



	INFORME EJECUTIVO	CÓDIGO: Informe Directorio N° CTH-2023-001
	RESPUESTA A CONVOCATORIA A SESION ORDINARIA No. 264 DEL CONCEJO METROPOLITANO DE QUITO	

Quito, 13 de marzo de 2023

1. ANTECEDENTES

- La Contraloría General del Estado, en el examen especial a los procesos de reclutamiento, selección y pago bajo la modalidad de nombramientos, contratos de servicios profesionales y ocasionales del personal; así como al proceso del pago de subrogaciones y encargos, relacionado con la contratación colectiva y organizaciones sindicales; y a la denuncia contenida en el oficio 01182 SEC-CMLCC-2017/DEN-2014-0088 de diciembre de 2017, suscrito el Presidente de la Comisión Metropolitana de Lucha contra la Corrupción, por el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de agosto de 2021; mediante informe Nro. DNA5-GAD-0029-2022 aprobado el 20 de abril de 2022, emitió la siguiente recomendación: *“Al Gerente General 2. Supervisará y controlará que el Gerente Administrativo Financiero conjuntamente con el Coordinador de Talento Humano actualicen el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, incorporando los perfiles de puestos creados de acuerdo a las necesidades institucionales y en concordancia con el estatuto por procesos.”*
- Mediante Resolución Administrativa Nro. EPMPQ-GG-018-2012, de 15 de octubre de 2012, la Gerencia General de la Empresa aprobó el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos de la EPMPQ.
- A través del Informe Técnico N° CTH-2022-367 de 30 de noviembre de 2022, la Coordinación de Talento Humano de la EPMPQ, da a conocer a la Gerencia General que existen aproximadamente 260 trabajadores principalmente en las áreas operativas de la Empresa que se encuentran con cierto nivel de vulnerabilidad y que particularmente 28 trabajadores deben ser regularizados su situación, como resultado de haber sido reubicados en áreas diferentes y ejecutando actividades distintas para las cuales fueron contratados; además, se encuentran ejecutando dichas actividades por un tiempo mayor a los 5 años.

2. BASE LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

“Art. 228.- El ingreso al servicio público, al ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concursos de méritos y oposición, en la forma que determine la Ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora”.

“Art. 229.- 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.

(...) Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo”.

LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS – LOEP

Art. 16.- ORGANISMO DE ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DEL TALENTO HUMANO. - La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente.

Art. 17.- NOMBRAMIENTO, CONTRATACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO. - “(...) El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas (...)”.



	INFORME EJECUTIVO	CÓDIGO: Informe Directorio N° CTH-2023-001
	RESPUESTA A CONVOCATORIA A SESION ORDINARIA No. 264 DEL CONCEJO METROPOLITANO DE QUITO	

REFORMA AL REGLAMENTO INTERNO PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE QUITO, aprobado mediante Resolución Administrativa EPMTQP-GG-005-2021, el 01 de julio de 2021

Art. 9.- Del ingreso.- El ingreso al servicio de la EPMTQP, se efectuará de manera ordinaria, el primer día hábil de cada mes, y extraordinaria en cualquier día hábil del mes, a la disposición de la Autoridad Nominadora a su delegado, con base en los principios de igualdad, equidad, idoneidad y meritocracia, a través de los proceso de selección que atiendan a necesidades constantes en la planificación del talento humano; a excepción de aquellos servidores que vayan a desempeñar puestos de libre designación, quienes podrán ingresar en cualquier día del mes y serán nombrados por la Autoridad Nominadora o su delegado.

Art. 19.- De los nombramientos permanentes. - Se otorgarán al personal que haya sido declarado ganador de un concurso de méritos y oposición, luego de haber aprobado el período de tres (3) meses de prueba”.

Art. 20.- De los nombramientos provisionales. - “La suscripción de los nombramientos provisionales será autorizada por la Autoridad Nominadora o su delegado y tendrán derecho a todos los beneficios económicos contemplados para los servidores de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto, compra de renuncias o incentivos para jubilación y retiro voluntario (...)

“(…) Estos nombramientos pueden extenderse en los siguientes casos:

d) Para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición; sin perjuicio que, se pueda dar por terminado de manera unilateral en cualquier momento, sin que para el efecto medie causa alguna. Para la designación provisional de este nombramiento, será requisito básico contar con la planificación de concursos de méritos y oposición.

Este nombramiento provisional se podrá otorgar a favor de un servidor de la EPMTQP o no, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto; y, por sus características”.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE QUITO: aprobado mediante RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN MDT-RI2021167376 el 25 de octubre de 2021:

Art. 6.- De las vacantes y puestos de nuevas creaciones. - La EPMTQP, llenará las vacantes y puestos de nuevas creaciones, mediante concurso de merecimiento, con sujeción a los perfiles y requisitos que serán establecidos por la Unidad de Talento Humano. La EPMTQP, dará preferencia a sus trabajadores para llenar tales vacantes y puestos de nueva creación.

En caso de no existir trabajadores que concursen para las vacantes o puestos de nueva creación o que no cumplan con los perfiles y requisitos establecidos para el cargo o puesto, la EPMTQP realizará el concurso con personas externas. El resultado del concurso de merecimientos será público y se comunicará con las respectivas calificaciones a los participantes y al Comité de Empresa.

Para el ingreso de personal externo a la EPMTQP, la selección se lo realizará a través de la Unidad de Talento Humano, su selección se lo hará de entre mínimo dos postulantes que estarán sujetos a que cumplan con el perfil requerido y previa selección de la EPMTQP”.

CONTRATO COLECTIVO

Art. 26.- Vacantes y Puestos de Nueva Creación: “La Empleadora llenará las vacantes y puestos de nueva creación mediante concurso de merecimientos cumpliendo los procedimientos internos de la Empresa y con sujeción a los perfiles y requisitos que serán establecidos por la Unidad de Recursos Humanos. Los trabajadores de la Empresa podrán participar para llenar la vacante o puesto de nueva creación siempre que cumplan los perfiles y requisitos establecidos para el cargo.



	INFORME EJECUTIVO	CÓDIGO: Informe Directorio N° CTH-2023-001
	RESPUESTA A CONVOCATORIA A SESION ORDINARIA No. 264 DEL CONCEJO METROPOLITANO DE QUITO	

En caso de no existir en la Empresa trabajadores que concursen para la vacante o puesto de nueva creación o que no cumplan los perfiles y requisitos establecidos para el cargo, el Empleador realizará el concurso con personal externo.

El resultado del concurso de merecimientos, será publicado y se comunicará con las respectivas calificaciones a los participantes y al comité de Empresa.

Los concursos a llevarse a efecto serán comunicados o publicados a través de los medios de comunicación con los que dispone la Empresa (...)

NORMAS DE CONTROL INTERNO

407-02.- “(...) La entidad emitirá su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos aprobado por la máxima autoridad y el órgano rector competente. Contendrá la descripción de actividades, responsabilidades, las competencias y requisitos de todos los puestos para el funcionamiento de su estructura orgánica. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación del sistema de administración del talento humano (...)”

3. ACCIONES EFECTUADAS:

La Coordinación de Talento Humano considerando las recomendaciones emitidas por la Contraloría General del Estado, en el transcurso del año 2022, realizó la actualización de algunos instrumentos de gestión de talento humano, mismos que son necesarios para el desarrollo óptimo de los distintos subsistemas que conforman la administración del talento humano. Así mismo se realizó el análisis y preparación de los insumos que son necesarios para convocar a concursos de méritos y oposición bajo el régimen de Código de Trabajo y LOEP, entre los instrumentos de gestión actualizados, están los siguientes:

- Reforma Integral del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos
- Generar el Procedimiento de Concursos de Méritos y Oposición para el Personal regido por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Empresas Públicas - LOEP

a. Reforma Integral del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. - Fue aprobada mediante Resolución Administrativa Nro. EPMPQ-GG-2022-025, de 02 de agosto de 2022. La referida Reforma Integral, contiene la estructura ocupacional en la que se determinan los perfiles de los diferentes puestos que cada unidad administrativa de la Empresa.

Cabe mencionar que, dentro del proceso de Reforma Integral del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, la Coordinación de Talento Humano, únicamente se realizó cambios de denominación de los puestos con los que la EPMPQ contaba, conforme la estructura orgánica vigente, por lo que no se realizaron cambios de partidas presupuestarias generales o individuales, mucho menos cambios de remuneraciones.

Los perfiles de puestos detallados en la estructura ocupacional del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, no se refiere a la creación de los puestos, sino más bien a los requerimientos mínimos que una persona debe cumplir para ocupar una plaza laboral previo a su vinculación a la Empresa bajo cualquier modalidad contractual, sean estos para puestos de carácter permanente u ocasional.

b. Procedimiento de Concursos de Méritos y Oposición para el Personal regido por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Empresas Públicas – LOEP. – Considerando la Reforma Integral del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y las denominaciones de los perfiles de puestos, la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito – EPMPQ, a través de la Coordinación de Talento Humano – CTH, elaboró el procedimiento de Concursos de Méritos y Oposición para el Personal regido por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Empresas Públicas – LOEP.



	INFORME EJECUTIVO	CÓDIGO: Informe Directorio N° CTH-2023-001
	RESPUESTA A CONVOCATORIA A SESION ORDINARIA No. 264 DEL CONCEJO METROPOLITANO DE QUITO	

4. ASPECTOS A CONSIDERAR:

La Coordinación de Talento Humano mediante Informe Técnico No. CTH-2022-367 de 30 de noviembre de 2022, presentó a la Gerencia General, el INFORME DE PERSONAL DE LA EPMPQ CON RESTRICCIONES, documento que contiene el análisis de los casos del personal que presentaban algún tipo de restricción médica y donde se recomienda lo siguiente: “a. *Elaborar los actos administrativos que permitan reformar parcialmente el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la EPMPQ, por creación de los siguientes perfiles de puestos*”.

En función de recomendación emitida en el informe técnico supra referido, la coordinación de Talento Humano, realizó el proceso de Reforma Parcial al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos por inclusión de cinco (5) perfiles de puestos, mismo que fue aprobado con Resolución Administrativa Nro., EPMPQ-GG-2023-005, de 24 de febrero de 2023.

Es importante señalar que, para el proceso de Reforma Parcial al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos por inclusión de cinco (5) perfiles de puestos, no se realizaron cambios de partidas presupuestarias generales o individuales, mucho menos cambios de remuneraciones.

5. CONCLUSIONES:

- La Coordinación de Talento Humano, en función de las recomendaciones emitidas por la Contraloría General del Estado y conforme a la estructura orgánica realizó el proceso de Reforma Integral del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la EPMPQ, aprobada con Resolución Administrativa Nro. EPMPQ-GG-2022-025, de 02 de agosto de 2022
- Dentro del proceso de Reforma Integral del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la EPMPQ, la Coordinación de Talento Humano únicamente se realizó cambios de denominación de puestos, sin afectar las partidas presupuestarias generales o individuales, mucho menos las remuneraciones de los trabajadores y/o servidores de la Empresa.
- La Coordinación de Talento Humano, considerando la Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, elaboró el procedimiento de Concursos de Méritos y Oposición para el Personal regido por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Empresas Públicas – LOEP

Ing. Wilson Quintiliano Soria Heredia
COORDINADOR DE TALENTO HUMANO
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE QUITO

Elaborado por: Diego Copara Especialista de Talento Humano	
---	--