

Quito, D.M., 16 de enero de 2023

**Asunto:** Pedido de nulidad por inconsistencias técnicas y presuntos vicios en el proceso de Concursos de Méritos y Oposición de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas (EPMMOP).

Señores:

ALCALDE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

COMISIÓN METROPOLITANA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN –QUITO HONESTO

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE MOVILIDAD Y OBRAS PÚBLICAS

CONCEJALES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Presente. -

De mi consideración:

Me dirijo a Ustedes autoridades, con la finalidad de solicitar que, de manera urgente se ejecuten todas las acciones necesarias, que permitan determinar la nulidad en el proceso de Concursos de Méritos y Oposición que se está desarrollando en la EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE MOVILIDAD Y OBRAS PÚBLICAS; esto en virtud que con claridad se puede identificar que se han presentado varias inconsistencias técnicas no subsanables, mismas que se irán detallando a continuación, las cuales permitirán tener el suficiente argumento legal y técnico para declarar ese proceso como nulo de nulidad absoluta, por transgredir normas fundamentales de derecho de participación, oportunidad y transparencia de la información, esto en concordancia con lo dispuesto por el artículo 238 del Código Municipal, relacionado con los objetivos específicos de la Comisión Metropolitana de Lucha contra la Corrupción, en su numeral 1 que señala: *"Prevenir actos o manifestaciones de corrupción en el desenvolvimiento de las actividades del Municipio Metropolitano de Quito, sus dependencias, organismos por él establecidos o en los que mantenga vinculación administrativa; investigar, verificar y dar trámite al pedido de sanciones, ante cualquier acto de corrupción; luchar contra la impunidad; formular observaciones encaminadas a lograr que los procesos de la administración municipal siempre sean transparentes; solicitar, particularmente, la rendición de cuentas de los directivos; garantizar el derecho de la ciudadanía al acceso a la información; recibir y tramitar las denuncias que se presentaren"*.

En referencia a lo expuesto como acciones iniciales, es necesario que se requiera de manera inmediata a la EPMMOP, conforme su rol de fiscalizadores o entes de control, la lista de documentos que se detallarán a continuación, mismos que permitirán a sus autoridades identificar y verificar la legalidad del proceso de Concursos de Méritos y Oposición, en el caso de no contar con toda esta información, este proceso de por sí, ya estaría incumpliendo lo dispuesto en la ley; es importante recordar que el hecho de ser una Empresa Pública del Municipio de Quito, no deslinda a la institución de cumplir y hacer cumplir la normativa legal vigente para toda la administración pública, a continuación los documentos que deben ser requeridos:

1. Manual de puestos institucional actualizado o el perfil del puesto debidamente aprobado, como instrumento indispensable para insumir las bases del concurso.

2. Información de las bases del concurso, con el detalle de:
  - 2.1. Denominación institucional del puesto;
  - 2.2. Grado y grupo ocupacional;
  - 2.3. Remuneración mensual unificada (R.M.U.);
  - 2.4. Instrucción formal: identificación del nivel de instrucción formal y área de conocimiento requerida para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido;
  - 2.5. Experiencia: identificación del tiempo y especificidad de la experiencia que requiere el puesto determinado en el perfil del puesto institucional;
  - 2.6. Competencias técnicas del puesto: descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto, de conformidad al perfil del mismo. Deberán ingresar tres (3) competencias técnicas, las que considere más relevantes;
  - 2.7. Competencias conductuales del puesto: descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Deberán ingresar tres (3) competencias conductuales que considere más relevantes;
  - 2.8. Partida presupuestaria por cada vacante;
  - 2.9. Unidad administrativa; y,
  - 2.10. Lugar de trabajo;
3. Informe Técnico Legal referente a los puestos a convocarse con los siguientes documentos habilitantes adjuntos:
  - 3.1. Certificación de disponibilidad presupuestaria;
  - 3.2. Certificación que los puestos a concursar no estén sujetos a litigio y se encuentren legalmente vacantes sin un titular;Dichas certificaciones deberán ser emitidas por el área financiera institucional.
4. El banco de preguntas para el puesto del concurso. El responsable de la Unidad Administrativa a la que pertenece el puesto deberá desarrollar un banco con 100 preguntas de opción múltiple con una sola respuesta correcta. Todos los servidores que hayan tenido acceso al contenido de las pruebas firmarán los acuerdos de confidencialidad correspondientes.

Las preguntas deberán ser elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en el perfil del puesto. No se podrán establecer preguntas fuera de los criterios referidos.

La información deberá ser registrada por la Dirección de Talento Humano institucional en la plataforma tecnológica designada para el efecto, con excepción de la información requerida en el numeral 4.

La veracidad, legitimidad, vigencia y exactitud de la información registrada será de estricta responsabilidad de la Dirección de Talento Humano.

#### **EVALUACIÓN TÉCNICA CONCURSOS ABIERTOS Y CERRADOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN EPMMOP**

Con memorando No. EPMMOP-GG-2022-2624 de 30 de noviembre de 2022, el Gerente General delegó a la Gerencia Administrativa Financiera, para que a través de la Dirección de Talento Humano prepare el instructivo y procedimiento para desarrollar los concursos de méritos y oposición para el personal amparado bajo régimen LOEP.

A través de la Resolución No. 462-GG-2022 de 6 de diciembre de 2022, el Gerente General aprobó el INSTRUCTIVO PARA DESARROLLAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EPMMOP A TRAVÉS DE CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN.

Conforme lo antes señalado se puede corroborar que efectivamente se generó el INSTRUCTIVO PARA DESARROLLAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EPMMOP A TRAVÉS DE CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN; sin embargo, el procedimiento conforme lo dispuesto por la autoridad nominadora nunca se lo elaboró, resultando

un incumplimiento a la disposición dada en el memorando No. EPMMOP-GG-2022-2624 de 30 de noviembre de 2022 del Gerente General.

Una vez revisado el INSTRUCTIVO PARA DESARROLLAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EPMMOP A TRAVÉS DE CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN, se determina que considerando lo establecido en el artículo 229 de la Constitución de la República que señala: "Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores"; el Ministerio de Trabajo es el designado como ente rector en materia de trabajo para todo el sector público, por lo cual es importante mencionar que se debe tener en cuenta lo expuesto en los diferentes Acuerdos Ministeriales, siendo base fundamental para la ejecución de cualquier proceso técnico, generando herramientas que vayan en concordancia con estas normas, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, que en su artículo 17 señala: "NOMBRAMIENTO, CONTRATACION Y OPTIMIZACION DEL TALENTO HUMANO.- La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública." (Énfasis me corresponde).

En el INSTRUCTIVO PARA DESARROLLAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EPMMOP A TRAVÉS DE CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN existen varias deficiencias, donde existe omisión de lo que determinan como principios básicos de aplicación varios instrumentos técnicos que rigen la administración pública para procesos de selección, por citar ejemplos:

#### **INSTRUCTIVO EPMMOP:**

*"Art. 5.- Concursos Abiertos. - Son aquellos que se desarrollan para proveer puestos vacantes con un proceso dirigido a la ciudadanía en general, publicitado a través de los medios tecnológicos con que cuenta la Empresa, y concediendo igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos ecuatorianos, sin distinción alguna y respetando y garantizando el ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República."*

#### **MINISTERIO DE TRABAJO:**

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-180 NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL del 4 de octubre de 2022 señala en su artículo 17: "La difusión se realizará con un mínimo de tres (3) días término de duración, y en la misma se determinará las fechas de inicio y fin de la postulación.

*(...) Adicionalmente, de considerar necesario, se podrá utilizar otros medios de conformidad con la disponibilidad presupuestaria de la entidad. En la referida difusión se deberá hacer constar que la postulación no tendrá costo alguno.(...)"*

#### **INCUMPLIMIENTO DE TIEMPOS PARA ACCESO A LA PARTICIPACIÓN POR LIMITACIÓN SOBRE DIFUSIÓN**

La difusión de este concurso vulnera derechos constitucionales de participación, transparencia, restando igualdad de oportunidades a la ciudadanía en general; en virtud que fue publicado el día jueves 15 de enero de 2022 donde señaló que la postulación se tendría que hacer desde el día viernes 16 de diciembre de 2022 de 8h00 hasta las 16h00, remitiendo la información al correo [concursoabierto22@epmmop.gob.ec](mailto:concursoabierto22@epmmop.gob.ec), es decir se publicó unas pocas horas, y ni siquiera se observó

un mínimo de 3 días término (laborables) para que la ciudadanía pueda ejecutar sus acciones de participación.

## CONVOCATORIA A CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas (EPMMOP) realizó la convocatoria a Concursos abiertos y cerrados de méritos y oposición, con el objetivo de cubrir vacantes disponibles (Ver anexo 1), la fecha establecida para realizar la postulación fue el día 16 de diciembre de 2022, en el horario de 08h00 a 16h00; en relación a la convocatoria caben los siguientes cuestionamientos:

- En las convocatorias publicadas, no se adjuntan las BASES DEL CONCURSO, las cuales deben proporcionar a los participantes el conocimiento sobre los lineamientos generales del proceso y garantizar la transparencia e imparcialidad en la selección del talento humano y, sobre todo otorgar la seguridad jurídica de que las normas (bases del concurso) tienen existencia previa, son claras, públicas y serán aplicadas de manera objetiva, como lo establece el artículo 82 de la Constitución de República del Ecuador: *"El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes."* (Énfasis añadido.)
- En la convocatoria del concurso abierto, en la parte relacionada con los requisitos mínimos, se mencionan el puesto y el nivel de formación, no obstante, esta información es insuficiente para realizar una adecuada postulación, en razón de que se necesita saber el título requerido, tiempo de experiencia y especificidad de la experiencia para el puesto, documento que debe ser parte del proceso y no consta en el detalle de las bases del concurso, ni siquiera de indica al postulante externo, donde puede acceder a esta información, una vez más se transgrede el derecho a la información oportuna.

### ➤ Captura de pantalla de la convocatoria

#### **Puesto requisito mínimo:**

- Cordinador ejecutor de procesos 1 y 2 Tercer nivel de grado de acuerdo a gerencia aplicar
  - Ejecutor de procesos 1 y 2 Tecnólogo / técnico superior de acuerdo a gerencia aplicar
  - Asistente de ejecución de procesos 1 y 2 Bachiller de acuerdo a gerencia aplicar
  - Ayudantes administrativos 1 y 2 Bachiller
  - Auxiliares operativos 1 y 2 Bachiller
- Mediante Resolución No. 32 de 23 de mayo de 2019, se aprueba el Manual de Clasificación de Puestos para Régimen LOEP de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas, en este instrumento técnico se describen los perfiles del puesto, en tal sentido, en los requisitos mínimos de la convocatoria se debió incluir esta información, en razón que el postulante externo no tenía conocimiento de esta información, a diferencia de aquellas personas que postularon con nombramiento provisional y permanente y, al ser parte de la

institución si tienen conocimiento de la normativa interna, eso los pone en ventaja sobre la ciudadanía que no forma parte de la EPMMOP.

- En la convocatoria se menciona un código asignado a cada puesto al que va aplicar, no obstante; esta información es insuficiente para coleccionar los requisitos mínimos que se requieren, como se explicó en párrafo anterior.

➤ **Captura de pantalla de la convocatoria**

Los documentos habilitantes para ser considerados en el concurso de méritos y oposición, deberán ser remitidos en un solo archivo en formato pdf, al siguiente correo electrónico [concurso.abierto22@epmmop.gob.ec](mailto:concurso.abierto22@epmmop.gob.ec), desde el correo personal del postulante, considerando en el asunto: nombres completos, número de cédula y número del código asignado a cada puesto al que va aplicar el postulante (verificar código y vacantes disponibles en el archivo adjunto).

➤ **Captura de pantalla de la convocatoria (MUESTRA DE CODIFICACIÓN)**

No.	CODIGO DEL PUESTO	GERENCIA	DIRECCIÓN	PUESTO	RMU
1	CAGAFDA01	GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	DIRECCION ADMINISTRATIVA	ASISTENTE DE EJECUCIÓN DE PROCESOS 2	1.150,00
2	CAGAFDA02	GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	DIRECCION ADMINISTRATIVA	EJECUTOR DE PROCESOS 1	1.285,00
3	CAGAFDA03	GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	DIRECCION ADMINISTRATIVA	EJECUTOR DE PROCESOS 1	1.285,00
4	CAGAFDA04	GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SUPERVISOR EJECUTOR DE PROCESOS 1	1.603,00
5	CAGAFDA05	GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SUPERVISOR EJECUTOR DE PROCESOS 1	1.603,00
6	CAGAFDA06	GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SUPERVISOR EJECUTOR DE PROCESOS 1	1.603,00
7	CAGAFDA07	GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	DIRECCION ADMINISTRATIVA	EJECUTOR DE PROCESOS 1	1.285,00









- Mediante Resolución Nro. 0462-GG-EPMMOP-2022 de 06 de diciembre de 2022 se aprueba el Instructivo para Desarrollar los Procesos de Selección de Talento Humano para la EPMMOP a través de Concursos de Méritos y Oposición, en su 2 artículo dispone: **“Ámbito de aplicación. - Las disposiciones de la presente normativa son de aplicación obligatoria en todos los procesos de selección que desarrolle la Dirección De Talento Humano, para incorporar personal Profesional, Técnico y Administrativo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y artículo 22 de la Norma interna de Administración del Talento Humano, NIATH.”** Énfasis añadido.
- En las Disposiciones Generales de la norma ut supra, se señala lo siguiente: **Primera. - La Dirección de Talento Humano preparará las Bases para cada Concurso de Méritos y Oposición que serán aprobadas por el Gerente General o su Delegado, y serán de cumplimiento obligatorio en cada proceso selectivo.** (Las negrillas me pertenecen.)
- En la Disposición General Segunda del referido Instructivo se señala: **“Con la finalidad de reconocer los derechos de participación, la EPMMOP facilitará el acceso a los concursos de méritos y oposición a las personas de grupos vulnerables, tales como minorías étnicas, afro**

descendientes, indígenas, discapacitados, etc. Para tal efecto, en las bases de cada concurso se establecerán los beneficios que permitan a estos postulantes tener un tratamiento preferente respecto de los demás candidatos." (Énfasis añadido.)

- Las bases de los concursos de oposición y méritos abierto y cerrado se publicaron concluida la fase de calificación del mérito junto con la publicación de la convocatoria y cronograma para rendir pruebas psicométricas. (Ver anexo 2 y 3); esto implica que los postulantes externos no tenían conocimiento de la normativa contenida en la Resolución Nro. 0462-GG-EPMMOP-2022 de 06 de diciembre de 2022 mediante la cual se aprobó el "Instructivo para Desarrollar los Procesos de Selección de Talento Humano para la EPMMOP a través de Concursos de Méritos y Oposición y mucho menos de la Bases del Concurso".
- ❖ Cabe mencionar que el referido instructivo que fue suscrito por el Gerente General de la EPMMOP el 06 de diciembre de 2022, debería constar en el portal de transparencia de la EPMMOP, literal a3) Regulaciones y procedimientos internos, que corresponden al mes de diciembre de 2022, no obstante, hasta la presente fecha no ha sido publicado, contraviniendo lo que dispone el artículo 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública que dispone: "Difusión de la Información Pública.- Por la transparencia en la gestión administrativa que están obligadas a observar todas las instituciones del Estado que conforman el sector público en los términos del artículo 118 de la Constitución Política de la República y demás entes señalados en el artículo 1 de la presente Ley, difundirán a través de un portal de información o página web, así como de los medios necesarios a disposición del público, implementados en la misma institución, la siguiente información mínima actualizada, que para efectos de esta Ley, se la considera de naturaleza obligatoria:
  - a) Estructura orgánica funcional, base legal que la rige, regulaciones y procedimientos internos aplicables a la entidad; las metas y objetivos de las unidades administrativas de conformidad con sus programas operativos;". Énfasis añadido.

ENERO

DOCUMENTOS

 Literal a1) Organigrama de la Institución (19 descargas)	DESCARGAR (PDF, 45 KB)
 Literal a2) Base Legal que rige a la Institución (4 descargas)	DESCARGAR (PDF, 244 KB)
 Literal a3) Regulaciones y procedimientos internos (11 descargas)	DESCARGAR (PDF, 592 KB)
 Literal a3) Regulaciones y Procedimientos Internos - diciembre 2022.pdf	
 Literal a4) Metas y objetivos unidades administrativas (3 descargas)	DESCARGAR (PDF, 649 KB)
 Literal b1) Directorio de la Institución (9 descargas)	DESCARGAR (PDF, 6.27 MB)
 Literal b2) Distributivo del Personal (8 descargas)	DESCARGAR (PDF, 3.45 MB)
 Literal c) Remuneración mensual por puesto (7 descargas)	DESCARGAR (PDF, 3.45 MB)

- En las bases para los concursos de méritos y oposición, **NO EXISTE** disposición alguna que establezca los beneficios que permitan a los postulantes pertenecientes a grupos vulnerables tener un tratamiento preferente respecto de los demás candidatos, como lo establece el mencionado Instructivo en su Disposición General Segunda: "Con la finalidad de reconocer los derechos de participación, la EPMMOP facilitará el acceso a los concursos de méritos y oposición a las personas de grupos vulnerables, tales como minorías étnicas, afro descendientes, indígenas, discapacitados, etc. Para tal efecto, en las bases de cada concurso se establecerán los beneficios que permitan a estos postulantes tener un tratamiento preferente respecto de los demás candidatos." (Énfasis añadido)

- El artículo 11 del "Instructivo para Desarrollar los Procesos de Selección de Talento Humano para la EPMMOP a través de Concursos de Méritos y Oposición", señala como obligaciones del Tribunal de Méritos y Oposición: "Verificar si existe o no omisión o incumplimiento del procedimiento del concurso, que no sea susceptible de convalidación alguna y cause gravamen irreparable o influya en la decisión".
- Por su parte el artículo 12 del referido cuerpo normativo indica que son obligaciones del Tribunal de Apelaciones, entre otras: "Informar al administrador del concurso y al Director de Talento Humano sobre cualquier novedad que pueda constituir una omisión o incumplimiento de los procedimientos y Bases de los Concursos."
- El artículo 14 del mencionado instructivo, señala como obligaciones del Director de Talento Humano, entre otras: "Informar al Tribunal de Méritos y Oposición sobre cualquier novedad que pueda constituir una omisión o incumplimiento del procedimiento del concurso".
- El artículo 15 del "Instructivo para Desarrollar los Procesos de Selección de Talento Humano para la EPMMOP a través de Concursos de Méritos y Oposición", señala que entre las obligaciones del Gerente de Área y/o Director de la Unidad del puesto vacante, está el: "Informar al administrador del concurso y al Director de Talento Humano sobre cualquier novedad que pueda constituir una omisión o incumplimiento del procedimiento del concurso."
- Finalmente, el Administrador del Concurso, acorde a lo dispuesto en el artículo 16 del citado instructivo, entre otras es su responsabilidad: "Informar al Director de Talento Humano y al Tribunal de Méritos y Oposición de cualquier novedad que pueda constituir una omisión o incumplimiento de la normativa y los procedimientos establecidos en la EPMMOP."

Los mencionados responsables del concurso de méritos y oposición, estaban en la obligación de precautelar que en los pasos previos o durante la ejecución del concurso no se produzcan omisiones e incumplimientos de los procedimientos contemplados en el "Instructivo para Desarrollar los Procesos de Selección de Talento Humano para la EPMMOP a través de Concursos de Méritos y Oposición", en tal sentido, era su obligación informar y solicitar, en principio, se subsanen estos vicios y en caso de no ser posible se declare la nulidad del proceso, al amparo de lo que dispone el artículo 42 del mencionado instructivo: "**Nulidad del Concurso.**- El Tribunal de Méritos y Oposición, en el caso de encontrarse vicios de fondo que afecten la validez del concurso de méritos y oposición y que los mismos no sean susceptibles de subsanación, declarará la nulidad del concurso respectivo, por lo siguiente:

a) Cuando se presente una acción u omisión por la Institución; y, (...)

El "Instructivo para Desarrollar los Procesos de Selección de Talento Humano para la EPMMOP", en su artículo 44 dispone: "**Del término para declarar nulo o desierto un concurso.**- El Administrador Del Concurso y/o la Dirección de Talento Humano, dependiendo de la fase del concurso, con los justificativos suficientes, en el término de 48 horas elaborará un informe motivado y convocará al Tribunal de Méritos y Oposición para que realice la declaratoria de nulidad o de desierto, y remita al Director de la DTH para que ejecute las acciones pertinentes de notificación y publicidad".

De lo expuesto se puede colegir que, desde el estudio técnico y legal que se presume no existe, donde se define técnicamente la creación de puestos y el porqué de los mismos ya está mal desarrollado e injustificado el proceso, después tenemos las enormes deficiencias y falencias en la convocatoria del concurso de méritos y oposición, se violentó normativa expresa, en primer lugar, porque se coloca en una posición de desventaja a los postulantes externos al no publicarse **las bases del concurso**. Los requisitos solicitados no contemplan el perfil del puesto, lo que impide que los participantes externos puedan aplicar de forma adecuada y queden en desventaja frente a los postulantes de nombramiento provisional que sí disponen de la información contemplada en el

Manual de Clasificación de Puestos para Régimen LOEP de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas, en el que constan los perfiles del puesto, título requerido (específico), tiempo de experiencia y especificidad de la experiencia; por su parte las personas que pertenecen a grupos vulnerables no contaron con los beneficios de un trato preferencial respecto de los otros participantes, lo cual no solo incumple el instructivo, sino que vulnera el derecho constitucional contemplado en el artículo 11 de la Carta Fundamental que dispone que el Estado adoptará medidas afirmativas que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. Al respecto la Corte Constitucional también se ha pronunciado sobre las acciones afirmativas señalando que estas tienen como fin "promover el ejercicio de derecho en igualdad de condiciones" (Sentencia Nro. 7-11-IA/19, 2019 pág. 6).

Los responsables del concurso, no solo han dejado de informar, por el contrario, han permitido que el concurso continúe en cada una de sus fases, han violentado de forma sucesiva varias disposiciones de la norma que se aprobó y que rige los concursos de méritos y oposición.

Con este antecedente, exhorto a su autoridad para tomar acciones de manera inmediata, y así no permitir que este tipo de procesos mal ejecutados, con presuntos vicios de fondo y forma, prosperen sin cumplir con el mínimo desarrollo técnico e igualdad de participación en la ciudadanía.

Atentamente,

  
Mgs. Esp. Jonathan Vargas Andrade  
C.I. 1716312705

<b>SECRETARIA CONCEJALIA</b>	RECIBIDO: <i>Vilma L.</i>
	FECHA: <i>18/01/2023</i>
	HORA: <i>16:21</i>

Celular: 0984581125

Correo: john0081@hotmail.com

<b>SECRETARÍA CONCEJALÍA</b>	RECIBIDO: <i>Vare G.</i>
	FECHA: <i>13/01/23</i>
	HORA: <i>16h00</i>
	FIRMA: <i>[Handwritten Signature]</i>
<b>HUGO DÁVILA HUERTAS CONCEJAL</b>	

RECIBIDO 13 ENE. 2023  
MARIA GORDILLO V.  
16409  
*[Handwritten Signature]*

<b>SECRETARIA CONCEJALIA</b>	RECIBIDO: <i>JOHNNY CORDERO</i>
	FECHA: <i>18/01/2023</i>
	HORA: <i>16:04</i>
	FIRMA: <i>[Handwritten Signature]</i>
<b>RENE BEDON GARZON CONCEJAL</b>	

<b>SECRETARÍA CONCEJALÍA</b>	RECIBIDO: <i>Sandra Heneca</i>
	FECHA: <i>18/01/23</i>
	HORA: <i>16:0</i>
	FIRMA: <i>1 sh. anexo copias</i>
<b>LUIS REINA CHAMORRO CONCEJAL</b>	
<b>QUITO</b> ALCALDIA	