

Oficio Nro. MDT-DFI-2021-0287-O

Quito, D.M., 20 de agosto de 2021

Asunto: Observaciones a la solicitud realizada por la Dirección General de Aviación Civil, para la revisión a la clasificación de puestos por cumplimiento de sentencia.

Señor Psicólogo
Fernando Xavier Delgado Gudiño
Director de Administración de Talento Humano, Encargado
DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL
En su Despacho

De mi consideración:

En referencia al proceso de asistencia técnica requerida por la Dirección General de Aviación Civil, para la revisión a la clasificación de puestos por cumplimiento de sentencia; comunico lo siguiente:

El literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que es competencia del Ministerio del Trabajo: *“Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta Ley”*.

El artículo 52, literal a) y d) del mismo cuerpo legal, determina como atribución y responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano: *“Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia”* y *“Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión de competencias laborales”*.

El primer inciso del artículo 61 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que: *“El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley”*.

El primer inciso del artículo 62 a la Ley Ibídem, señala que: *“El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad”*.

El artículo 112, literal m) del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece como competencia del Ministerio del Trabajo: *“Brindar asesoría técnica, en los temas derivados de la aplicación de la normativa técnica emitida”*.

El artículo 173 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en su primer inciso determina que: *“Las UATH, en base a las políticas y normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución (...)”*.

El segundo inciso del citado artículo, señala que: *“El Manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada*

Oficio Nro. MDT-DFI-2021-0287-O

Quito, D.M., 20 de agosto de 2021

institución del sector público y aprobado por el Ministerio del Trabajo en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley”.

Mediante Resolución Nro. SENRES-RH-2005-000042 de 02 de septiembre de 2005, publicada en Registro Oficial Nro. 103, de 14 de septiembre de 2005, el Ministerio del Trabajo emite la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, estableciéndose los lineamientos e instrumentos, de carácter técnico y operativo para analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos de las instituciones del Servicio Público, reformada mediante Acuerdos Ministeriales Nros. MDT-2015-0232 de 07 de octubre de 2015 y MDT-2016-0152 de 22 de junio de 2016, y Fe de Erratas – Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0152 de 22 de junio de 2016, publicada en Registro Oficial Nro. 817 de 11 de agosto de 2016.

Mediante Oficio Nro. DGAC-CGAF-2021-0052-O de 01 de junio de 2021, la Dirección General de Aviación Civil solicita a esta cartera de Estado, asistencia técnica para dar cumplimiento al Juicio Habeas Data No. 09209-2019-05769.

Con Oficio Nro. MDT-DFI-2021-0272-O de 05 de agosto de 2021, la Dirección de Fortalecimiento Institucional designa a los analistas a cargo de brindar el acompañamiento técnico, y se coordinó una reunión de trabajo el lunes 16 de agosto de 2021, en la cual la UATH institucional realizó una explicación sobre el requerimiento y se acordó remitir la documentación a los analistas designados para realizar la respectiva revisión.

Por lo que, una vez efectuado el análisis técnico de la información remitida por la Dirección General de Aviación Civil, el 17 de agosto de 2021, vía Wetransfer y en función de la reunión realizada con la UATH institucional, el miércoles 18 de agosto, se realizan las siguientes observaciones:

- Los Formularios de Análisis Ocupacional son los documentos habilitantes, en el proceso de implementación del Manual de Puestos, y responden a la situación actual de cada uno de los servidores, sin lo cual no se puede realizar la respectiva verificación de los cargos conforme al Manual de Puestos institucional; por lo que, los mismos deberán ser concordantes con la lista de asignaciones, las Acciones de Personal, Distributivos del Ministerio de Economía y Finanzas y las Unidades Administrativas conforme al Estatuto Orgánico institucional.
- Se evidencia que los Formularios de Análisis se encuentran incompletos ya que no consta la sección del Informe de la Unidad de Administración de Talento Humano en el cual se valida la información detallada en los campos anteriores, esta sección es indispensable para continuar el análisis.
- Además, para que los Formularios de Análisis Ocupacional, tengan validez no deben tener tachones o correcciones, todos los campos deben estar llenos y al estar elaborados a mano deben estar con letra clara y legible.
- Es preciso que, la lista de asignaciones guarde concordancia con los Formularios de Análisis Ocupacional, por lo que se recomienda realizar un análisis minucioso de todos los campos, en especial de los números de cédulas de identidad.
- Cabe mencionar que, las políticas institucionales deben ser revisadas por la UATH institucional deben solventar y ser aplicables a los casos de los servidores para los cuales se realiza el estudio, además deberán tener la respectiva autorización de esta cartera de Estado.
- Para formalizar la solicitud es necesario que, la UATH institucional remita un Informe Técnico, el cual debe contar con los respectivos antecedentes, base legal, el análisis técnico en el cual se evidencie y justifique todos los temas pertinentes que permitan realizar el estudio, un análisis del impacto presupuestario que tendrá el mismo, así como las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Oficio Nro. MDT-DFI-2021-0287-O

Quito, D.M., 20 de agosto de 2021

- La Institución deberá remitir una carpeta con el expediente de cada servidor, el cual debe contener: Formulario de Análisis Ocupacional, Acción de Personal vigente, título de bachiller, Certificado Senescyt (para los casos que aplique), Certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público, último formulario evaluación de desempeño, Certificado laboral emitido por la DGAC que sustente la experiencia que el servidor detalla en los Formularios de Análisis Ocupacionales y los respectivos certificados de cursos y capacitaciones que acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en los perfiles de puestos.
- No se remitió el Formulario de Análisis Ocupacional del Sr. Betancourt Chica Edison Armando quien consta en la lista de asignaciones remitida.
- Es pertinente indicar que, las firmas electrónicas son válidas siempre y cuando todos los funcionarios que suscriben el documento lo realicen de esta manera, y deberán ser remitido en formato digital para verificar la validez de las mismas.

Por lo expuesto, corresponde a la Entidad realizar la verificación y ajustes de la información, con base en las observaciones evidenciadas, a fin de que la información faltante y ajustada sea remitida para una revisión previa al ingreso formal de la solicitud al Ministerio del Trabajo.

Cabe indicar que, la veracidad de la información es de estricta responsabilidad de la Unidad de Administración del Talento Humano Institucional.

Finalmente, es importante indicar, en el caso de que la Dirección General de Aviación Civil requiera, esta cartera de Estado se encuentra presta a brindar asistencia técnica para solventar las referidas observaciones.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Ludi Aracely Quintana Aviles
DIRECTORA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Referencias:
- MDT-VSP-2021-0445-E

Copia:
Señora Magíster
Lorena del Carmen Castellanos Peñafiel
Subsecretaria de Fortalecimiento del Servicio Público

Señor Especialista
Santiago Patricio Enriquez Miranda
Experto en Fortalecimiento Institucional

Señorita
Johana Mishelle Ramírez Landázuri
Analista Senior de Fortalecimiento Institucional

Señora Ingeniera
Nadya Giuliana Ruiz Jacome
Coordinadora General Administrativa Financiera
DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL

Oficio Nro. MDT-DFI-2021-0287-O

Quito, D.M., 20 de agosto de 2021

jr/se