica, se remite al postulante un banco de preguntas que son la base del examen, para que sea revisado y estudiado por los aspirantes.

Actualmente, para la rendición de las pruebas teóricas en los concursos de méritos y oposición de la Función Judicial se ha implementado un sistema informático, en el cual el postulante responde preguntas objetivas en la Prueba Teórica, las mismas que son sorteadas del banco de preguntas antes señalado. Inmediatamente que el postulante ha finalizado su examen, el sistema califica automáticamente la prueba y entrega la nota del examen al postulante, con la firma de responsabilidad del Vocal del Consejo de la Judicatura que haya sido elegido para tomar las Pruebas Teóricas.⁶⁹

5.4.2 Pruebas Prácticas

El Art. 63 del Código Orgánico de la Función Judicial señala que:
“Las pruebas prácticas buscan evaluar el desarrollo de

⁶⁹ Este sistema viene siendo usado por el Consejo de la Judicatura a partir de la resolución adoptada por el Pleno, en sesión del 7 de enero de 2009, en la cual en su Art. 1 se resolvió: “Incluir a continuación del artículo 12 del Reglamento Sustitutivo del Reglamento de Concursos de Merecimientos y Oposición, publicado en el Registro Oficial 375 de fecha 7 de julio del 2008, el siguiente texto:

Sin perjuicio de lo indicado en el inciso anterior, la prueba de oposición se la receptará a través de un sistema informático con preguntas objetivas, a través de un sorteo que lo realiza el sistema automáticamente, luego del tiempo señalado para contestar cada pregunta, cuyas respuestas deberán ser escogidas por el postulante.

La calificación la realiza directamente el sistema computarizado, en forma inmediata. Las peticiones de recalificación, serán atendidas en el mismo momento, y el resultado definitivo será puesto en conocimiento del postulante el mismo día. Se sentará un acta de diligencia de recepción de exámenes, en el cual constará la firma del Vocal responsable, los Veedores participantes y el personal de apoyo.”

habilidades y destrezas propias al cargo que se aspira mediante el simulacro de audiencias o diligencias judiciales.”

Estas pruebas no han sido implementadas por completo ya que no se realizan simulacros de audiencias para cumplir con el requerimiento de rendir pruebas prácticas como parte de la fase de oposición; sin embargo, se vienen realizando entrevistas por parte de los Vocales del Consejo de la Judicatura, en las cuales se determina el conocimiento del postulante acerca de la materia en la cual va a desempeñar sus actividades⁷⁰; sin que esto constituya una real constatación de las habilidades y destrezas de los postulantes, ya que, en ningún momento existe una simulación de las labores que realizaría el postulante en caso de acceder al cargo, mucho menos se hace una verificación del proceder del postulante ante los acontecimientos que se le puedan presentar en sus tareas como funcionario judicial.

Ante la falta de planificación para evaluar de manera real las destrezas o habilidades del aspirante, se han realizado las entrevistas mencionadas, las cuales, de ninguna manera, se ajustan al precepto legal señalado.

5.4.3 Pruebas Psicológicas

El Art. 64 del Código Orgánico de la Función Judicial también señala que: “Mediante las pruebas psicológicas, se procurará establecer si el aspirante presenta o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier

⁷⁰ En la Obra Manual de Derecho Administrativo, escrita por el Dr. Herman Jaramillo Ordoñez, se señala que “En su concepción actual la entrevista es fuertemente combatida, y se duda de su valor. Se argumenta que uno de los tropiezos más prevalecientes de la entrevista, es la tendencia del entrevistador a tomar una decisión acerca del solicitante sobre la base de algún modismo o característica que se observe. De una u otra forma, se utiliza para cubrir los puestos de todos los niveles de la organización”.

alteración psicológica que le impediría cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo a que aspira.”

De igual forma no han sido realizadas por completo estas pruebas, sin embargo con otra clase de entrevistas se ha venido implementando estas pruebas determinando que no tengan alteraciones psicológicas los postulantes.

La Unidad de Evaluación del Consejo de la Judicatura ha ido realizando entrevistas, en las cuales se ha usado una hoja de evaluación. Este test determina que el aspirante no tenga ningún tipo de desequilibrio para relacionarse con otras personas dentro de las actividades laborales. Sin embargo, no se ha establecido un sistema especializado en el cual un equipo de Psicólogos Industriales prepare un test y realicen las evaluaciones en función de las actividades que ejecutarán las personas que ingresen a la Función Judicial, determinando el cuadro psicológico que presenta el postulante.

Los postulantes que hayan aprobado las pruebas señaladas serán considerados como “elegibles” y deberán ingresar a un curso de formación inicial el cual será organizado por la Escuela Judicial del Consejo de la Judicatura. El puntaje de los postulantes dentro del concurso de méritos y oposición será vinculante para el ingreso a este curso.

El listado de los que han sido considerados como “elegibles”, será publicado en un diario de amplia circulación nacional, estableciendo las fechas y lugares donde se podrán receptor cualquier solicitud de impugnación en contra de estos postulantes.

5.5 Impugnaciones

La impugnación es una reclamación que los ciudadanos pueden realizar acerca de la falta de idoneidad para acceder al cargo, que cualquiera de los postulantes pudiera tener. El propósito de las impugnaciones es que los miembros de la ciudadanía tengan la oportunidad de poner en conocimiento del Consejo de la Judicatura alguna incorrección cometida por el postulante, que vaya contra los principios morales y éticos, por ende los mismos atentarán contra la probidad que el postulante debe tener para ocupar un cargo en la Función Judicial.

Con la publicación del listado de “elegibles”, anteriormente señalada, se pone en conocimiento de la ciudadanía los nombres de los postulantes que podrían ocupar un cargo dentro de la Función Judicial, y se brinda la oportunidad para que se puedan presentar las reclamaciones pertinentes, en caso de haberlas.

Las impugnaciones serán resueltas por la Comisión de Administración de Recursos Humanos en un plazo no menor a tres días ni mayor a ocho días, a partir de la publicación del listado de elegibles.

La impugnación deberá ser presentada por escrito, con firma de responsabilidad, y con las debidas pruebas que la sustenten. Tanto el impugnante como el impugnado tendrán el derecho de comparecer ante la Comisión de Administración de Recursos Humanos para plantear sus respectivos argumentos, previo a que esta Comisión tome cualquier decisión.

En caso de que los miembros de la Comisión de Administración de Recursos, con todos los elementos y pruebas necesarias, consideren

que existen indicios suficientes de que el postulante impugnado ha cometido actos poco éticos los cuales demuestran que éste no tiene probidad para ocupar un cargo en la Función Judicial, la Comisión podrá resolver descalificar al postulante del concurso. Si la Comisión de Administración de Recursos Humanos considera que la impugnación presentada no tiene los suficientes elementos probatorios, resolverá archivar la impugnación y el postulante impugnado seguirá como “elegible” dentro del concurso.

Este proceso de resolución de las impugnaciones, en la práctica, es bastante subjetivo, ya que queda a criterio de los Vocales de la Comisión de Administración de Recursos Humanos qué hechos o actos los consideran como poco éticos. El Pleno del Consejo de la Judicatura debe elaborar un reglamento, en el cual se establezcan criterios objetivos por los cuales deben ser aceptadas o rechazadas las impugnaciones conocidas por la Comisión de Administración de Recursos Humanos.

Si es de conocimiento público que existen indicios para que un postulante sea descalificado, la Comisión de Administración de Recursos Humanos podrá iniciar una investigación de oficio, sobre el caso señalado.

5.6 Etapa de Formación Inicial

Si el postulante supera la etapa de impugnaciones, al encontrarse en la lista de elegibles, accederá al Curso de Formación Inicial, de conformidad con el puntaje obtenido en las etapas anteriores y al cupo existente. Además, aquellas personas que han logrado acceder al Curso de Formación Inicial gozarán de una beca otorgada por la

Función Judicial⁷¹. El ingreso al Curso de Formación Inicial de ninguna manera implica que los “elegibles” ya han accedido a la Función Judicial, ellos siguen manteniendo su calidad de postulantes que han aprobado tanto la etapa de méritos y de oposición, y no han sido objeto de impugnación alguna o la misma no ha podido ser corroborada.

El curso de formación inicial constará de 3 etapas.

5.6.1 De formación general

Esta etapa deberá ser cursada por los candidatos que tengan las ramas de Jueces, Fiscales y Defensores Públicos. En esta Etapa se incluirá la formación en derecho, administración de justicia, género, diversidad e interculturalidad.

Al finalizar esta etapa, independientemente del perfil que los concursantes a los cargos de Jueces, Fiscales y Defensores Públicos hayan elegido el momento de su postulación, en la etapa de formación general se determinará cuál es el perfil adecuado y que se ajusta mejor a cada postulante debido a la importancia de las funciones que van a ejercer en estos cargos, comprometiéndose al concursante a aceptar el perfil asignado, caso contrario, podrá escoger el perfil de su preferencia pero corriendo con los gastos de esta etapa⁷².

⁷¹ Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 68.- “Los candidatos que ingresen a la formación inicial gozarán de una beca otorgada por la Función Judicial, previo la firma del compromiso de dedicación a tiempo completo y exclusivo y la rendición de garantía de reembolso del monto de la beca que compense los gastos en que se hubiere incurrido para su formación inicial en caso de no aprobar por negligencia, abandonar sin justa causa o desistir del curso.

Esta beca comprenderá, además de la remuneración correspondiente a la categoría 1, el costo de la colegiatura, la adquisición de libros, y en los casos que corresponda, una suma de dinero para gastos de viaje e instalación.”

⁷² Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 69.- “Al finalizar satisfactoriamente la etapa de formación general, se efectuará un diagnóstico del perfil y el candidato deberá manifestar por escrito su aceptación del perfil específico al que sea asignado. Si no lo acepta, deberá correr con los gastos de formación del perfil específico de su preferencia.”

5.6.2 De formación de perfil específico

Esta etapa será cursada por los postulantes que no intervinieron en la etapa de formación general en consideración al cargo elegido en su postulación, es decir, la etapa de formación de perfil específico será realizada por todos aquellos concursantes que no se han postulado para los cargos de Jueces, Fiscales y Defensores Públicos, con el propósito de fortalecer las destrezas, conocimientos y habilidades del perfil del cargo al cual se han postulado.

“Si al finalizar satisfactoriamente la etapa de formación de perfil específico, un candidato decide cambiar de perfil, deberá cursar nuevamente esta etapa en el perfil elegido, pero se suspenderá la beca durante esta nueva etapa y deberá correr con los gastos de la misma.”⁷³

5.6.3 De práctica

Dependiendo del perfil asignado a cada postulante, se le designará la unidad en la cual deberá ejercer sus prácticas. Esta unidad será elegida de conformidad con la disponibilidad de vacantes y conveniencia del servicio.

El Art. 69 del Código Orgánico de la Función Judicial señala que: “Los candidatos que hayan obtenido las mejores calificaciones tendrán preferencia para elegir la unidad a la cual serán asignados para la práctica.”

Estas etapas serán evaluadas, de conformidad con el Reglamento para el funcionamiento de la Escuela Judicial⁷⁴, y para que este Curso de

⁷³ Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 69.

⁷⁴ El Reglamento de la Escuela Judicial del Consejo de la Judicatura aún no ha sido expedido.

Formación Inicial sea aprobado se requiere una nota final no inferior al 80%. A quien haya aprobado el curso de formación inicial se le otorgará el respectivo diploma.

En cuanto al Curso de Formación inicial, cabe señalar que este aún no ha sido implementado ya que el Código Orgánico de la Función Judicial en su Art. 80 establece una nueva estructura de la Escuela de la Función Judicial, y la elaboración de su reglamento -en virtud de la Novena Disposición Transitoria- debe ser realizada por el Nuevo Consejo de la Judicatura⁷⁵.

5.7 Nombramiento

“Es una decisión administrativa por el cual la respectiva autoridad nominadora designa a un ciudadano/a legalmente capaz e idóneo para que desempeñe una función pública en una institución u organismo del Estado.”⁷⁶

Los resultados del concurso y de las evaluaciones realizadas a los postulantes 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.”⁷⁷

Esto quiere decir que a quien obtuvo el mejor puntaje, es a quien se le otorga el nombramiento.

⁷⁵ Código Orgánico de la Función Judicial, Disposición Transitoria Novena.- *“Una vez posesionado el nuevo Consejo de la Judicatura designado a través de concurso dirigido por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, dictará los reglamentos a los que este Código se refiere y los que sean necesarios para su plena vigencia, en el plazo máximo de un año, salvo que este Código señale un plazo diferente. De ser necesario, también está facultado para reglamentar cualquier vacío, duda u obscuridad que surja en la aplicación de éste régimen transitorio.”*

⁷⁶ JARAMILLO Herman, Manual de Derecho Administrativo, Offset GRAFIMUNDO, Loja, 2005, pág. 293.

⁷⁷ Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 73.

En caso de que se hayan convocado varios cargos iguales (por ejemplo 3 cargos de Jueces Civiles, 4 cargos de Analistas de Planificación, etc.), estos serán llenados en el orden de puntuación que se haya obtenido del concurso. De tal manera que el mejor puntaje ocupará una vacante, el segundo mejor puntaje será nombrado en otra vacante, manteniendo ese orden, dependiendo de la cantidad de cargos vacantes iguales existentes. En el caso de Jueces, Fiscales y Defensores Públicos, en esta asignación de puestos se tomará en cuenta, en primer lugar, el cargo y el perfil asignado en la Etapa de Formación General para, posteriormente, determinar cuál es el concursante que sigue en puntuación a la mejor calificación, para que sea nombrado en la otra vacante. En el caso del resto de cargos, se tomará en cuenta el cargo y perfil al cual el participante ha postulado y, consecuentemente, se verificara quien sigue a la mejor nota dentro del mismo cargo y perfil.

El Art. 74 del Código Orgánico de la Función Judicial señala que una vez que se ha extendido el nombramiento, el postulante debe presentar su declaración juramentada de bienes, disposición que guarda concordancia con el Art. 231 de la Constitución de la República del Ecuador.⁷⁸ Además “las y los servidores públicos, que desempeñen funciones de recepción, inversión, control, administración y custodia de recursos públicos, tienen obligación de prestar caución a favor de las respectivas instituciones del Estado, en forma previa a asumir el puesto”⁷⁹.

⁷⁸ Constitución de la República del Ecuador, Art. 231.- “Las servidoras y servidores públicos sin excepción presentarán, al iniciar y al finalizar su gestión y con la periodicidad que determine la ley, una declaración patrimonial jurada que incluirá activos y pasivos, así como la autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; quienes incumplan este deber no podrán posesionarse en sus cargos. Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional harán una declaración patrimonial adicional, de forma previa a la obtención de ascensos y a su retiro.”

⁷⁹ Ley Orgánica de Servicio Público, Art. 21.

En caso de que uno o varios postulantes hayan aprobado el curso de formación inicial y hayan sido declarados elegibles, sin embargo no han sido nombrados en ningún cargo, estas personas entrarán a un Banco de Elegibles de conformidad con el Art.72 del Código Orgánico de la Función Judicial.⁸⁰

En caso de que se necesite llenar nuevas vacantes, se dará prioridad a quienes conforman el banco de elegibles, en estricto orden de calificación. De igual manera, de este banco también se escogerá a quienes deban reemplazar a los titulares cuando la situación lo amerite. Además, también será valorado haber conformado el banco de elegibles como méritos en un posterior concurso.

De esta manera, si se generan nuevas vacantes podrán ser llenadas por las personas que conforman este banco de elegibles, sin que se dé un concurso de méritos y oposición, tomando en cuenta que las personas que constan en el banco de elegibles ya han pasado por dicho procedimiento.

Los postulantes permanecerán en el banco de elegibles durante seis años.

En la práctica, el Consejo de la Judicatura cuenta con el Banco de Elegibles, el cual se originó a partir del concurso convocado el 7 de febrero del 2010, concurso que está regulado por la Resolución No. 06-2010, dictada por el Pleno del Consejo de la Judicatura⁸¹. Este

⁸⁰ Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 72.- “Los que aprobaren el curso de formación inicial, habiendo sido declarados elegibles en los concursos de oposición y méritos y sin embargo no fueren nombrados, constarán en un banco de elegibles que tendrá a su cargo la Comisión de Administración de Recursos Humanos.”

⁸¹ Resolución No. 06-2010, Art 15.- “El orden de los puntajes será vinculante y obligatorio para la designación en los cargos. Quienes no fueren nombrados pasarán a integrar un banco de elegibles para posteriores oportunidades.”

banco de elegibles cuenta únicamente con los postulantes que participaron en dicho concurso, sin embargo, las personas que constan en el mismo no han sido llamadas a conformar los nuevos puestos vacantes que se han ido generando en la Función Judicial, e inclusive se están organizando nuevos concursos de méritos y oposición para llenar estos cargos, en los cuales tampoco se da un valor adicional a la parte de los méritos, por haber pertenecido al banco de elegibles.

Así, aparentemente, se está cumpliendo con la norma legal al crearse el banco de elegibles; sin embargo, los organizadores de los concursos hacen caso omiso a la prioridad que deberían dar a las personas que conforman este grupo para que llenen vacantes en la Función Judicial, provocando que solo se cumpla una parte de la ley.

5.8 Posesión

La persona nombrada deberá ser posesionada en su cargo en un plazo máximo de quince días hábiles, contados a partir de su nombramiento. Se podrá pedir una prórroga del plazo señalado, el cual no podrá exceder de quince días. La posesión se realizará ante la autoridad nominadora⁸², o ésta podrá delegar a otro funcionario para que la realice.

5.9 Concurso Desierto

Si ninguno de los participantes aprueba todas las etapas del concurso señaladas, este concurso deberá ser declarado desierto. En este caso,

⁸² En los concursos de méritos y oposición dentro de la Función Judicial, por ser el Pleno del Consejo de la Judicatura quien los convoca, se considera a éste como la autoridad competente para nombrar a los ganadores del concurso, y el Secretario General del Consejo de la Judicatura, que a su vez realiza las funciones de Secretario del Pleno del Consejo de la Judicatura, es el responsable de posesionar a los designados en representación del Pleno del Consejo de la Judicatura. En ciertos casos se delega a los Directores Provinciales del Consejo de la Judicatura para que ellos realicen posesiones.

de conformidad con el Art. 54 del Código Orgánico de la Función Judicial, se deberá realizar un nuevo concurso de méritos y oposición, en el que no podrán participar quienes intervinieron en el concurso que fue declarado desierto.

Si se presentaren irregularidades durante la implementación de un concurso de méritos y oposición, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 53 del Código Orgánico de la Función Judicial, se hará de nuevo el concurso, ya sea total o parcialmente, por resolución de quien dirige el respectivo concurso, es decir, por resolución de la Comisión de Administración de Recursos Humanos.⁸³

⁸³ Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 51, inciso segundo.- *“El proceso de ingreso será dirigido por la Comisión de Administración de Recursos Humanos, sin perjuicio de que la formación inicial esté a cargo de la Escuela de la Función Judicial.”*

CAPÍTULO VI

SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS GENERADOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN PARA LLENAR VACANTES DENTRO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

De lo expuesto en anteriores capítulos, se desprende que existe el marco normativo necesario para desarrollar los concursos de méritos y oposición y cumplir con el objetivo de que la persona que ingrese a la Función Judicial sea la más idónea para el cargo.

Sin embargo, en lo que se refiere a los principios éticos que deben observar los funcionarios judiciales en el desarrollo de sus actividades, hay que advertir que estos se han ido vulnerando, por lo que las soluciones a los problemas que se dan dentro de los concursos deben ir encaminadas justamente a que se asegure el cumplimiento de tales principios, estableciendo métodos prácticos para que estas soluciones se apliquen eficazmente en el Consejo de la Judicatura que se encarga del desarrollo de tales concursos.

Actualmente, se realizan cursos de capacitación organizados por la Escuela Judicial del Consejo de la Judicatura, los cuales van encaminados al enriquecimiento humano y profesional de los funcionarios que laboran en las dependencias judiciales. Estos programas son muy positivos para que los servidores se encuentren especialmente capacitados para afrontar los retos que se presenten en las distintas ramas del derecho, tomando en cuenta que se está manejando actualmente una legislación relativamente nueva. Sin embargo estos programas no son suficientes si el funcionario actúa

inobservando las normas y principios éticos y jurídicos que deben orientar sus labores.

Una solución que se debería aplicar con la mayor celeridad es, justamente, poner en conocimiento de los funcionarios judiciales los principios éticos que son las claves orientadoras de sus labores cotidianas. Es una labor un poco extensa por realizar, ya que el aprendizaje de estas cuestiones debe incluir a todos los funcionarios judiciales del país, sin embargo, no es una labor imposible. De la realización de estos cursos debe encargarse la Escuela de la Función Judicial, una vez que su estructura haya sido implementada de conformidad con lo establecido en el Código Orgánico.⁸⁴

Básicamente, estos cursos deberán tener los siguientes contenidos:

- a) Dimensión ética de la Función Judicial.- Este tema deberá abarcar tanto los problemas éticos generales que se presentan dentro de la Función Judicial como los problemas éticos específicos, que se presentan o que se podrían presentar a cada funcionario judicial en el cumplimiento de sus labores.

⁸⁴ “Art. 80.- ESTRUCTURA E INTEGRACIÓN.- La Escuela de la Función Judicial está conformada por un Consejo Directivo y un Director.

El Consejo Directivo estará integrado por cinco miembros designados por el Consejo de la Judicatura, mediante concurso de oposición y méritos.

Los miembros del Consejo Directivo de la Escuela de la Función Judicial preferentemente provendrán de la docencia universitaria y deberán reunir los siguientes requisitos:

1. *Ser ecuatoriano o ecuatoriana en goce de los derechos de participación política.*
2. *Tener título de abogado.*

El Consejo Directivo así nombrado, elegirá de entre sus miembros a una Directora o Director.

Los miembros del Consejo Directivo de la Escuela de la Función Judicial no pertenecerán a ninguna de las carreras de dicho sector.”

- b) Principios éticos de la Función Judicial.- En este punto se realizará una exposición de los principios éticos que rigen a la Función Judicial como, por ejemplo, los principios de respeto, probidad, veracidad, responsabilidad, lealtad y obediencia, los cuales han sido desarrollados en los capítulos.

- c) Aplicación de los Principios éticos a la realidad de la Función Judicial.- En este tema se deberá hacer una presentación de las actividades que realiza cada funcionario judicial en su respectivo cargo y como los principios éticos, anteriormente expuestos, pueden influir en los actos que realizan cada uno de los servidores judiciales.

La metodología a utilizar en estos cursos consistirá en el aprendizaje a través del intercambio de ideas, experiencias, casos y opiniones científicas. De esta manera, la dinámica del curso se basará en la división en grupos de funcionarios judiciales en los que discutirán sobre cuáles son los problemas éticos de la Función Judicial. Posteriormente, se expondrán los principios éticos que rigen a la Función Judicial, lo cual dará la pauta para que los grupos de funcionarios intercambien opiniones sobre la aplicación de estos principios en la práctica.

De esta forma, se garantiza que los funcionarios conozcan los principios éticos del servicio público y cómo aplicarlos.

Una vez que se ha impartido la enseñanza mencionada, habrá que verificar si la misma se viene cumpliendo en las labores que realizan los funcionarios judiciales. El Art. 87 del Código Orgánico de la Función Judicial establece que: “EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y DE PRODUCTIVIDAD.- Las servidoras y servidores de la Función Judicial

estarán sometidos a una evaluación individual y periódica de su rendimiento, con presencia de control social. Aquellos que no alcancen los mínimos requeridos serán evaluados nuevamente en un lapso de tres meses; en caso de mantenerse una calificación deficiente, serán removidos.” Dentro de los parámetros para evaluar el rendimiento del funcionario judicial se debe verificar el cumplimiento de los principios éticos expuestos en el curso señalado, que cada funcionario judicial debe estar obligado a cumplir como deber de sus funciones.⁸⁵

Con ello, se busca garantizar que todos los funcionarios judiciales cumplan con los principios éticos del servidor público. Así, los funcionarios judiciales encargados de organizar los concursos de méritos y oposición ya se encuentran listos para poder desarrollar el proceso de selección de personal que ingresará a la Función Judicial.

Vale la pena poner énfasis en lo que se refiere al Principio de Eficiencia, ya que éste ha sido uno de los mayores problemas que han enfrentado los concursos de méritos y oposición. Si bien es cierto que lo que debe primar en un concurso es el correcto desenvolvimiento de éste para que la persona idónea sea quien ingrese a la Función Judicial a pesar del tiempo que lleve el realizar este concurso, sin embargo debemos tomar en cuenta que se realiza una selección en un concurso justamente porque la Función Judicial requiere de este personal, y esta necesidad laboral debe ser cubierta de la manera más rápida posible ya que la administración de justicia puede verse afectada por la falta de personal en juzgados y demás dependencias de la Función Judicial.

⁸⁵ El Código Orgánico de la Función Judicial en su Art. 89 da la facultad al Consejo de la Judicatura de determinar los objetivos, normas técnicas, métodos y procedimientos de las evaluaciones, de acuerdo a criterios cualitativos y cuantitativos que, sobre la base de parámetros técnicos elaborados por la Comisión de Administración de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura.

De las estadísticas tomadas al 2 de diciembre de 2009, de la Dirección Nacional de Personal del Consejo de la Judicatura, se determinó que existen 4.643 cargos en la Función Judicial de los cuales 950 están vacantes, lo que significa que un 20,46% de los cargos deben ser llenados, y solo 132 de estos cargos se encuentran en concurso de méritos y oposición para este fin, los cuales fueron convocados en junio y julio de 2009. Por ello, se requiere de la manera más rápida cubrir esas vacantes, cumpliendo con los principios éticos y desarrollando de manera correcta los concursos que se requieran para aquéllo, para que no se vea sacrificada la administración de justicia y no sean afectados los ciudadanos, por existir falta de personal.

Una vez que han sido capacitados todos los funcionarios judiciales para la aplicación de los principios éticos en el desarrollo de sus actividades, entre ellos los organizadores del concurso, deberán aplicarlos en el cumplimiento de sus deberes. En caso de que un funcionario no cumpla con estos principios en la organización del concurso por cualquier razón, (por ejemplo por ceder ante las presiones o injerencia de una autoridad), deberá ser evaluado negativamente, e incluso, dada la gravedad del acto cometido ello le podría conllevar una sanción por parte del órgano correspondiente. Estos eventos se escapan a la sana y recta aplicación de los principios éticos, por tal razón se debe establecer agentes externos que estén vigilantes a los sucesos acontecidos en los concursos. Estos agentes externos son las veedurías ciudadanas.

El Art. 52 del Código Orgánico de la Función Judicial garantiza que los concursos organizados por el Consejo de la Judicatura estarán sujetos a procesos de impugnación y control social. Este control social debe ser obligatorio mediante la participación de veedurías ciudadanas.

Las veedurías ciudadanas están constituidas por un grupo de ciudadanos, que no deben tener conflictos de intereses con el concurso que están vigilando. Estas veedurías “son de carácter temporal y se conformarán de forma previa, simultánea o posterior a la ejecución de los actos del poder público o del sector privado a ser vigilados”⁸⁶. Las veedurías durarán el tiempo necesario que requiera ser vigilado el concurso, realizando un informe final, en el cual se deberá señalar y fundamentar las novedades que se presentaron en el proceso de selección, en caso de haberlas.

“Los veedores tendrán pleno acceso a toda información conforme la legislación vigente para el efecto”⁸⁷, de tal manera que los funcionarios judiciales deben prestar la mayor colaboración para que los veedores puedan obtener el pleno acceso a la información que requieran.

Las resoluciones dictadas por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura para normar los concursos de méritos y oposición, en sus disposiciones finales permiten la participación de veedurías ciudadanas cumpliendo con lo determinado en el Código Orgánico⁸⁸. De todas maneras, estas veedurías deberían ser obligatorias en los concursos de merecimientos y oposición, y no opcionales como se las ha venido manejando; pues, en la forma actual, si en un concurso ninguna organización ciudadana se encuentra interesada en participar en este concurso, el mismo no gozará del control social alguno.

⁸⁶ Reglamento General de Veedurías, Art. 6

⁸⁷ Reglamento General de Veedurías, Art. 11

⁸⁸ Por ejemplo, en las normas para reglar los procedimientos de los Concursos de Merecimientos y Oposición para llenar las vacantes de Ayudantes Judiciales 2 y 1, Analistas 4, 3 y 2, Asistentes Administrativos 3, 2 y 1 de la Función Judicial y del Consejo de la Judicatura, a nivel nacional, durante el período de transición, dictadas por el Pleno del Consejo de la Judicatura en la Resolución No. 40-09 del 15 de julio del 2009, en su primera disposición general establece lo siguiente: “**Primera.-** La Comisión de Administración de Recursos Humanos, con el fin de garantizar la transparencia del proceso, permitirá la participación de veedurías constituidas por representantes de organismos relacionados con la actividad judicial de los correspondientes distritos judiciales, en calidad de observadores.”

Además de la participación de las organizaciones de manera permanente en los concursos, a éstas se les debe garantizar una mayor contribución dentro de los concursos, es decir, si bien es cierto que deben tener calidad de observadores para que no exista injerencia alguna en el concurso, sin embargo, deberían realizar un informe final de su participación señalando cualquier tipo de novedad y realizando las recomendaciones pertinentes, para que estas sean tomadas en cuenta en futuros concursos.

Con los métodos señalados, se puede garantizar que un concurso de méritos y oposición sea llevado correctamente.

CAPÍTULO VII

PROPUESTA NORMATIVA PARA LA REGULACIÓN DE LOS CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN ORGANIZADOS POR EL CONSEJO DE LA JUDICATURA

A continuación, se presenta un proyecto de reglamento para regular los concursos de méritos y oposición tanto en el ámbito legal como en el ético. El Art. 264 numeral 16 del Código Orgánico de la Función Judicial establece que:

“Art. 264.- FUNCIONES.- Al Pleno le corresponde:

16. Expedir, modificar, derogar e interpretar obligatoriamente 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, este reglamento deberá ser dictado por el Pleno del Consejo de la Judicatura.⁸⁹

El Pleno del Consejo de la Judicatura

Considerando:

⁸⁹ En virtud de la novena disposición transitoria del Código Orgánico de la Función Judicial, anteriormente citada, el Consejo de la Judicatura que se encuentra actuando dentro del periodo de transición no puede dictar reglamentos, es por esa razón que todo lo que ha sido normado por este Consejo de la Judicatura se lo ha realizado por medio de resoluciones del Pleno.

1. Que la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 178, establece que el Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial;
2. Que el numeral 3 del artículo 181 de la Constitución de la República del Ecuador señala que será función del Consejo de la Judicatura dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial;
3. Que el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador determina que el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición;
4. Que el Art. 176 de la Constitución de la República del Ecuador señala que los requisitos y procedimientos para designar servidoras y servidores judiciales deberán contemplar un concurso de oposición y méritos, impugnación y control social; y se propenderá a la paridad entre mujeres y hombres;
5. Que el Art. 52 del Código Orgánico de la Función Judicial establece que el 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;
6. Que el Art. 170 de la Constitución de la República del Ecuador señala que para el ingreso a la Función Judicial se observarán

los criterios de igualdad, equidad, probidad, oposición, méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana;

7. Que, es necesario que la Función Judicial disponga de un marco legal para la selección de personal, el mismo que debe hallarse en armonía con las normas legales y éticas establecidas para el efecto;
8. Que el Consejo de la Judicatura debe mantener la institucionalidad para evitar la paralización de cualquier servicio judicial;

En uso de sus atribuciones que le confiere el artículo 264 numeral 16 del Código Orgánico de la Función Judicial, el Pleno del Consejo de la Judicatura.

Resuelve:

Dictar el siguiente REGLAMENTO PARA NORMAR LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN PARA LLENAR VACANTES DENTRO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL⁹⁰:

Art. 1.- El presente reglamento regula los concursos de méritos y oposición para llenar cargos vacantes en la Función Judicial, excepto en los casos de servidores de elección popular o de libre nombramiento y remoción, de conformidad con el Art. 228 de la Constitución de la República del Ecuador.

⁹⁰ La estructura del proyecto de reglamento presentado está basado en la Reforma y Codificación al Reglamento Sustitutivo de Concursos de Merecimientos y Oposición, publicado en el Registro Oficial No. 236 de fecha 20 de diciembre de 2007.

Art.2.- Los Concursos de Méritos y Oposición serán convocados por la Comisión de Administración de Recursos Humanos, previa aceptación y motivación del mismo por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura.

La convocatoria se hará por una sola vez, en dos diarios de mayor circulación nacional, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial y en la página Web del Consejo de la Judicatura (www.funcionjudicial.gov.ec), con la indicación de los cargos a proveerse mediante concurso; y los días, lugar y horas en que se iniciará y concluirá la recepción de los documentos a presentarse, por parte de las y los postulantes.

Art.3.- La organización de los Concursos de Méritos y Oposición estará a cargo de la Comisión de Administración de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura, quien se encargará de garantizar el cumplimiento de los principios éticos de respeto, probidad, veracidad, responsabilidad, lealtad y obediencia en el desarrollo del concurso. También garantizará que se desenvuelvan de manera correcta los procesos de oposición, méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana.

La participación de veedurías ciudadanas en estos procesos será obligatoria, de esta forma, una vez convocado el concurso, será responsabilidad de la Comisión de Administración de Recursos Humanos cumplir con este deber.

Art.4.- La Comisión de Administración de Recursos Humanos está facultada para elaborar los instructivos que considere pertinentes para regular los concursos de méritos y oposición, siempre y cuando, estos

no se contrapongan a este reglamento, al Código Orgánico de la Función Judicial y a la Constitución de la República del Ecuador.

Art 5.- Los Concursos realizados por el Consejo de la Judicatura obligatoriamente deberán contar con la etapa de méritos como la de oposición. Las veedurías ciudadanas deberán participar como observadores tanto en la etapa de méritos como de oposición.

Recibida la documentación de cada uno de los postulantes en el Consejo de la Judicatura, se procederá a la organización de la misma. En ningún caso se receptorán documentos fuera del lugar, plazo y hora establecidos para el efecto.

Art.6.- Posteriormente, se procederá a comprobar la autenticidad de la documentación. Esto se lo realizará con la verificación de certificados de experiencia laboral, cursos asistidos, referencias personales, etc., a través de vía telefónica, solicitud de documentación o entrevistas con las personas o instituciones que se hacen referencia en la carpeta del postulante. En esta verificación se deberá determinar si el concursante ha venido realizado sus prácticas personales, académicas y laborales apegado a los principios éticos de respeto a las normas jurídicas, probidad y responsabilidad. Con los datos recolectados se realizará un informe, el cual será puesto en conocimiento de la Comisión de Administración de Recursos Humanos, la que determinará cuáles concursantes se considera que han realizado actividades alejadas a los principios éticos señalados. Los concursantes que ostenten ésta calidad serán notificados con la novedad presentada y tendrán un plazo de 3 días para acudir a la Comisión de Administración de Recursos Humanos y brindar todos los elementos probatorios y de apoyo que puedan revertir su situación.

La Comisión de Administración de Recursos Humanos aprobará la lista definitiva de los postulantes que han cumplido con los principios éticos señalados, y con tales participantes se iniciará la etapa de calificación de méritos.

Art. 7.- En la etapa de méritos se valorará los factores académicos, experiencia laboral, capacitación adicional, una vez que la autenticidad de estos ya ha sido verificada. La Comisión de Administración de Recursos Humanos, establecerá un plazo máximo para realizar la calificación de méritos que dependerá de la cantidad de postulantes que se presenten. Además, valorará con el puntaje respectivo los factores señalados, y elaborará el listado de candidatos preseleccionados que deberán rendir las pruebas de oposición.

Posteriormente, se deberá notificar a los postulantes si han sido o no preseleccionados y, a los preseleccionados se les deberá señalar día y hora para rendir los exámenes de oposición.

Quienes no se encuentren conformes con el puntaje otorgado en su calificación de méritos podrán solicitar la recalificación del mismo, solicitudes que serán resueltas por la Comisión de Administración de Recursos Humanos en el lapso máximo de 3 días.

Art.8.- El examen de oposición consistirá en la rendición de pruebas teóricas, prácticas y psicológicas.

Las pruebas teóricas consistirán en una prueba realizada en un sistema informático, en base a un cuestionario sorteado en el sistema al momento de su recepción, para cuyo efecto se utilizará un banco de preguntas acorde con el cargo postulado. El momento en que haya finalizado el examen se le entregará al postulante su respectivo

comprobante con la nota obtenida. En caso de no encontrarse conforme con la nota, el postulante podrá solicitar la recalificación de la misma, la cual se realizará en ese mismo momento, por el Vocal que se encuentre a cargo de la rendición de tales exámenes.

Las pruebas prácticas consistirán en el simulacro de situaciones legales, morales y éticas que el postulante debe enfrentar en el cargo al que ha postulado. Estas pruebas pueden darse por medio de entrevistas realizadas por profesionales especializados en la materia de la dependencia cuyo cargo se encuentra vacante.

En estos dos casos las pruebas deberán ser receptadas por los Vocales del Consejo de la Judicatura y calificadas por una Consultoría, la cual debe contar con una serie de expertos en la materia que se va a evaluar. Esta Consultoría será contratada bajo las normativas establecidas en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública.

Las pruebas psicológicas consistirán en una entrevista ante un especialista de la materia, el cual determinará si el postulante presenta o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica. De presentarse estos cuadros, se deberá señalar si los mismos afectarán el desenvolvimiento del postulante en las labores del cargo por el que ha optado. Estas pruebas deberán ser realizadas ante la presencia de uno de los Vocales del Consejo de la Judicatura, y los resultados de las mismas serán remitidos a la Comisión de Administración de Recursos Humanos.

Art. 9.- Los postulantes que hayan aprobado el examen de oposición serán considerados como elegibles, y su puntaje será vinculante para

acceder al curso de formación inicial, organizado por la Escuela de la Función Judicial.

Art. 10.- La Comisión de Administración de Recursos Humanos, publicará el listado de elegibles en uno o más diarios de circulación nacional, a fin de que, en el plazo de 8 días, cualquier ciudadano pueda presentar ante la Comisión de Administración de Recursos Humanos la o las impugnaciones respecto a la probidad, moralidad e idoneidad de los aspirantes. Estas impugnaciones deberán realizarse por escrito, fundamentadas, con firma de responsabilidad reconocida ante notario público. De tal manera que cualquier tipo de cuestionamiento considerado para que un postulante no deba ocupar un cargo en la Función Judicial pueda ser remitido al Consejo de la Judicatura como impugnación.

Art.11.- Presentada la impugnación, se correrá traslado al postulante para que en el plazo de tres días la conteste fundamentadamente, y desvirtúe los hechos denunciados en su contra. La Comisión de Administración de Recursos Humanos deberá resolver la denuncia presentada en mérito de las pruebas presentadas por las partes.

Tanto el impugnante como el impugnado podrán comparecer ante la Comisión de Administración de Recursos Humanos para plantear sus respectivos argumentos, previo a que esta Comisión tome cualquier decisión.

Art. 12.- Si es de conocimiento público la falta de probidad, moralidad e idoneidad de uno de los postulantes, la Comisión de Administración de Recursos Humanos podrá iniciar una investigación de oficio sobre las actuaciones del aspirante implicado.

Art.13.- De los postulantes que hayan aprobado el curso de formación inicial, se hará una sumatoria de los puntajes obtenidos en el concurso. El postulante que haya obtenido la mayor nota ganará el concurso y será quien acceda al cargo vacante e ingrese a la Función Judicial.

En caso de que hayan sido convocados varios cargos vacantes, estos serán llenados en el orden de puntuación que se haya obtenido del concurso.

Las veedurías ciudadanas elaborarán un informe sobre el concurso, en el cual deberán señalar la transparencia con el que fue realizado, entendiendo como transparencia el que el concurso se haya desarrollado con claridad y limpieza por parte de los funcionarios y concursantes involucrados en el mismo. En el informe también se deberá detallar si se dio cumplimiento al principio de independencia, señalando si existió, en el desarrollo del concurso, injerencia alguna por parte de cualquier autoridad interesada en el nombramiento de determinado postulante, siendo reportada cualquier tipo de novedad encontrada. Este informe se pondrá en conocimiento de la Comisión de Administración de Recursos Humanos, quien deberá publicar el mismo en uno o más diarios de circulación nacional, para conocimiento de la ciudadanía y que la misma observe si se ha llevado a cabo el concurso con transparencia e independencia.

Art.14.- Una vez que han sido nombrados el o los ganadores del concurso, deberán presentar su declaración juramentada de bienes, y demás documentos solicitados por las Unidades de Personal del Consejo de la Judicatura.

Art. 15.- La Comisión de Administración de Recursos Humanos declarará desierto el concurso de méritos y oposición si ninguno de los

candidatos aprueba todas las etapas del concurso. La Comisión de Administración de Recursos Humanos convocará a un nuevo concurso en un plazo no mayor a 15 días, en el cual no podrán participar quienes postularon en el concurso que fue declarado desierto.

También podrá ser declarado desierto el concurso si se presentaren irregularidades en el desarrollo del mismo. Estas irregularidades deberán ser señaladas en el informe presentado por las veedurías ciudadanas que participaron en el concurso. Las irregularidades, que se deben tener en cuenta para que se produzca esta declaratoria, son las siguientes:

1. Injerencia de agentes externos en cualquier etapa del concurso.
2. Anomalías comprobadas en la calificación de la etapa de méritos y/o oposición u otras etapas del concurso.
3. Declarar ganador del concurso al postulante que no ha obtenido el mejor puntaje o no cumpla con otros requisitos, o no tenga los méritos que informes previos le atribuyen.
4. Cualquier acto que genere que en el concurso no se elija al postulante más idóneo para el cargo.

Además, una vez declarado desierto el concurso, el Pleno del Consejo de la Judicatura deberá realizar una investigación, en coordinación con la Unidad de Control Disciplinario, para establecer él o los responsables de la irregularidad cometida dentro del concurso de méritos y oposición. Los responsables serán sancionados de conformidad con la normativa pertinente establecida en el Código Orgánico de la Función Judicial. La gravedad de la sanción será evaluada por el Pleno del Consejo de la Judicatura dependiendo del acto indebido que él o los responsables hayan cometido.

Los concursantes podrán desglosar su carpeta en la Dirección Nacional de Personal del Consejo de la Judicatura para que puedan participar y utilizar la documentación pertinente en el nuevo concurso que se lleve a cabo, excepto en el caso de que el concurso haya sido declarado desierto porque ninguno de los postulantes haya aprobado todas las etapas del concurso.

Art. 16.- Quienes hayan aprobado el curso de formación inicial y hayan sido declarados idóneos; y, sin embargo, no resultaren ganadores del concurso, ingresarán a un Banco de Elegibles. En caso de presentarse vacantes en la Función Judicial, se dará prioridad a quienes conforman este Banco en estricto orden de calificación. Dichos postulantes permanecerán 6 años en el Banco de Elegibles

Art. 17.- Los postulantes que resultaren ganadores del concurso, deberán realizar un curso, el cual versará sobre el ordenamiento jurídico elemental y principios éticos que rigen a los servidores públicos y judiciales. Este será organizado por la Escuela de la Función Judicial. Los funcionarios designados serán evaluados periódicamente con los parámetros establecidos en el Código Orgánico de la Función Judicial.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- No podrá participar en los concursos de méritos y oposición quien haya sido destituido de un cargo en organismos, dependencias de la administración pública o del sector privado.

Segunda.- El personal que participe directa e indirectamente de los concursos de méritos y oposición, será evaluado, previa y posteriormente a la realización del concurso, estableciendo aciertos y falencias que se pudieron presentar en el concurso, criterios que

deberán ser tomados en cuenta para el próximo concurso, fortaleciendo de ésta manera el proceso de selección de personal para la Función Judicial.

Dado en San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Pleno del Consejo de la Judicatura.

CONCLUSIONES

1.- Todas las personas que aspiren a ingresar en el servicio público deben participar en un concurso de méritos y oposición de conformidad con las disposiciones legales pertinentes, excepto en los casos de funcionarios que fueron designados por elección popular, que sean funcionarios de libre nombramiento y remoción, y quienes han sido contratados por servicios ocasionales.

2.- Para garantizar la legitimidad y eficacia de los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura es necesario incluir principios éticos.

3.- Los concursos de méritos y oposición organizados bajo preceptos legales y éticos propenden que los postulantes seleccionados para el ingreso en la Función Judicial sean los más aptos e idóneos.

4.- Se han presentado casos en los cuales los encargados de organizar los concursos de méritos y oposición no han aplicado principios éticos.

5.- Entre las resoluciones dictadas por el Consejo de la Judicatura que viene actuando dentro del período de transición, no se establecen normas que garanticen la participación de organismos de la sociedad civil y veedurías ciudadanas en los concursos de méritos y oposición.

6.- La forma en que han sido llevados los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura no ha permitido que el funcionario más preparado académica y laboralmente ingrese a la Función Judicial.

7.- Los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura para llenar vacantes en la Función Judicial para su correcto desenvolvimiento deben contar con la normativa y procesos necesarios, las cuales para ser eficaces requieren ser conocidas y puestas en práctica, por parte de los funcionarios y autoridades involucradas.

RECOMENDACIONES

1.- Se debería adoptar el reglamento desarrollado en este trabajo como una propuesta para normar los concursos de merecimientos y oposición para llenar vacantes dentro de la Función Judicial.

2.- Es prioridad que el desenvolvimiento de los concursos de méritos y oposición sea llevado tanto con la mayor eficacia como con la mayor eficiencia.

3.- En el concurso de méritos y oposición, tanto en la calificación de méritos como en la rendición de pruebas teóricas, prácticas y psicológicas, debe procurarse que el postulante demuestre la vocación que tiene para ser un servidor público en general y judicial en particular, y determinar si se encuentran en las condiciones necesarias para ostentar tal dignidad.

4.- A la finalización del primer año de servicio de cualquier funcionario judicial, se deberían crear mecanismos que permitan observar el desempeño del servidor, tal como la manera en que se desarrolla en las actividades cotidianas que conlleva el cargo, y de esta manera, determinar si cumple con los principios éticos en el desenvolvimiento de sus funciones.

5.- Se debería elaborar un código de ética de los servidores públicos el cual positivice los principios éticos, para que de esta manera se establezcan normas vinculantes por las cuales tendrían que guiarse los funcionarios públicos.

6.- El Consejo de la Judicatura, como órgano de control disciplinario de la Función Judicial, debe establecer claras, precisas, objetivas y sencillas políticas institucionales para regular las actuaciones éticas y morales de los funcionarios judiciales como, por ejemplo, fortaleciendo el control disciplinario interno o promocionando y realizando programas de capacitación encaminados a fortalecer la aplicación de principios éticos en las actividades desarrolladas por los funcionarios judiciales.

7.- El nuevo Consejo de la Judicatura debe crear el marco normativo que permita la participación ciudadana en calidad de veedores en los concursos de méritos y oposición que organice esta institución, para que la ciudadanía avale la realización del proceso de selección.

8.- El Consejo de la Judicatura, como órgano de gobierno de la Función Judicial, debe crear mecanismos eficaces y oportunos que impidan la injerencia política dentro de la institución, en especial en el ingreso de personal en la Función Judicial, haciendo respetar el principio de independencia de este Poder del Estado, sin que se permita la intervención de funcionarios de otros poderes en la selección de personal en procura de sus propios beneficios e intereses.

9.- Se deben establecer mecanismos adecuados para la aplicación del Principio de Lealtad y Debida Obediencia en los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura, de tal manera que los funcionarios de menor jerarquía que los llevan a cabo no se vean obligados a realizar tareas inmorales e ilegales que afecten el ingreso de la persona

idónea para el cargo, por temor a ser sancionado por sus superiores.

10.- Se debería instruir a todos los Funcionarios Judiciales para que comprendan la importancia de los procesos de selección de personal y por qué no se tiene que menoscabar los concursos de méritos y oposición.

11.- Se debería profundizar en el estudio de las normas jurídicas que se aplican en los procesos de selección como los concursos de méritos y oposición pues, es un tema que tiene pocos antecedentes jurídicos, a pesar de su importancia en la hora de seleccionar a los profesionales encargados de la Administración de Justicia en el Ecuador.

BILIOGRAFIA

- AGATIELLO, Osvaldo; LÓPEZ, Horacio; DEL CARRIL, Enrique, La Ética del Abogado, Primera Edición, Librería Editora Platense – Abeledo – Perrot, Buenos Aires, 1995.
- AVILA, Luís; DAVALOS, María; ESCOBAR, Claudia; MORALES, Juan; PÉREZ, Nicole; SILVA, Carolina, Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis de la doctrina y el derecho comparado, Primera Edición, Ministerio de Justicia, Quito, 2008
- BELLOWS, Roger, “Administración de Personal”, Editorial Limusa, México, 1981.
- COBO DEL ROSAL, Manuel, “Examen crítico del párrafo 3º del artículo 119 del código penal español”, Revista General de Jurisprudencia y Legislación, Instituto Editorial Reus, tomo XLIV, núm. 2, Madrid, 1962.
- CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Mc Graw Hill, Santa Fe de Bogotá, 2001
- GRANDE, Miguel, Ética de las Profesiones Jurídicas, Primera Edición, Editorial Desclée de Brouwer, Bilbao, 2006.
- JARAMILLO, Herman, El Poder de la Administración de Justicia, Primera Edición, Offset GRAFIMUNDO, Loja, 2004.
- JARAMILLO, Herman, Manual de Derecho Administrativo, Quinta Edición, Universidad Nacional de Loja, Loja, 2005.
- JARAMILLO VELASTEGUÍ, José Mauricio, Tesis: Problemática del Consejo Nacional de la Judicatura en torno a su funcionamiento y atribuciones, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Jurisprudencia, Quito, 2001.
- PATIÑO, Rodrigo; POZO, Teodoro, Léxico Jurídico Tributario, Primera Edición, Corporación Latinoamericana para el Desarrollo, Quito, 1996.

- PÉREZ, Bernardo, Deontología Jurídica, Décima Edición, Editorial Porrúa, México D.F., 2004.
- SALDAÑA. Javier, Virtudes del Juzgador, Primera Edición, Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México D.F., 2007.
- SÁNCHEZ GÓMEZ, Patricio, Primer Curso de Derecho Administrativo, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
- SUAREZ, Juan, Principios de Ética Profesional, Primera Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2001.

- [http://www.ciat.org/biblioteca/opac_css/doc_num.php?explnum_id=740&PHPSESSID=8e6497d5eb3d995454961a20807e473e.](http://www.ciat.org/biblioteca/opac_css/doc_num.php?explnum_id=740&PHPSESSID=8e6497d5eb3d995454961a20807e473e), Jueves 4 de noviembre de 2010.
- <http://www.acuentascanarias.org/Maspalomas2006/PonenciaPNavado.pdf>, Miércoles 5 de enero de 2011.
- <http://www.laopinioncoruna.es/coruna/2010/03/28/administracion-justicia-servicio-publico/370487.html>, Lunes 10 de enero de 2011.

- Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial de la República del Ecuador No. 449, Montecristi, 20 de octubre de 2008.
- Código Orgánico de la Función Judicial, Registro Oficial de la República del Ecuador No. 544, Quito, 9 de marzo de 2009.
- Código de Ética de la Función Pública, Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 3 de febrero de 1999.
- Ley Orgánica de Servicio Público, Registro Oficial de la República del Ecuador No. 294, Quito, 6 de octubre de 2010.
- Ley 18.362, Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal Ejercicio 2007, Diario Oficial de la República

Oriental de Uruguay No. 27590, Montevideo, 15 de Octubre de 2008.

- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de México, Diario Oficial de la Federación, México D.F., 10 de Abril de 2003.
- Ley del Código de Ética de la Función Pública, Diario Oficial “El Peruano”, Lima, 13 de agosto de 2002.
- Ley 1.626 de la Función Pública, Gaceta Oficial de la República de Paraguay No. 249, Asunción, 28 de diciembre de 2000.
- Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (Derogado), Registro Oficial de la República del Ecuador No. 16, Quito, 12 de mayo de 2005.
- Decreto con Fuerza de Ley sobre El Estatuto de La Función Pública, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5557, Caracas, 13 de Noviembre de 2001.
- Reglamento General de Veedurías Ciudadanas, Registro Oficial de la República del Ecuador No 226, Quito, 1 de julio de 2010.
- Reforma y Codificación al Reglamento Sustitutivo de Concursos de Merecimientos y Oposición, publicado en el Registro Oficial No. 236 de fecha de 2 de diciembre del 2007. Registro Oficial de la República del Ecuador No. 375, Quito, 7 de julio de 2008.
- Reforma y Codificación del Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Concurso de Merecimientos y Oposición, publicado en el Registro Oficial No. 316 de 19 de julio del 2006, Registro Oficial de la República del Ecuador No. 236, Quito, 20 de diciembre de 2007.
- Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Concursos de Merecimientos y Oposición, publicado en el Registro Oficial No. 453 de 29 de octubre del 2004. Registro Oficial de la República del Ecuador No. 316, Quito, 19 de julio de 2006.

- Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (Derogado), Registro Oficial de la República del Ecuador No. 505, Quito, 17 de enero de 2005.
- Reglamento de Concursos de Merecimientos y Oposición, Registro Oficial de la República del Ecuador No. 453, Quito, 29 de octubre de 2004.
- Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, Registro Oficial de la República del Ecuador No. 536, Quito, 18 de marzo de 2002.
- Instructivo para la designación de Jueces Adjuntos, secretarios y personal de apoyo, con carácter temporal y provisional, conforme lo faculta el Art. 40 del Código Orgánico de la Función Judicial. Resolución No. 06-2010 del Pleno del Consejo de la Judicatura, Quito, 25 de enero de 2010.
- Instructivo de Concursos Internos de Merecimientos y Oposición que regula los ascensos y promociones de los servidores judiciales que participan en la provisión de cargos de Secretarios Relatores, Secretarios de Salas, de Tribunales, Juzgados, Oficiales Mayores, Ayudantes Judiciales, Citadores, Auxiliares de Servicios y otros de nivel operativo en el área administrativa, incluidos los cargos del Consejo Nacional de la Judicatura. Registro Oficial de la República del Ecuador No. 396, Quito, 5 de agosto de 2008.
- Normas para reglar los procedimientos de los Concursos de Merecimientos y Oposición para llenar las vacantes de Ayudantes Judiciales 2 y 1, Analistas 4, 3 y 2, Asistentes Administrativos 3, 2 y 1 de la Función Judicial y del Consejo de la Judicatura, a nivel nacional, durante el período de transición, Resolución No. 40-09 del Pleno del Consejo de la Judicatura, Quito, 15 de julio de 2009.

- Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura. Designación de Jueces Temporales y Conjueces de la Corte Provincial de Justicia de Guayas, Quito, 11 de febrero de 2010.
- Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura, Designación de las personas que conforman la Corte Provincial de Santa Elena, Quito, 20 de julio de 2009.
- Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura, Se dejó insubsistente el nombramiento del Doctor Marcos Vidal Álvarez Lavayen como Conjuez de la Corte Provincial de Orellana, Quito, 7 de julio de 2010.
- Resolución de la Comisión de Administración de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura, Solicitud al Pleno del Consejo de la Judicatura para que se reconsidere el nombramiento del Doctor Marcos Vidal Álvarez Lavayen como Conjuez de la Corte Provincial de Orellana, Quito, 2 de julio de 2009.
- Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura. Designación de las personas que conforman la Corte Provincial de Orellana, Quito, 23 de junio de 2009.
- Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura, Establece los métodos de designación de personal para el Período de Transición, Quito, 12 de marzo de 2009.
- Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura, Autorización para contratar el personal que conforma las Salas de los Tribunales Distritales Fiscales de Guayaquil, Quito, 21 de enero de 2009.
- Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura, Autorización para contratar el personal que conforma las Salas de los Tribunales Distritales Fiscales de Quito, Quito, 12 de enero de 2009.

- Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura, Inclusión a continuación del art. 12 del Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Concursos de Merecimientos y Oposición publicado en el Registro Oficial 375 de fecha de 7 de julio de 2008 que las pruebas de oposición se la receptorá a través de un sistema informático, Quito, 7 de enero de 2009.
- Resolución del Pleno del Consejo Nacional de la Judicatura. Se declaró desierto el concurso para la Sala del Tribunal Distrital de lo Fiscal de Cuenca, Quito, 1 de octubre de 2008.
- Resolución de la Comisión de Recursos Humanos, Convocatoria a participar en el Concurso de Merecimientos y Oposición para la conformación de tres Salas de Corte Superior en las provincias de Orellana Santo Domingo de los Tsachillas y Santa Elena; seis salas de Tribunal Distrital Fiscal en Quito Guayaquil y Cuenca; Juzgado Segundo Fiscal con sede en Guayaquil, Quito, 2 de julio de 2008.

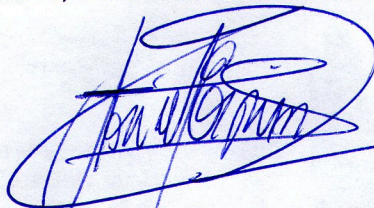
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, José Santiago Espín Moscoso, con cédula de ciudadanía No. 050205111-3, autor del trabajo de graduación intitulado: "Análisis estructural de los concursos de méritos y oposición organizados por el Consejo de la Judicatura para llenar vacantes en la Función Judicial", previa a la obtención del grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS, en la Facultad de JURISPRUDENCIA:

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, 18 de marzo del 2011



José Santiago Espín Moscoso

C.C.: 050205111-3