



**INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL  
CONSEJO DIRECTIVO**

**RESOLUCIÓN No. C.D.369**

**EL CONSEJO DIRECTIVO  
DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL**

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución de la República en su artículo 424 determina la jerarquía supraconstitucional de los Tratados Internacionales referentes a Derechos Humanos, al señalar que "los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.";

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 determina que toda persona tiene derecho al trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, asegurándosele, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social;

Que, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre señala en su Artículo XIV el Derecho al trabajo y a una justa retribución, estableciendo que toda persona tiene derecho al mismo en condiciones dignas y a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia;

Que, el artículo 45, literal b) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos dispone que los Estados Miembros, dedicarán sus máximos esfuerzos a la aplicación del trabajo como un derecho y un deber social, que debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;

Que, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, "Protocolo De San Salvador" dispone en el artículo 7 que los Estados Partes reconocerán que el derecho al trabajo, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones;

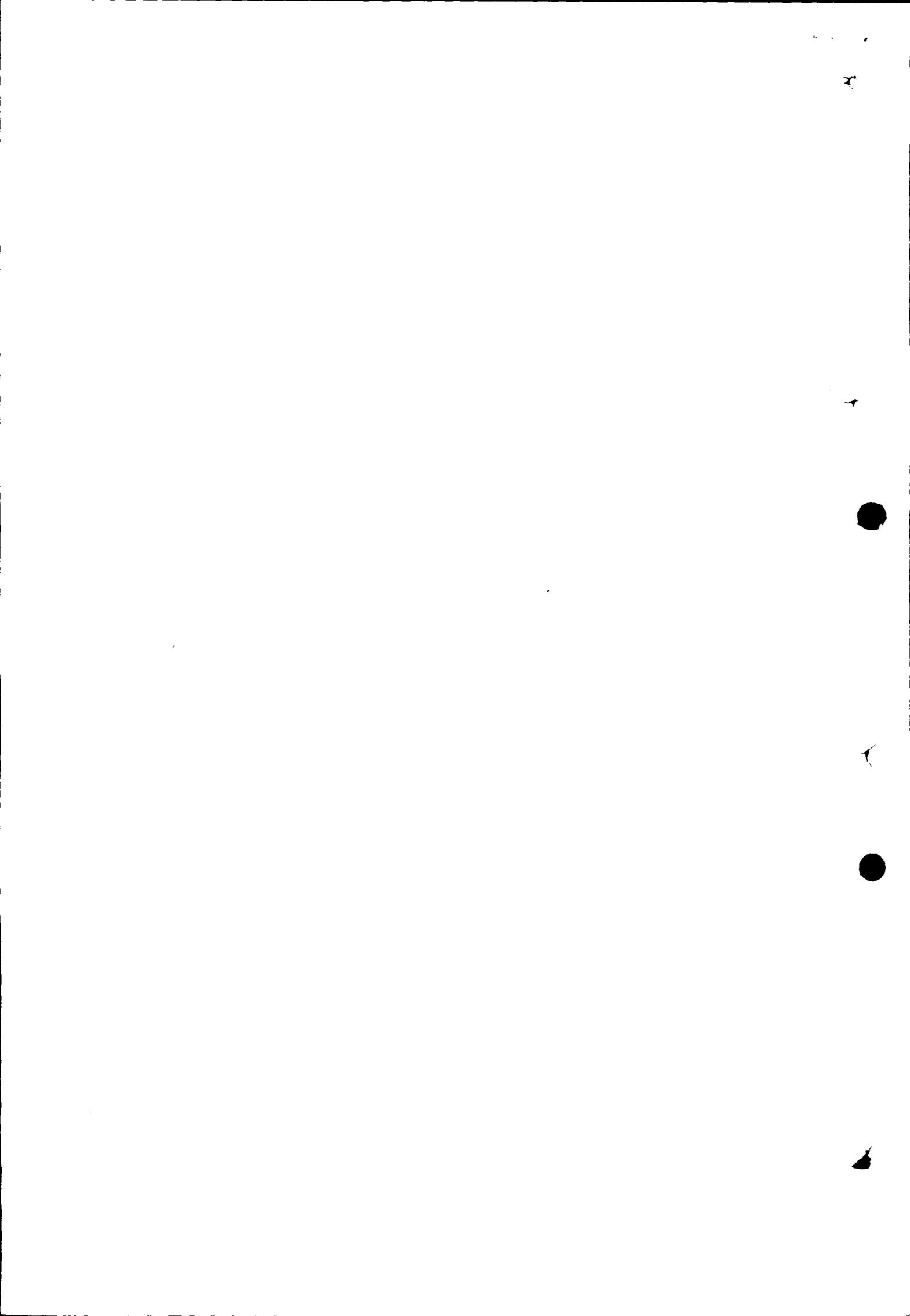
Que, el Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación (empleo y ocupación), en el artículo 3 dispone que todo Miembro para el cual dicho Convenio se halle en vigor se obliga, a llevar a cabo la política de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional; asegurando la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original, etc. certifica

Director General  
Administración General

7 JUL 2011

Handwritten initials and marks: "X", "KPS", and a signature.





Instituto 30

## INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

### CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.369  
Pág. 2

Que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus artículos 6 y 7 determina que los Estados Partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Para lo cual se ha de adoptar la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona. Reconociendo el derecho de todo ser humano, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que lo aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo, sin distinciones de ninguna especie;

Que, el artículo 66 de la Constitución de la República reconoce y garantizará a las personas el derecho a una vida digna, que asegure el trabajo, empleo, descanso y ocio, seguridad social y otros servicios sociales necesarios;

Que, la Carta Magna en sus artículos 327 y 330, en concordancia con el artículo 1 del Mandato Constituyente 8 (R.O. 330-S, 6-V-2008), prohíbe toda forma de precarización laboral, como la contratación por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva; y, las acciones de discriminación de cualquier tipo;

Que, los artículos 11, 66 y 229 de la Norma Ibídem determinan 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; garantizándoles igualdad de derechos, deberes y oportunidades;

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 23 señala como derechos de los servidores públicos el gozar de estabilidad en su puesto y no ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

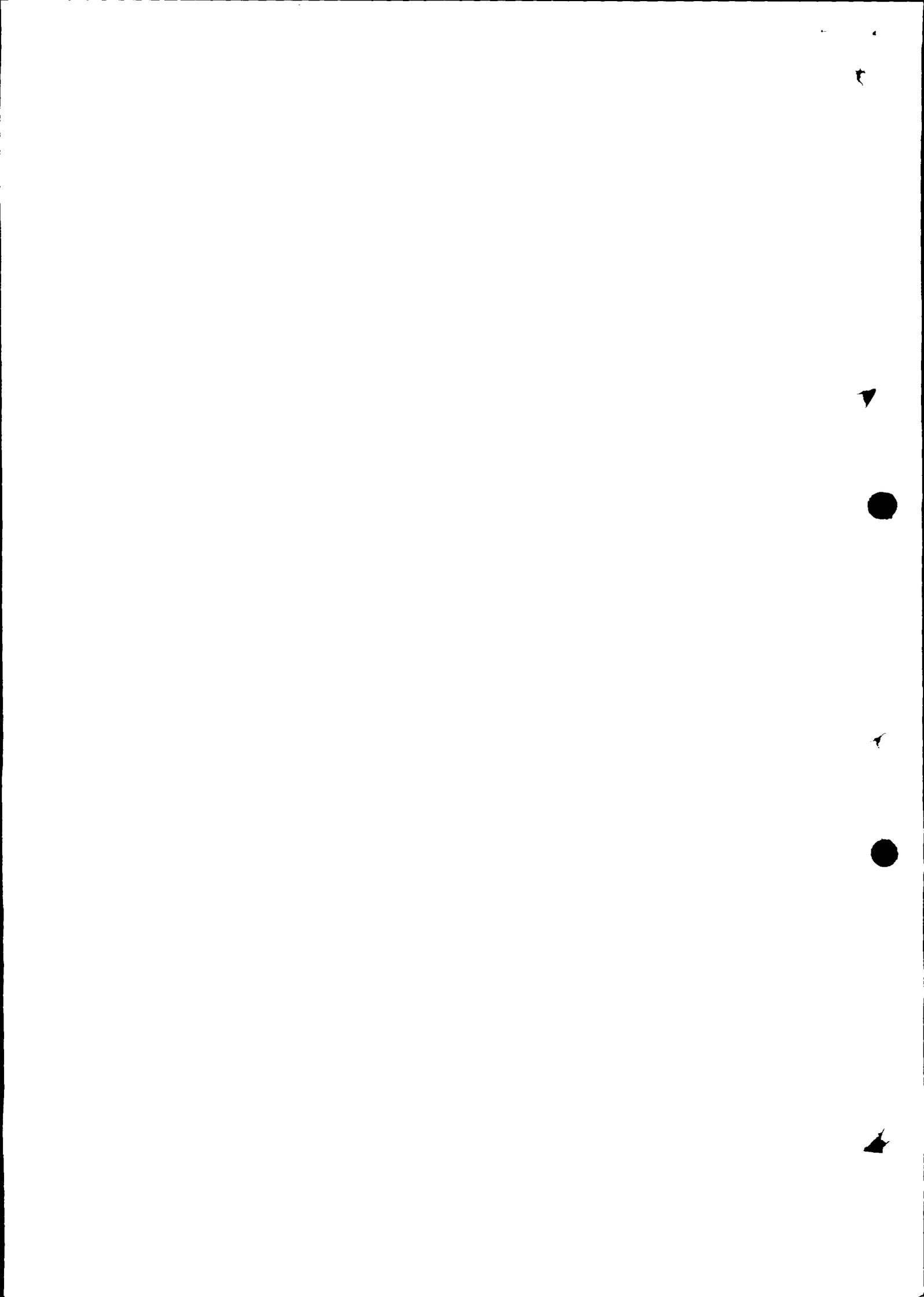
Que, la Procuraduría General del Estado mediante pronunciamiento de 6 de marzo de 2010, ha emitido su criterio vinculante de que las Instituciones que forman parte del sector público deben vincular al personal que presta sus servicios bajo la modalidad de Servicios Profesionales por Contrato, ya que la Contratación Ocasional reiterada, ha desvirtuado la naturaleza de este vínculo contractual al mantener relación laboral de carácter habitual;

Que, la Constitución de la República en sus artículos 11 y 86 en concordancia con los artículos 80 y 81 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional para el Periodo de Transición, dispone que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, siendo deber del Estado generar y garantizar las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio, para lo cual la Corte Constitucional generará jurisprudencia respecto de las sentencias ejecutoriadas de las acciones constitucionales de protección de derechos;

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original - Lo certifico

*[Firma]*  
Dra. Susi Patricia Arias Lara  
Presidenta del Consejo Directivo

7 JUL 2011





Resolución y C.D.

# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.369  
Pág. 2

Que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus artículos 6 y 7 determina que los Estados Partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Para lo cual se ha de adoptar la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona. Reconociendo el derecho de todo ser humano, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que lo aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo, sin distinciones de ninguna especie;

Que, el artículo 66 de la Constitución de la República reconoce y garantizará a las personas el derecho a una vida digna, que asegure el trabajo, empleo, descanso y ocio, seguridad social y otros servicios sociales necesarios;

Que, la Carta Magna en sus artículos 327 y 330, en concordancia con el artículo 1 del Mandato Constituyente 8 (R.O. 330-S, 6-V-2008), prohíbe toda forma de precarización laboral, como la contratación por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva; y, las acciones de discriminación de cualquier tipo;

Que, los artículos 11, 66 y 229 de la Norma Ibídem determinan 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; garantizándoles igualdad de derechos, deberes y oportunidades;

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 23 señala como derechos de los servidores públicos el gozar de estabilidad en su puesto y no ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

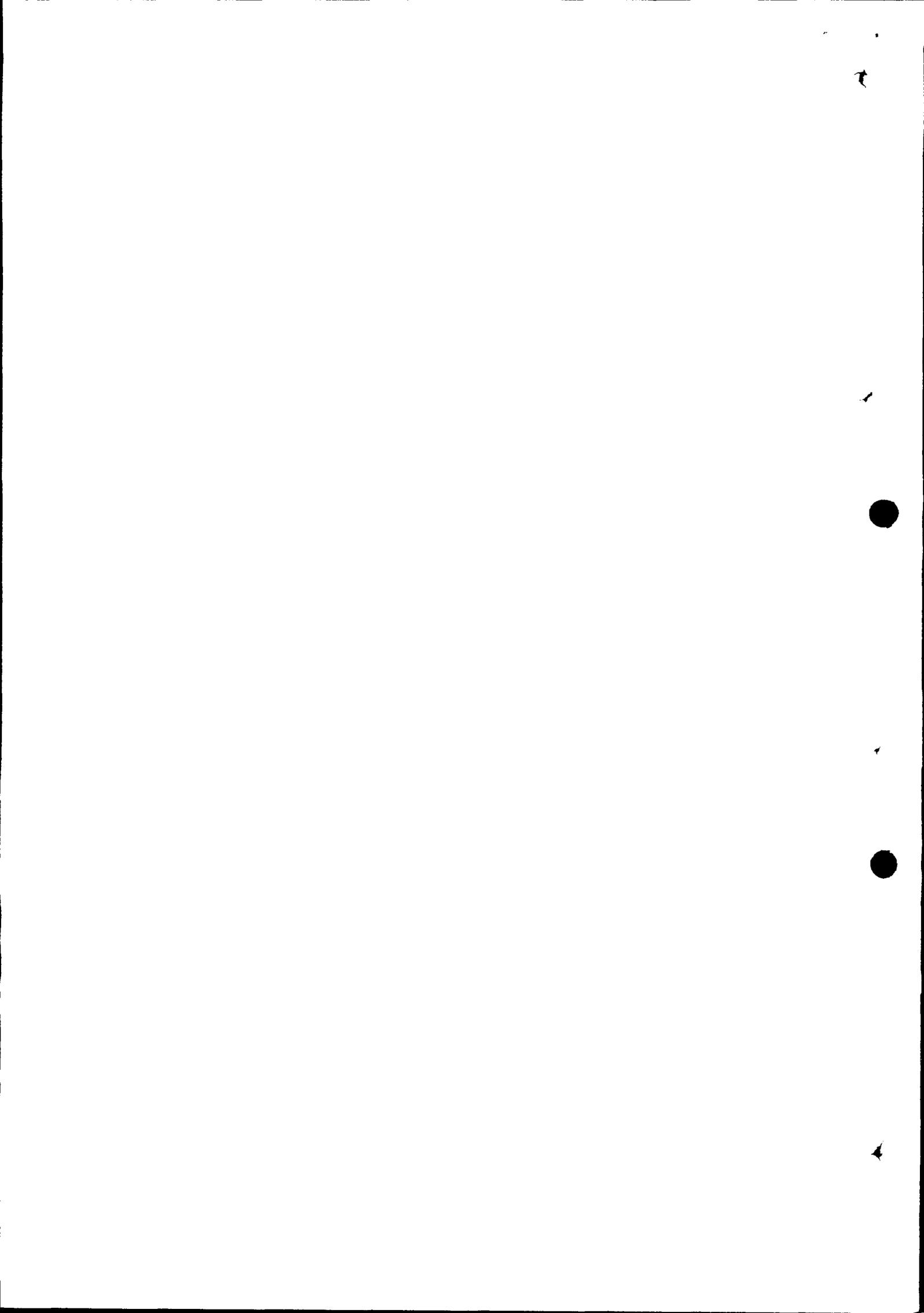
Que, la Procuraduría General del Estado mediante pronunciamiento de 6 de marzo de 2010, ha emitido su criterio vinculante de que las Instituciones que forman parte del sector público deben vincular al personal que presta sus servicios bajo la modalidad de Servicios Profesionales por Contrato, ya que la Contratación Ocasional reiterada, ha desvirtuado la naturaleza de este vínculo contractual al mantener relación laboral de carácter habitual;

Que, la Constitución de la República en sus artículos 11 y 86 en concordancia con los artículos 80 y 81 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional para el Periodo de Transición, dispone que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, siendo deber del Estado generar y garantizar las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio, para lo cual la Corte Constitucional generará jurisprudencia respecto de las sentencias ejecutoriadas de las acciones constitucionales de protección de derechos;

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. José Alfredo Arias Lara  
Presidente del Consejo Directivo

7 JUL 2011





**CONSEJO DIRECTIVO**

Resolución No. C.D.369

Pág. 3

Que, tanto el Tribunal como la Corte Constitucional han emitido sendas jurisprudencias, que han surgido de amparos y acciones de protección referentes a la desnaturalización de la figura del Contrato Ocasional, entre las que destacan los siguientes fallos 0113-05-RA, 0184-05-RA, 0925-05-RA, 0375-2003-RA, 354-2007-RA, 610-07-RA, 032-2006-RA, 0489-2008, 0571-2006-RA, 0992-08-RA, 1218-2006-RA, y 457-2007-RA. Las referidas sentencias denotan que el criterio de la Corte es reiterado respecto de que la sucesión de contratos ocasionales entre una entidad pública y sus servidores ha convertido tales contratos en contratos por tiempo indefinido, sometido a las exigencias impuestas en la Ley Orgánica del Servicio Público, contraviniendo el principio universal de la estabilidad laboral, lo que significa además que todas las instituciones públicas deben contar con el personal necesario y estable para cumplir en el día a día con sus funciones habituales. En definitiva, por principio toda actividad propia y permanente de la institución debe ser realizada por personal estable, y únicamente se firmarán contratos ocasionales para realizar una actividad no permanente de la institución, siempre con el límite de tiempo permitido por ley;

Que, la jurisprudencia ha contemplado que los servidores que presten un servicio ocasional, al terminar éste, no pueden reclamar por estabilidad el continuar en la institución pública. Pero quien realiza una actividad permanente, al igual que sus compañeros de trabajo, sí tiene derecho a reclamar por el principio de igualdad ante la ley la estabilidad de su cargo, y que lo contrario sería aceptar que quien realiza funciones propias y permanentes de la institución pública, no gozaría de estabilidad por el solo hecho de tener firmado un contrato de servicios ocasionales, lo cual ocasionaría una desigualdad frente a las otras personas;

Que, la Judicatura y la Corte Constitucional en sendos fallos han llegado a la conclusión, que no se puede mantener en forma regular una relación de trabajo, usando en forma indebida el Contrato de Servicios Ocasionales, el que tiene como objeto la ejecución de un trabajo, en forma eventual. Al momento que se establece un plazo mayor de vigencia del contrato, que el permitido por la ley, se está excediendo en sus atribuciones legales, violando normas preestablecidas de rango constitucional, y prohibiéndosele al personal contratado la posibilidad real de que puedan ingresar definitivamente a la carrera administrativa;

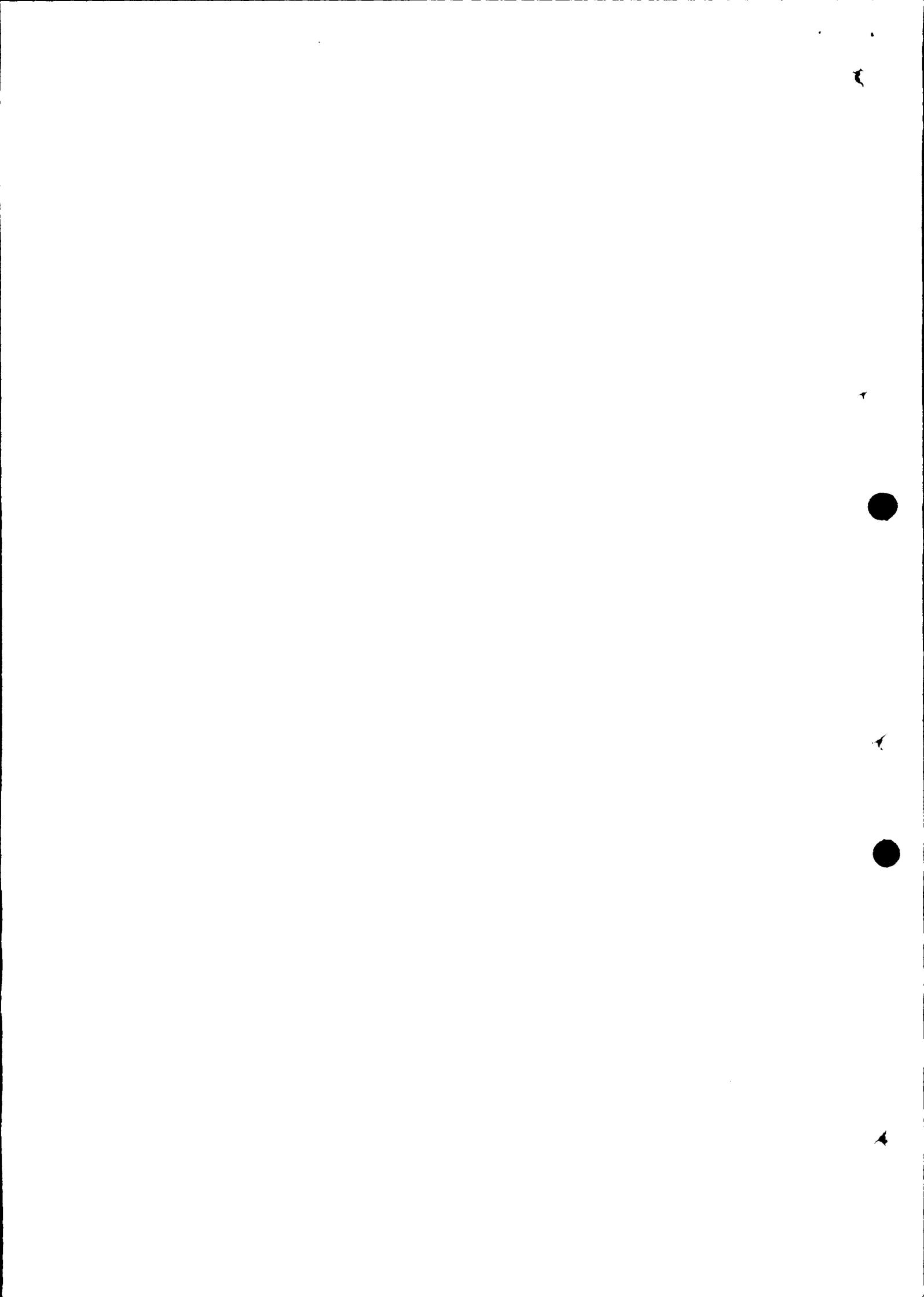
Que, el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone que la contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante, y que el personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad, tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios contemplados para el personal de nombramiento; considerando además que el plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, y podrá ser renovado por única vez hasta por doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal;

Que, el artículo 177, literal e) del Reglamento General a la LOSEP señala como principio fundamental del subsistema de reclutamiento y selección de personal, la inserción y equidad, concebido en función de contemplar acciones afirmativas para precautelar la equidad de género, la inserción y el acceso de las personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, de las comunidades, pueblos y nacionalidades y de migrantes ecuatorianos en el exterior que hayan prestado servicios con anterioridad en el servicio público, a un puesto público;

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifica

Dr. José Patricio Arias Lara  
Presidencia Consejo Directivo

7 JUL 2011



trés y tres



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.369  
Pág. 4

Que, el artículo 143 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público determina que cuando las instituciones del Estado hayan contratado personal hasta el lapso de tiempo que permite el artículo 58 de la LOSEP, en el que se incluye la renovación, de persistir la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes, la UATH planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición;

Que, la Disposición Transitoria Séptima del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone a las máximas autoridades institucionales de la administración pública central e institucional, que en un plazo máximo de ciento ochenta días, contados a partir del 1 de abril de 2011, deberán haber concluido los concursos de méritos y oposición; y, posteriormente en el plazo máximo de seis meses se deberá haber procedido a la creación de los puestos necesarios a fin de erradicar la precarización laboral del personal contratado bajo servicios ocasionales de manera sucesiva;

Que, el artículo 370 de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 16 de la Ley de Seguridad Social determina que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio; y,

En uso de las atribuciones que le confiere el artículo 27 literal c) de la Ley de Seguridad Social, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 465, de 30 de noviembre de 2001,

### RESUELVE:

Expedir las siguientes normas de aplicación en el IESS para viabilizar las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, respecto de la Contratación de Servicios Ocasionales que involucren a los servidores de la Institución:

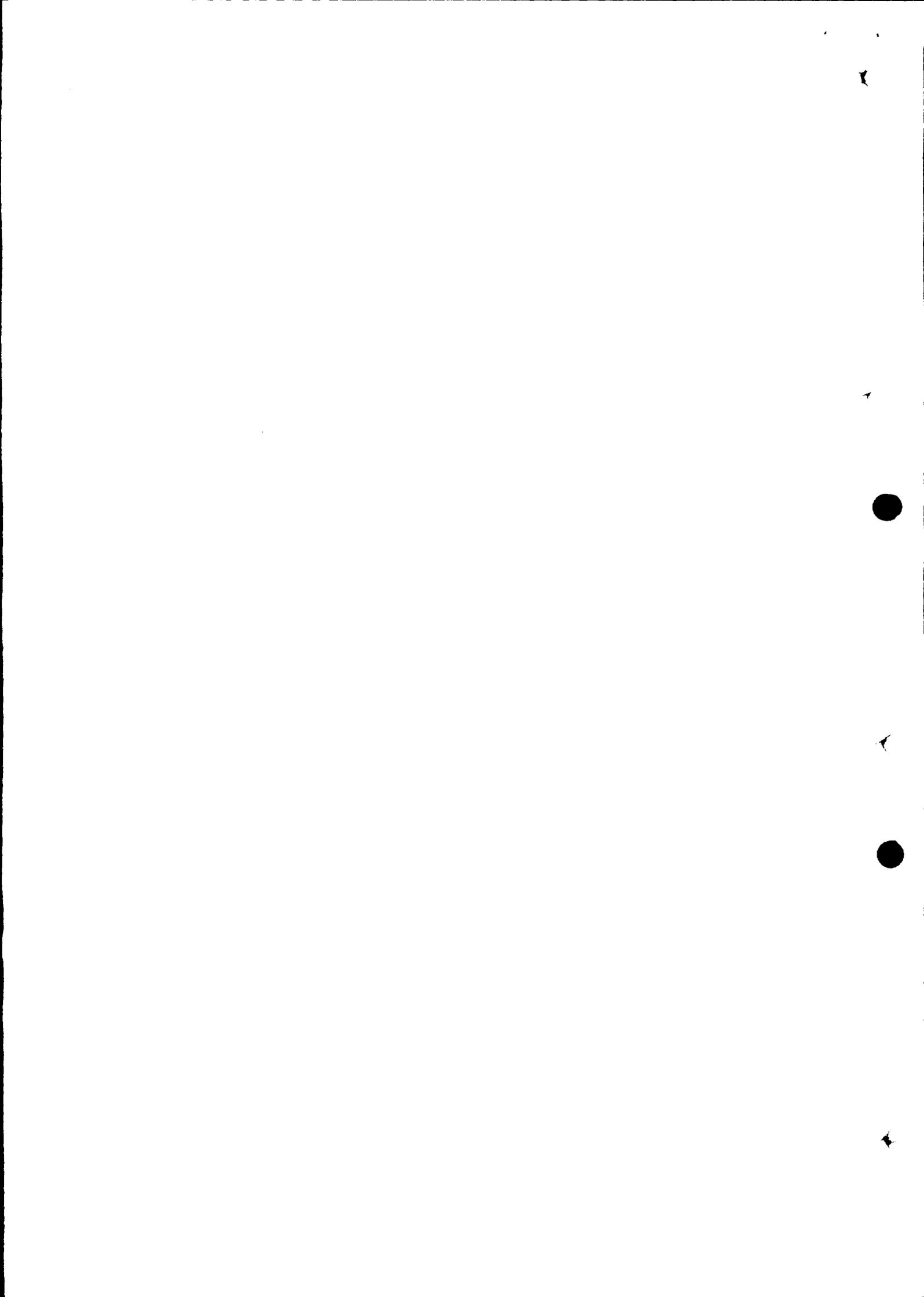
**Art. 1.- Objetivo.-** La presente Resolución busca establecer los parámetros para la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, respecto de la Contratación de Servicios Ocasionales que involucren a servidores del IESS, en aplicación del sistema de selección previsto en la LOSEP, el cual será articulado a través de la normativa contenida en esta Resolución.

**Art. 2.- Ámbito de aplicación.-** Esta Resolución es aplicable únicamente a los servidores de la Institución que se rigen por la Ley Orgánica del Servicio Público, y que presten sus servicios bajo la figura de la Contratación Ocasional. Esta Resolución no beneficia a los funcionarios del IESS, ni a los servidores que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción en la Institución, ni a obreros.

**Art. 3.- Beneficiarios.-** Serán beneficiarios de la presente Resolución las servidoras y servidores que a la fecha de expedición de esta Resolución se encuentren prestando sus servicios para la Institución y que hayan laborado para el IESS por más de dos ejercicios fiscales consecutivos.

**Art. 4.- Principios.-** La aplicación de la presente Resolución se regirá por los siguientes principios:

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico  
*[Firma]*  
Dr. José Pavleto Arias Lara  
Presidente del Consejo Directivo  
7 JUL 2011





trabaja y costos

34

# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.369  
Pág. 5

a) Neutralidad.- El método y procedimiento para seleccionar el talento humano competente a ser beneficiario de la presente Resolución, responderá a un tratamiento equitativo, técnico e imparcial para todos los aspirantes a desempeñar el puesto público correspondiente;

b) Credibilidad.- El proceso selectivo ejecutado a partir de la presente Resolución se ajustará a la observancia de políticas, normas, procedimientos, métodos y técnicas preestablecidas que den confianza y seguridad en su aplicación, obtención y verificación de resultados;

c) Igualdad.- La aplicación del proceso selectivo en condiciones de igualdad para los servidores contratados y en función de los requisitos de los cargos; y,

d) Transparencia.- Difusión, conocimiento, transparencia y objetividad en las normas de selección, procedimiento y resultados.

**Art. 5.- Selección.-** Esta etapa del proceso se llevará a cabo en función de méritos y oposición, mediante los cuales se escogerá al personal contratado bajo figura ocasional idóneo para ocupar el puesto público en el que se desempeña a la fecha de expedición de la presente Resolución.

**Art. 6.- Méritos y Oposición.-** Es el proceso competitivo, orientado a seleccionar al aspirante contratado que demuestre poseer los mejores niveles de competencias disponibles, conforme los requisitos del puesto, considerando los siguientes componentes:

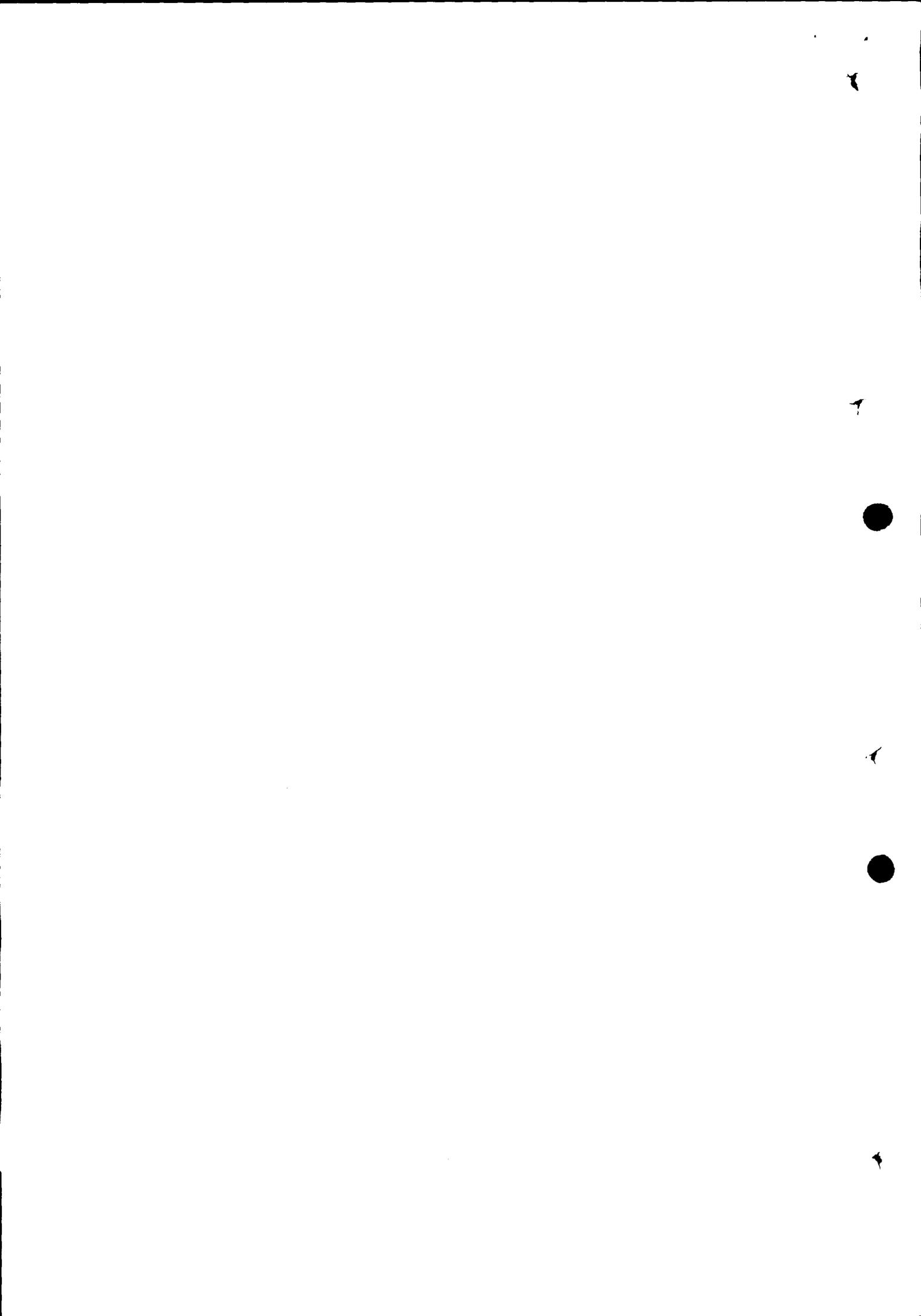
a) Mérito.- Consiste en el análisis y calificación de los documentos presentados por los aspirantes al momento de ser contratados y que reposan en los expedientes individuales de dichos servidores, conforme a los requerimientos y perfiles propios de cada cargo, señalados en la Resolución C.I. 097 de 4 de octubre de 2000; y,

b) Oposición.- Es el procedimiento mediante el cual se mide objetivamente los niveles de competencias disponibles que ostentan los aspirantes, a través de las dos últimas evaluaciones del desempeño efectuadas a cada servidor contratado, en sujeción a lo determinado en la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, contenida en la Resolución SENRES-2008-000038 publicada en el Registro Oficial No. 303 de 27 de marzo del 2008, y su reforma constante en la Resolución SENRES-2008-00170, de 11 de septiembre del 2008.

**Art. 7.- Parámetros de oposición.-** Los servidores contratados que cumplan con las prerrogativas determinadas en los artículos 1, 2, 3 y 6 de la presente Resolución, deberán aportar como requisito sine quanon dentro de la etapa de oposición una calificación mínima de 81/100 en la última evaluación del desempeño realizada en la Institución, misma que corresponde a un nivel de MUY BUENO en la escala de calificación determinada en la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño.

Si un servidor no hubiese sido evaluado, será responsabilidad del jefe inmediato superior del mismo, realizar dicha evaluación y remitirla a la Subdirección de Recursos Humanos en un término máximo de diez (10) días, contados a partir de la emisión de la presente Resolución.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es el responsable de que el documento  
se encuentre en el sistema de gestión documental  
Dr. César Pizarro de Vargas  
Representante del Consejo Directivo  
7 JUL 2011





*trabajo y Cuen*

35

**INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL**  
**CONSEJO DIRECTIVO**

Resolución No. C.D.369  
Pág. 6

A las y los servidores que a la fecha de publicación de la Ley Orgánica del Servicio Público, mantuvieron vigentes contratos de servicios ocasionales, por más de cuatro años en la Institución, de forma ininterrumpida, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos ocasionales; se les valorará la experiencia en el puesto con una asignación de dos (2) puntos adicionales en el parámetro de oposición, por cada año de servicio, o su proporcional.

**Art. 8.- Proceso de Selección.-** Dado que la documentación oponible tanto a méritos como a oposición de los servidores contratados, reposa en los archivos de las Unidades de Administración del Talento Humano, se encarga a la Subdirección de Recursos Humanos que realice el proceso de selección determinado en el artículo 5, en función de los parámetros establecidos en los artículos 6 y 7; tomando en cuenta los límites determinados en los artículos 2 y 3.

**Art. 9.- Servidores Seleccionados.-** Concluido el proceso de selección, la Subdirección de Recursos Humanos remitirá el listado de los servidores seleccionados; así como los nombramientos para los ganadores de dicho proceso, para la suscripción de la Autoridad Nominadora. Luego de lo cual los nombramientos deberán ser remitidos nuevamente a la Subdirección de Recursos Humanos, para que esa Unidad proceda con la posesión a los servidores y el registro de sus nombramientos.

El listado al que se hace referencia en el presente artículo deberá ser publicado en la página web de la Institución.

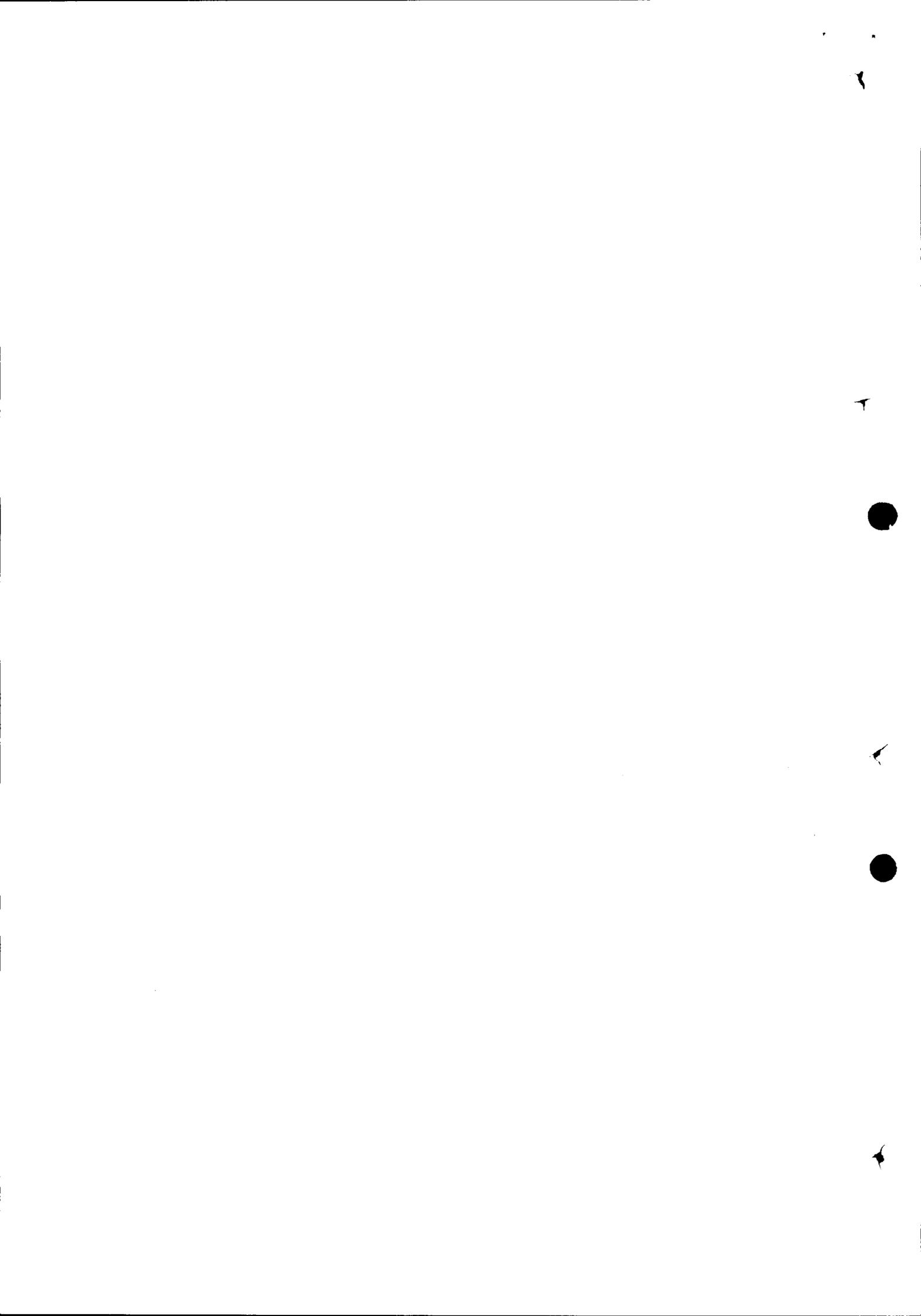
**Art. 10.- Contratos en cargos vacantes.-** El personal que resultare ganador del proceso de selección, que hubiese estado contratado con cargo a la partida presupuestaria de un cargo vacante, será incorporado como personal de carrera con base a la disponibilidad de los recursos económicos asignados a la partida de dicho cargo vacante.

**Art. 11.- Contratos con cargo a partidas especiales.-** Respecto del personal que resultare ganador del proceso de selección, que hubiese estado contratado con cargo a una partida presupuestaria especial; puesto que, al momento de la contratación de dicho personal se justificó la necesidad del mismo, el cual al ser renovado ha denotado que dicho requerimiento es permanente. La incorporación de los referidos servidores como personal de carrera se realizará bajo la denominación, grado, perfil, funciones y área o dependencia constante en la contratación ocasional, con base a la disponibilidad de los recursos económicos asignados a las partidas de cargos que se encuentren vacantes, para lo cual se autoriza a la Subdirección de Recursos Humanos a realizar los trasposos administrativos y presupuestarios necesarios a fin de cumplir con lo determinado en el presente artículo, siempre que esto no vaya en detrimento del interés institucional. En caso de que resulte imposible financiar el ingreso de estos servidores con las partidas asignadas a cargos vacantes, se crearán los cargos de dicho personal, bajo financiamiento con cargo a la misma partida especial.

Para este efecto se delega la ejecución de la disposición constante en el párrafo que antecede y en el artículo 10 de la presente Resolución, a la Dirección General y a la Subdirección de Recursos Humanos.

*f*  
*PPS*  
**Art. 12.- Renovación de contratos ocasionales.-** El personal contratado que no hubiese resultado ganador en el proceso de selección, podrá ser renovado en caso de necesidad institucional, por única vez, hasta por doce meses adicionales.

*[Firma]*  
Ing. Víctor Arias Lara  
Presidente del Consejo Directivo  
7 JUL 2011





# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.369  
Pág. 7

Es decir, que los contratos de servicios ocasionales que actualmente ha suscrito la Institución podrán ser renovados una sola vez y su plazo podrá ser máximo hasta el 31 de diciembre del 2012.

**Art. 13.- Ingreso a la Carrera del Servicio Público.-** Los servidores que hubiesen resultado ganadores del proceso de selección, ingresarán a la carrera del servicio público mediante nombramiento permanente, ingresando directamente a la carrera del servicio público, en el mismo nivel remunerativo que venían manteniendo, en sujeción a lo determinado en el artículo 17, literal a) de la LOSEP.

**Art. 14.- Continuidad de la Relación Laboral.-** El nombramiento que se expidiere a favor de los servidores contratados deberá respetar el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, consagrado en el artículo 326 de la Constitución de la República, por ende se debe vigilar que se mantenga las funciones, el grado ocupacional, y la remuneración mensual unificada, por los cuales el servidor fue contratado; sin menoscabo de las vacaciones y remuneraciones adicionales a que tuviera derecho el servidor.

**Art. 15.- Proceso de Apelación.-** El personal que se encuadre dentro de lo determinado en los artículos 2 y 3 de la presente Resolución, que no haya sido favorecido dentro del proceso de selección establecido en el artículo 8, podrá apelar con la debida motivación, dentro de un término de tres (3) días contados a partir de la publicación a la que hace referencia el artículo 9, ante el Subdirector de Recursos Humanos y para ante la Comisión conformada por el Subdirector General, el Subdirector de Recursos Humanos y el Presidente de la Federación Nacional de Servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social FENASIESS, o sus correspondientes delegados.

No se aceptará la apelación, ni ningún otro recurso, antes de que empiece a decurrir el término fijado en el inciso anterior, ni luego de concluido el mismo.

El Subdirector de Recursos Humanos luego de receptor las apelaciones, remitirá a la Comisión el proceso apelado.

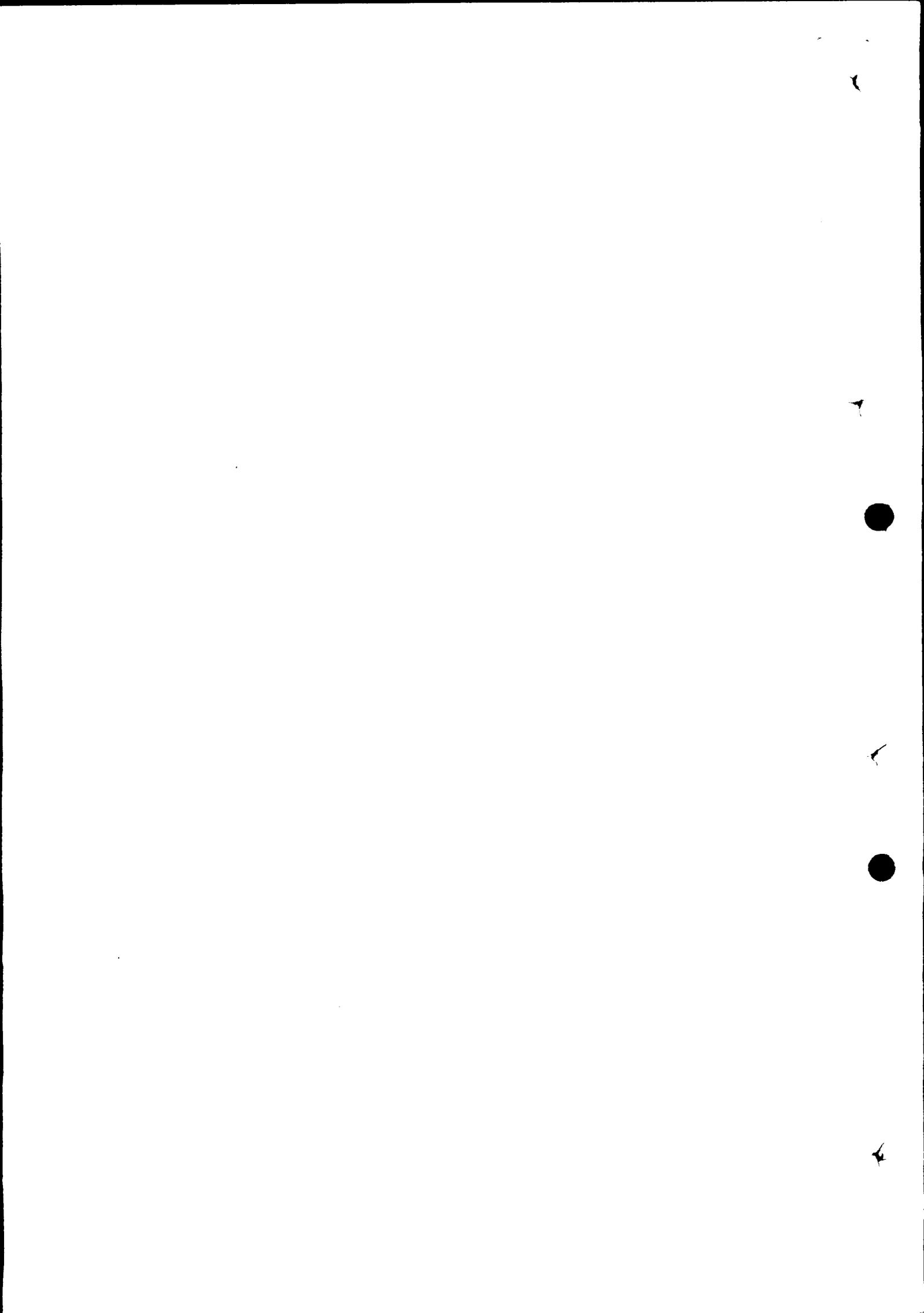
La apelación presentada será resuelta por la Comisión, bajo el sistema de mayoría simple y de manera motivada. En esta parte resolutive, tanto el Subdirector General como el Subdirector de Recursos Humanos participarán con voz y voto, mientras que el Presidente de la Federación Nacional de Servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social FENASIESS intervendrá solo con voz; otorgándosele, en caso de empate, el voto dirimente al Subdirector General del IESS.

La Comisión tendrá un término de noventa (90) días para resolver las apelaciones que hayan sido planteadas. Dichas resoluciones deberán ser notificadas al apelante antes del término constante en el presente inciso. Si la Comisión no resolviera la apelación dentro de los términos establecidos, se entenderá que el fallo es favorable al apelante.

La resolución adoptada por la Comisión pone fin a la vía administrativa, por ende, de ella no cabra recurso alguno en dicha vía.

Asistido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
en el control del original - LO CERTIFICO

*[Firma]*  
Sr. Subdirector General  
7 JUL 2011





8 Hueso y Suelo

37

# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.369  
Pág. 8

### DISPOSICIONES GENERALES.-

**PRIMERA.-** La ejecución de la presente resolución estará a cargo de la Dirección General y la Subdirección de Recursos Humanos.

**SEGUNDA.-** La Dirección Económica Financiera dotará de los recursos económicos necesarios para la ejecución de la presente Resolución.

**TERCERA.-** En función del principio de especialidad y competencia de la norma, consagrado en el artículo 425 de la Constitución de la República, la presente Resolución se considera norma jerárquica superior de toda aquella Resolución institucional que se le contraponga.

**CUARTA.-** En caso de que personal contratado hubiese obtenido nombramiento sin sujetarse a los términos de esta Resolución, esto será considerado falta grave y originará en consecuencia la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley; tanto para el servidor contratado como para aquellos que intervinieron en el proceso de selección.

**QUINTA.-** No podrán beneficiarse de la presente Resolución los servidores que se encuentren contratados o con nombramiento provisional en el puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido; que se hallare en goce de licencia sin remuneración; que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración; y, en general todo servidor contratado o con nombramiento provisional que preste labores bajo una partida correspondiente a un cargo en litigio. Esto debido a la naturaleza provisional, de dichas funciones mismas que no garantizan derechos de estabilidad para el servidor, dado que su existencia es limitada en el tiempo en función del eventual retorno del titular de dicho cargo en litigio.

**SEXTA.-** Tampoco podrán beneficiarse de la presente Resolución los servidores que hayan prestado sus servicios en la Institución para reemplazar temporal u ocasionalmente a una o un servidor de carrera, bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, para satisfacer exigencias circunstanciales del IESS. Esto debido a la naturaleza provisional de dichas funciones, mismas que no garantizan derechos de estabilidad para el servidor, dado que su contratación es limitada en el tiempo en función del efectivo retorno del titular de dicho cargo.

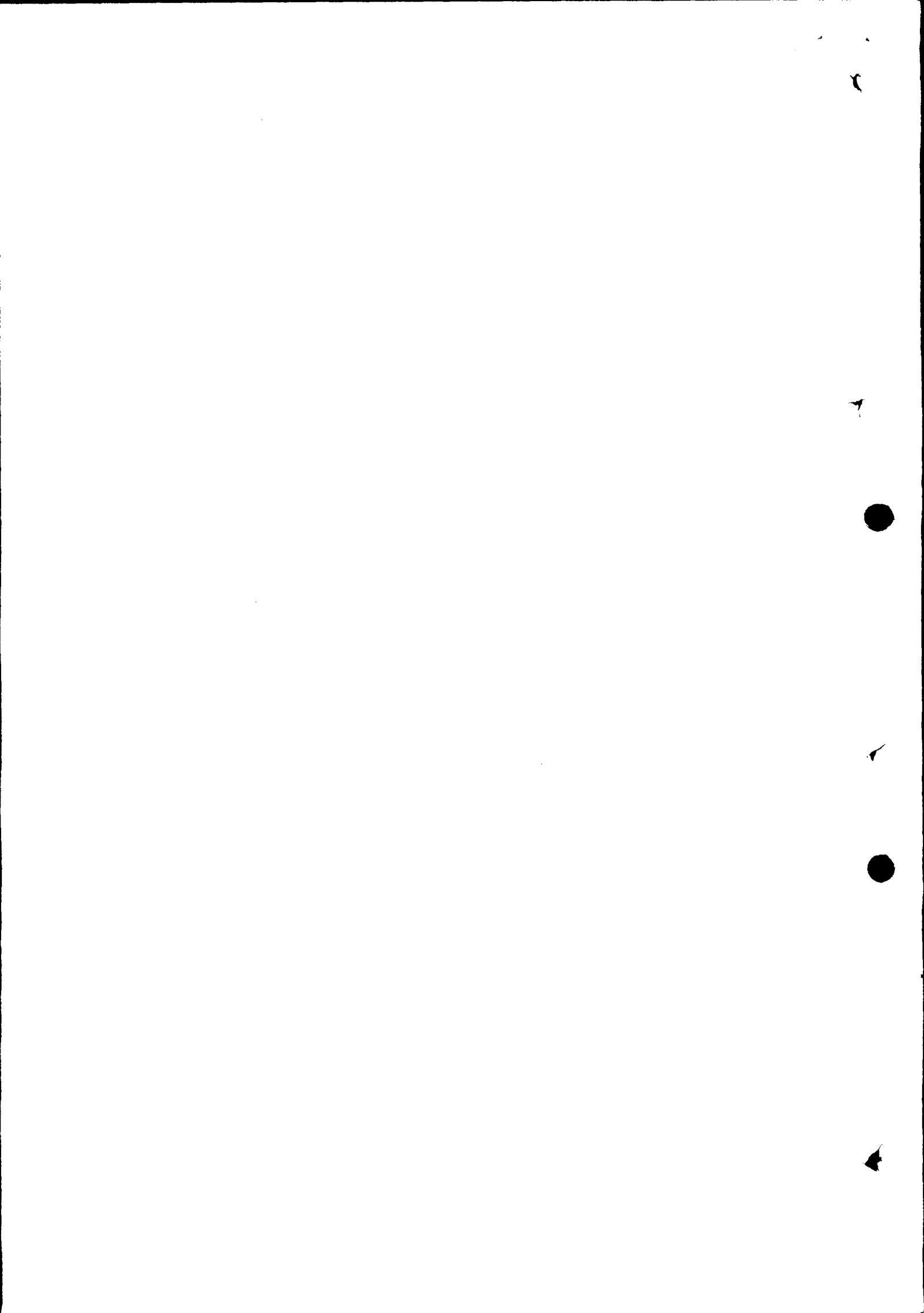
**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.-** En el caso de los profesionales médicos que se encuentran contratados como médicos generales, y que prestan sus servicios en la Institución bajo funciones de especialistas; de resultar seleccionados dentro del proceso determinado en la presente Resolución; ingresarán a la carrera del servicio público mediante nombramiento provisional de prueba acorde a la denominación, grado, perfil, funciones y área o dependencia constante en la contratación ocasional.

Dichos servidores tendrán hasta que culmine el periodo de prueba de tres (3) meses determinado en el artículo 17, literal b.5) de la LOSEP, para remitir a la Subdirección de Recursos Humanos la documentación que acredite que su formación profesional es concordante al perfil de médico especialista. Superado este periodo de prueba y una vez que esté acreditada que la formación del servidor corresponde al nivel de especialidad en el área médica, se le otorgará el correspondiente nombramiento definitivo de médico especialista; caso contrario se otorgará nombramiento definitivo de médico general.

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL  
EN EL COMANDO EN JEFE

Dr. Pablo Andrés Lara  
Presidente del Consejo Directivo

7 JUL 2011



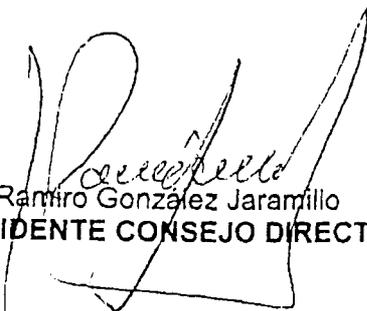


**INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL  
CONSEJO DIRECTIVO**

Resolución No. C.D.369  
Pág. 9

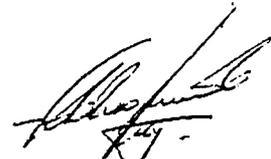
**DISPOSICIÓN FINAL.-** Esta Resolución entrará en vigencia a partir de la presente fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

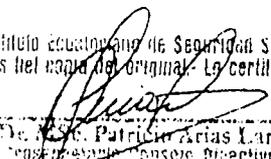
**COMUNÍQUESE.-** Guayaquil, a 1 de Julio de 2011.

  
Ramiro González Jaramillo  
**PRESIDENTE CONSEJO DIRECTIVO**

  
Ing. Felipe Pezo Zúñiga  
**MIEMBRO CONSEJO DIRECTIVO**

  
Ab. Luis Idrovo Espinoza  
**MIEMBRO CONSEJO DIRECTIVO**

  
Econ. Fernando Guijarro Cabezas  
**DIRECTOR GENERAL IESS**

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico  
  
Patricia Arias Lara  
Memb. Consejo Directivo  
**7 JUL 2011**

7

7



7



7