

Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

**Asunto:** En atención al oficio No. MDT-SPN-2020-0313 / Análisis de la propuesta remitida respecto a implementación COESCOPE

Señorita Abogada  
Maria Verónica Zarabía Ponce  
**Subsecretaria de Políticas y Normas**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**

Señorita Abogada  
Gabriela Fernanda Jaramillo Paez  
**Directora de Políticas y Normas de Trabajo y Empleo**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
En su Despacho

De mi consideración,

En atención al **oficio No. MDT-SPN-2020-0313**, de fecha 14 de octubre de 2020, suscrito por la Subsecretaría de Políticas y Normas del Ministerio del Trabajo (MDT) a esa fecha, en el cual se informa lo siguiente:

"(...) *Al respecto, sírvase encontrar adjunto el Informe Nro. MDT-DPNSP-2020-011 respecto a la homologación de perfiles y salarios del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, entre otros aspectos en cuanto a las competencias del Ministerio del Trabajo en el ámbito del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y las observaciones planteadas al Reglamento de Jornadas Laborales del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, con el fin de dar continuidad al respectivo trámite. (...)*" (Énfasis agregado)

Una vez se ha procedido al análisis y reformulación de propuesta en consideración del **Informe Técnico No. MDT- DPNSP-2020-011**, suscrito por la Directora de Políticas y Normas del Servicio Público del MDT; al respecto, de conformidad con las **atribuciones y competencias contenidas en el artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) a cargo de la Dirección Nacional de Talento Humano del SENAE**, en concordancia con el **numeral 6.5.3.2.2 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del SENAE**, al respecto me permito informar lo siguiente:

### I **ANTECEDENTES**

Que mediante oficio No. **MDT-SPN-2019-0042**, de fecha 14 de marzo de 2019, la Subsecretaría de Políticas y Normas del MDT solicitó las propuestas de Estructura Organizacional del CVA, propuesta del plan de carrera, propuesta de perfiles, políticas de ubicación, propuesta de compensación y propuesta de jornada de trabajo.

En este sentido, a través de oficio No. **SENAE-SGG-2019-0006-OF**, de fecha 08 de mayo de 2019, suscrito por la Subdirección General de Gestión Institucional del SENAE, se remitieron las propuestas anteriormente señaladas, para revisión, análisis u observaciones que se considerasen pertinentes.

Posteriormente, mediante oficio No. **MDT-SPN-2019-0217**, de fecha 02 de agosto de 2019, la Subsecretaría de Políticas y Normas remitió el informe técnico No. DPN-SP-2019-003 que contiene el análisis de la información recibida para la elaboración de la escala de remuneraciones mensuales unificadas la compensación anual y aspectos de la carrera de los CVA.

Así mismo, **en los meses de agosto y diciembre, respectivamente, se mantuvieron videoconferencias entre el SENAE y el MDT** en relación a observaciones e inquietudes respecto a la documentación que regirá al Cuerpo de Vigilancia Aduanera del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador (SENAE), de conformidad con lo

**Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF****Guayaquil, 15 de diciembre de 2020**

dispuesto en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP).

Mediante oficio No. **SENAE-DNH-2020-0030-OF**, de fecha 17 de enero de 2020, suscrito por este despacho, el SENAE remitió a la Dirección de Políticas y Normas del MDT, las propuestas correspondientes a escala remunerativa unificada, compensación anual, bandas remunerativas, políticas de ubicación, perfiles de los miembros del Cuerpo de Vigilancia Aduanera (CVA), Plan de carrera de los ascensos y Plan de jornada laboral.

Que a través mediante oficio No. **SENAE-DNH-2020-0148-OF**, de fecha 19 de febrero de 2020, suscrito por este despacho, el SENAE solicitó se informe en cuanto se emita pronunciamiento a la documentación presentada en el mes de enero de 2020.

Que, mediante oficio No. **MDT-SPN-2020-0096-M**, de fecha 16 de marzo de 2020, la **Subsecretaría de Políticas y Normas** remitió al SENAE las observaciones respecto a la documentación remitida al MDT mediante Oficio No. **SENAE-DNH-2020-0030-OF**.

Mediante Oficio No. **SENAE-DNH-2020-0329-OF** de fecha 30 de abril de 2020, la Dirección Nacional de Talento Humano remitió a la Subsecretaría de Políticas y Normas expuso:

*“(…) sin perjuicio del trabajo que se viene realizando y ejecutando, se informa que conforme a las directrices emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas mediante documentos No. MEF-VGF-2020-0003-C y MEF-SP-2020-0002, es criterio de este despacho que durante el segundo trimestre del año 2020 no es pertinente continuar con el presente proceso y acciones relacionadas a proyectos de escala salarial, compensación anual, bandas remunerativas, políticas de ubicación, impacto presupuestario y jornada laboral del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, dentro del proceso de implementación de la reglamentación correspondiente al COESCOP; puesto que dicho proceso puede conllevar solicitudes de creación de puestos, revisión ascendente a la clasificación y valoración de puestos, o acciones / movimientos que podrían generar impacto presupuestario, conforme a las citas expuestas de las Circulares del Ministerio de Economía y Finanzas. (...)”;* razón por la cual, se solicitó el pronunciamiento respecto al procedimiento que la institución debe seguir en virtud de las directrices dadas.

Mediante Oficio No. **MDT-SPN-2020-0132**, de fecha 13 de mayo de 2020, la Subsecretaría de Políticas y Normas emitió su pronunciamiento ante la consulta efectuada por la Dirección Nacional de Talento Humano, indicando:

*“(…) esta Cartera de Estado se ratifica en las observaciones presentadas mediante Oficios Nro. MDT-DFI-2020-0208 de 6 de marzo de 2020 y Nro. MDT-SPN-2020-0096, de 16 de marzo de 2020 y solicita que, una vez que el Cuerpo de Vigilancia Aduanera considere que sea técnicamente viable continuar con el proceso, se remita la información solicitada en los referidos Oficios en la forma y términos señalados. (...)”*

Mediante Oficio No. **MDT-SPN-2020-0313**, de fecha 14 de octubre de 2020 y al Informe Técnico No. **MDT-DPNSP-2020-011**, el MDT remitió las observaciones respecto a la documentación remitida mediante Oficio No. **SENAE-DNH-2020-0467-OF**, en lo que respecta a la **escala salarial, la compensación anual, bandas remunerativas, políticas de ubicación, bandas remunerativas, impacto presupuestario y jornada laboral** del Cuerpo de Vigilancia Aduanera del SENAE, dentro del proceso de implementación de la reglamentación correspondiente al COESCOP, informando en su parte pertinente lo siguiente:

*“(…) 3.1.- Escala de remuneraciones mensuales unificadas (...) mediante Oficios Nro. SENAE-DNH-2020-0030-OF, de 17 de enero de 2020; y, Nro. SENAE-DNH-2020-0467-OF, de 06 de agosto de 2020; el Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, acogió la propuesta de remuneraciones mensuales unificadas remunerativa analizada por el Ministerio del Trabajo y remitida en el Informe Técnico Nro. DPNSP-2019-003, de 01 de agosto de 2019; por lo que la propuesta se ratifica y no existen observaciones al respecto. (...) 3.2.- Compensación Anual (...) una vez que la institución cuente con los recursos presupuestarios necesarios para su aplicación, y ponga en conocimiento de esta Cartera de Estado, se procederá a efectuar el análisis correspondiente, a fin de establecer una compensación anual para los servidores del Cuerpo de*

Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

*Vigilancia Aduanera. (...) 3.3.- Políticas de Ubicación (...) 3.4.- Bandas Salariales (...) 3.5.- Impacto Presupuestario (...) En el caso de que el Servicio Nacional de Aduana del Ecuador remita una nueva propuesta de bandas salariales y políticas de ubicación se podrá realizar el impacto correspondiente que permita comparar las propuestas del Ministerio del Trabajo o Servicio Nacional de Aduana del Ecuador versus la situación Actual. (...)"*

Así mismo, en lo que respecta al proyecto de reglamento que regulará la jornada laboral CVA, el MDT efectuó ciertas observaciones al documento anteriormente remitido.

## II FUNDAMENTO LEGAL

Al respecto cabe considerar los siguientes preceptos contenidos en la normativa vigente:

El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, ordena: *"Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. ..."*

El artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: *"(...) La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público."*

El artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *"El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales, las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, las normas regionales y las ordenanzas distritales, los decretos y reglamentos, las ordenanzas, los acuerdos y las resoluciones, y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (...)"*

El primer artículo innumerado luego del artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público, estipula: *"Protección judicial y administrativa.- Las y los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a las y los servidores públicos oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos."*

En el mismo sentido, el segundo artículo innumerado luego del artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone: *"Aplicación favorable a la o al servidor público.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones de esta Ley, las y los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a las y los servidores públicos."*

El artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: *"De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: (...) r) Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente."*

El artículo 115 de la Ley Orgánica del Servicio Público, manifiesta: *"Las servidoras y los servidores públicos de (...) las entidades complementarias de seguridad que por sus peculiaridades y particularidades en el ejercicio de la profesión militar, policial y otras de seguridad integral que no perciban horas extraordinarias o suplementarias, subrogación, encargo u otros beneficios económicos por los conceptos previstos en esta Ley para los servidores, percibirán por compensación los valores a que hubiere lugar, en base a la resolución que emita el Ministerio rector del trabajo para tal efecto."*

Mediante Suplemento del Registro Oficial Nro. 19 de 21 de junio del 2017, fue publicado el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público - Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, que tiene como objeto regular la organización, funcionamiento institucional,

## Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

regímenes de carrera profesional y administrativo- disciplinario del personal de las entidades de seguridad ciudadana y orden público, con fundamento en los derechos, garantías y principios establecidos en la Constitución de la República.

El artículo 2 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público señala que: *“las disposiciones de este Código son de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional y se rigen al mismo las siguientes entidades: (...) 4. Entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva: a) Cuerpo de Vigilancia Aduanera. (...)”*

El artículo 4 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, determina: *“Las disposiciones de este Código y sus reglamentos constituyen el régimen jurídico especial de las entidades de seguridad antes descritas...”*

El artículo 9 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, dispone: *“Jerarquía.- La jerarquía es el orden de precedencia de los grados o categorías, según corresponda, que el orgánico de personal de cada una de las entidades previstas en este Código establece, asignando competencias, atribuciones, responsabilidades y mando.*

*Todas las disposiciones operacionales y de gestión se realizarán a través de los respectivos órganos competentes, sin perjuicio de los canales directos de información necesarios para cumplir con los fines de coordinación.”*

El artículo 12 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece: *“Cargo.- El cargo es el perfil del puesto necesario para lograr los objetivos institucionales. La determinación del cargo se realizará en coordinación con el ministerio rector en materia de trabajo de acuerdo a la estructura organizacional de las entidades de seguridad y los requisitos establecidos en la ley y sus reglamentos.”*

El artículo 32 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, dispone: *“Perfiles.- Los órganos competentes de la gestión del talento humano elaborarán los perfiles requeridos para el ingreso de los y las aspirantes para integrarse como servidoras o servidores públicos de las entidades de seguridad previstas en este Código.*

*Asimismo, elaborarán los perfiles requeridos para cada una de las posiciones de conducción y mando, coordinación operativa, supervisión operativa y ejecución operativa.”*

El artículo 258 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público establece: *“Naturaleza.- El Cuerpo de Vigilancia Aduanera es el órgano de ejecución operativa del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, que de conformidad al ámbito de la presente ley, se constituye como una entidad complementaria de seguridad, de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada.”*

La Disposición Transitoria Cuarta del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece: *“(...) la respectiva institución rectora nacional de las entidades complementarias de seguridad y el ministerio rector de los asuntos de trabajo determinarán la homologación de perfiles y salarios de las instituciones reguladas en esta Ley. Para ello, los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas, se establecerán previo estudio técnico por parte del ministerio encargado de los asuntos de trabajo y el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas.”*

La Disposición Transitoria Quinta del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, dispone: *“ El Ministerio encargado de los asuntos de trabajo emitirá las directrices para precautelar los derechos de aquellas y aquellos servidores que no cumplan con el perfil establecido para el puesto en las carreras reguladas en este Código”*

Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

### III ANÁLISIS, OBSERVACIONES Y PROPUESTA TÉCNICA

Por lo expuesto, se procede a emitir el análisis, observaciones y propuesta técnica en relación al Oficio No. MDT-SPN-2020-0313, de fecha 14 de octubre de 2020 y al Informe Técnico No. MDT- DPNSP-2020-011, conforme al siguiente informe técnico:

#### 1.- Políticas de Ubicación.-

En atención a los comentarios derivados de las Políticas de Ubicación propuestas por el SENAE, se informa lo siguiente:

El Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, en calidad de ente rector del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, determina la **necesidad de hacer prevalecer los años de experiencia ante la instrucción formal al momento de ubicar al personal del CVA en la nueva estructura amparada por el COESCOPE**; conforme a las siguientes consideraciones:

- La **legitimidad** como un **principio que rige a todo cuerpo armado y jerarquizado**.
- La **experiencia** da una **ventaja cualitativa** para poder perfilar de mejor manera casos o situaciones de posibles delitos.
- La **Fuerzas Armadas, la Policía Nacional, los Bomberos, la Comisión de Tránsito, así como otras entidades de seguridad y orden público**, también han previsto en su estructura jerárquica y orgánica, la **experiencia de sus filas como un factor determinante a la hora de establecer la jerarquía**, indistintamente de la instrucción formal del uniformado.

Es preciso señalar que, al momento de establecer los **ascensos en la carrera del CVA, se ha previsto como parámetro o requisito, que los servidores alcancen un mayor grado académico** a fin de poder aplicar al grado inmediato superior, de tal manera que la instrucción se encuentra considerada como un factor determinante en el desarrollo de la carrera.

Así también, **se adjunta el memorando No. SENAE-DNV-2020-2631-M**, suscrito por la Dirección Nacional del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, mismo que contiene **informe técnico emitido por la Dirección Nacional del Cuerpo de Vigilancia que sustenta el análisis y fundamento para considerar la experiencia sobre la instrucción formal**, en razón de los **2 niveles y roles descritos dentro de cada uno de ellos**, que derivan en la importancia de contar con las **destrezas y competencias conductuales**, anteriormente indicadas en el presente proceso de homologación.

En consideración de este antecedente, se procede a **justificar las observaciones descritas en el Informe Técnico Nro. MDT- DPNSP-2020-011**, en el siguiente sentido:

**Observación 1:** *“Existen 816 servidores dentro de la matriz enviada; sin embargo, se evidencia que existen 273 servidores que han ingresado posterior al 18 de diciembre de 2017, fecha en la cual entro en vigencia el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, por lo tanto el estudio se efectuará únicamente para los 543 servidores que están dentro del tiempo que establece el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público para que sean ubicados dentro de la carrera establecida para el Cuerpo de Vigilancia Aduanera.”*

De conformidad a lo indicado, y toda vez que **actualmente se encuentran en funciones 794 servidores del Cuerpo de Vigilancia Aduanera**, de los cuales **259 (número actual) ingresaron posterior al 18 de diciembre de 2017**, estos últimos serán ubicados en la nueva estructura de acuerdo al grado que ocupan, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido para el puesto; esto, será establecido a través de una **disposición transitoria dentro de las políticas de ubicación**.

## Oficio Nro. SENA-E-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

Es necesario indicar que si bien el criterio jurídico expuesto en la observación en análisis, señala que se debe considerar únicamente a aquellos servidores CVA que se encontraban en funciones a la entrada en vigencia del COESCOP, es necesario precautelar de que manera los referidos servidores CVA en cuestión, se mantendrían en funciones una vez se emitan los instrumentos técnicos y legales que constan pormenorizados en la presente propuesta, durante la vigencia o lapso de sus respectivas modalidades contractuales, de tal manera que puedan ocupar durante dicho lapso un puesto que exista en la estructura orgánica institucional, sin perjuicio de la posibilidad de ingreso a la carrera conforme lo estipule la normativa vigente y aplicable.

**Observación. 2:** “De acuerdo al perfil propuesto, existen 269 servidores que cumplen con la instrucción formal requerida para cada grado (...)”

**Observación 3:** “Así mismo, existen 83 servidores del Cuerpo de Vigilancia Aduanera que acreditan una instrucción formal adicional a la requerida en el perfil propuesto por el Servicio Nacional de Aduana del Ecuador para la ubicación (...)”

**Observación. 4:** “Finalmente, se puede verificar que existen 191 servidores del Cuerpo de Vigilancia Aduanera que no cumplen con la instrucción formal requerida en el perfil propuesto para la ubicación (...)”

Las **observaciones 2, 3 y 4**, se derivan de la postura del MDT referente a la ubicación del personal del CVA por instrucción formal, independientemente de los años de experiencia; por lo que, el **SENAE ratifica propuesta respecto a que en el proceso de homologación se haga prevalecer los años de servicios, conforme a la expuesto al inicio del presente numeral.**

**Observaciones 5 y 6:** “La matriz enviada por parte del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador se divide en dos partes, la primera fase corresponde a la “Situación Actual” donde se evidencia las siguientes novedades: 1. En el apartado “Años de Experiencia en General dentro de la Institución” se coloca una fecha, misma que no permite determinar con exactitud a que corresponde; ya que no 18 de 37 detalla específicamente la experiencia general de cada servidor público dentro de la institución; y, 2. En el apartado “Años de servicios en el puesto institucional” del mismo modo se visualiza que se coloca la misma fecha del apartado anterior; sin embargo, no se detalla de manera exacta cual es el tiempo de permanencia en el puesto de cada servidor público.”

En lo concerniente a las **observaciones 5 y 6**, se procedió a modificar los datos contenidos en las columnas en mención, a fin de que en las mismas consten los años de experiencia de los servidores en la institución.

**Observación 7:** “En el apartado “Años de servicios en el puesto institucional” existen 273 servidores que tienen fecha de ingreso a la institución el “01 de septiembre del 2019”; sin embargo, estos servidores no se deben considerar para realizar la ubicación dentro de la carrera que establece el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.”

En atención a esta observación, se eliminó de la matriz “Propuesta MDT” los registros de los servidores cuyo ingreso al SENA-E se produjo posterior a la fecha en que entró en vigencia el COESCOP.

**Observación 8:** “En el apartado “Denominación del Puesto COESCOP”, no existe ningún servidor para el grado de “Prefecto Comandante”; por lo tanto, no se ha receptado propuesta alguna en dicho grado.”

Esto se debe a que el **Prefecto Comandante es designado** de una terna conformada por los 3 Prefectos Jefes más antiguos, previo informe de la Comisión, **según lo establecido en el Art. 248 del COESCOP**, que expresamente dispone en su parte pertinente lo siguiente:

**“Art. 248.- Máxima autoridad del nivel directivo.- La máxima autoridad del nivel directivo será elegida mediante una terna de candidatos compuesta por las y los servidores de mayor jerarquía y antigüedad del nivel directivo de cada entidad, previo informe de cumplimiento de requisitos emitido por la Comisión de Calificaciones y Ascensos. La terna será elaborada y enviada por la Comisión para la designación de la**

## Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

máxima autoridad de la institución rectora nacional en el caso de las entidades complementarias de seguridad del Ejecutivo y la local para aquellas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales o metropolitanos. (...)" (Énfasis agregado)

**Observación 9:** “En el apartado “¿Cumple Instrucción Formal con el perfil propuesto?”, existen 184 personas que no cumplen con dicha instrucción para el grado de COESCOP propuesto. Por lo que, se debería proponer una política de transitoriedad para estos servidores con el fin de que puedan regularizar su perfil. Cabe recalcar que, el personal del Cuerpo de Vigilancia Aduanera que no cumple dentro de la propuesta son únicamente quienes no tienen el título exacto de la instrucción formal propuesta por cada grado y son quienes poseen títulos inferiores al requerido.”

Las **políticas de ubicación propuestas por el SENAE contemplan las directrices** a seguir en caso de que un servidor no cumpla con la instrucción formal requerida, las mismas que consisten en **otorgarles un tiempo determinado para que puedan obtener el nivel de instrucción establecido en el respectivo perfil del puesto.**

**Observación 10:** “En el mismo sentido, existen 359 personas que si cumplen con dicha instrucción para el grado de COESCOP propuesto; pero se debe recalcar que las personas que se dice cumplen dentro de la propuesta incluyen aquellos que poseen títulos inferiores, iguales y superiores al propuesto por cada grado, es decir, que a pesar de que el Servicio Nacional de Aduana del Ecuador en la matriz indica que si cumplen con el perfil propuesto, en realidad no es así porque no poseen el título solicitado. Por lo que se detalla en los numerales 2 y 3 anteriormente citados, no está claramente definidos los parámetros para que los servidores públicos del Cuerpo de Vigilancia Aduanera cumplan o no cumplan su instrucción formal acompañado de su experiencia, además de la inconsistencia de la información.”

La observación correspondiente a la inconsistencia de la información fue subsanada en la matriz “Propuesta MDT”; así como también, las **políticas de ubicación contemplan claramente el procedimiento a seguir en los casos en que el personal del CVA no cumpla con el nivel de instrucción requerido.**

**Observación 11:** “La aplicación de la ubicación en el grado es para todos los servidores públicos que forman parte del personal del Cuerpo de Vigilancia de Aduanera, y, la construcción del perfil para su ubicación de todo el personal debe basarse en el análisis del componente de instrucción formal que posee actualmente el servidor versus su experiencia, logrando así una ubicación equitativa y justa en la primera banda de cada grado, y esto a su vez no tiene que implicar un impacto presupuestario alto.”

**Observación 12:** “Se debe considerar que la ubicación en el grado únicamente por el número de años de servicio no permite incluir una transitoriedad para que los servidores que pertenecen al Cuerpo de Vigilancia Aduanera culminen con la instrucción formal requerida para cada cargo que establece el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.”

**Observación 13:** “Los servidores del Cuerpo de Vigilancia Aduanera que no cumplan con el perfil en cuanto a instrucción formal, se procederá a ubicar en función de los “años de servicio en el puesto requerido” y en el acto normativo que emita el Ministerio del Trabajo se les otorgará una transitoriedad para que puedan cumplir y continuar con el crecimiento en las bandas y posteriormente puedan ascender al grado inmediato superior, esta transitoriedad irá construida en base al tiempo que le toma al servidor público obtener el título requerido. Cabe indicar que, en caso de no cumplir dicha transitoriedad se establecerá sanciones disciplinarias.”

Las **observaciones 11, 12 y 13**, hacen referencia a la ubicación en la nueva estructura conforme a la instrucción formal como primer parámetro a considerar; no obstante, el **SENAE ratifica la necesidad de homologar al personal conforme a los años efectivos de servicio en la institución, conforme al informe técnico adjunto** según lo expuesto al inicio del presente enunciado.

**Observación 14:** “La construcción del perfil para la homologación del personal a la nueva estructura del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, se puede determinar de manera

## Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

general es decir se puede colocar únicamente tercer nivel o cuarto nivel, sin especificar que título se requiere para cada grado; sin embargo, si el Servicio Nacional de Aduana del Ecuador considera importante especificar que el área de conocimiento sea acorde a “Contabilidad y Auditoría, Gestión Financiera, Administración, Información Gerencial, Comercio, Competencias Laborales, Comercio Exterior”, deberían colocar en el cuadro de EXCEL dicha especificidad para poder hacer el cruce de la información.”

Para los casos en que el **servidor cumpla con el nivel de instrucción formal requerido, y no con el área de conocimiento, se considera necesario mantener la siguiente política de ubicación previamente propuesta:** “(...) por única ocasión, deberán recibir durante 6 meses, capacitaciones virtuales referentes a los campos de conocimiento en mención, que podrán ser impartidas por personal capacitado de la institución o entidades públicas (...).”; esto, a fin de que los mismos adquieran conocimientos relacionados al área administrativa, necesarios para un mejor manejo de las actividades.

**2.- Bandas Remunerativas.-**

En el **Informe Técnico No. MDT- DPNSP-2020-011**, se nos vuelve a informar lo que determina el artículo 185 de la Ley de Seguridad Social, en donde establece que para la jubilación ordinaria por vejez: “*Se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) impositivos mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) impositivos mensuales sin límite de edad.*”

*A partir del año 2006, la edad mínima de retiro para la jubilación ordinaria de vejez, a excepción de la jubilación por tener cuatrocientos ochenta (480) impositivos mensuales, no podrá ser inferior a sesenta (60) años en ningún caso; y, en ese mismo año se la podrá modificar de acuerdo a la expectativa de vida promedio de toda la población de esa edad, para que el periodo de duración de la pensión por jubilación ordinaria de vejez, referencialmente alcance quince (15) años en promedio.*

*En lo sucesivo, cada cinco (5) años, después de la última modificación, se revisará obligatoriamente la edad mínima de retiro, condicionada a los cálculos matemáticos actuariales vigentes y con el mismo criterio señalado en el inciso anterior.”*

Y además expresa que en ninguna parte el SENAE da mayores explicaciones y se entiende que plantea que la duración de cada banda remunerativa sea de dos años en función de la propuesta remitida anteriormente, por lo que una vez realizado la sumatoria por cada grado más cada banda establecida, se evidenció que la duración de la carrera queda con treinta y seis (36) años de servicio para el “Nivel Técnico - Operativo”, y para el “Nivel Directivo” (más un número indeterminado de años para el “Prefecto Comandante”); cuando lo correcto debería ser de 40 años máximo de duración desde el “Vigilante de Aduana 4” hasta el “Prefecto Comandante”.

Ante esta observación, se expone lo siguiente:

El **Servicio Nacional de Aduana del Ecuador insiste en proponer una estructura de carrera dividida**, la misma que está **sustentada en el informe técnico contenido el memorando No. SENAE-DNV-2020-2631-M**, suscrito por el Director Nacional del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, así mismo, en función de lo indicado, la **propuesta de una carrera dividida cumple con lo estipulado en el artículo 185 de la Ley de Seguridad Social.**

En lo que respecta a los “*años indeterminados del Prefecto Comandante*” que expresa el documento en análisis, **se recuerda que en reiteradas ocasiones se ha informado que el Prefecto Comandante es la figura que se encuentra definida en el artículo 248 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP)**, esto es:

**"Art. 248.- Máxima autoridad del nivel directivo.- La máxima autoridad del nivel directivo será elegida mediante una terna de candidatos compuesta por las y los servidores de mayor jerarquía y antigüedad del nivel directivo de cada entidad, previo informe de cumplimiento de requisitos emitido por la Comisión de**

## Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

*Calificaciones y Ascensos. La terna será elaborada y enviada por la Comisión para la designación de la máxima autoridad de la institución rectora nacional en el caso de las entidades complementarias de seguridad del Ejecutivo y la local para aquellas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales o metropolitanos.*

*En los casos de las entidades complementarias de la Función Ejecutiva el nombramiento de la máxima autoridad de la carrera se realizará mediante acto administrativo del ente rector nacional. (...)” (Énfasis agregado)*

En este sentido, el SENAE ha normado los años de servicio para el cargo “*Prefecto Comandante*” en el Plan de Carrera del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, constituyéndose en 2 años de servicio pudiendo ser prorrogado por 2 años más.

Las bandas salariales propuestas por el SENAE se mantienen de la siguiente forma en virtud de la carrera dividida:

	Banda Remunerativa	Años de servicio	Porcentaje	Dif en RMU	Incremento	RMU
<b>PREFECTO COMANDANTE</b>	Banda 1	2 años de servicio pudiendo ser prorrogados				\$ 2.408,00
<b>PREFECTO JEFE</b>	Banda 1	de 31 a 40	50%	\$ 324,00	\$ 162,00	\$ 2.358,00
<b>PREFECTO</b>	Banda 2	de 26 a 30	50%	\$ 324,00	\$ 162,00	\$ 2.196,00
	Banda 1	de 21 a 25	50%	\$ 274,00	\$ 137,00	\$ 2.034,00
<b>SUBPREFECTO</b>	Banda 2	de 16 a 20	50%	\$ 274,00	\$ 137,00	\$ 1.897,00
	Banda 1	de 11 a 15	50%	\$ 84,00	\$ 42,00	\$ 1.760,00
<b>INSPECTOR</b>	Banda 2	de 6 a 10	50%	\$ 84,00	\$ 42,00	\$ 1.718,00
	Banda 1	de 1 a 5				\$ 1.676,00

Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

	Banda Remunerativa	Años de servicio	Porcentaje	Dif en RMU	Incremento	RMU
<b>SUPERVISOR DE ADUANA 2</b>	Banda 1	de 36 a 40	50%	\$ 200,00	\$ 100,00	\$ 1.412,00
<b>SUPERVISOR DE ADUANA 1</b>	Banda 2	de 33 a 35	50%	\$ 200,00	\$ 100,00	\$ 1.312,00
	Banda 1	de 31 a 32	50%	\$ 126,00	\$ 63,00	\$ 1.212,00
<b>VIGILANTE DE ADUANA 1</b>	Banda 2	de 28 a 30	50%	\$ 126,00	\$ 63,00	\$ 1.149,00
	Banda 1	de 24 a 27	50%	\$ 100,00	\$ 50,00	\$ 1.086,00
<b>VIGILANTE DE ADUANA 2</b>	Banda 2	de 21 a 23	50%	\$ 100,00	\$ 50,00	\$ 1.036,00
	Banda 1	de 17 a 20	50%	\$ 85,00	\$ 42,50	\$ 986,00
<b>VIGILANTE DE ADUANA 3</b>	Banda 2	de 13 a 16	50%	\$ 85,00	\$ 42,50	\$ 943,50
	Banda 1	de 9 a 12	50%	\$ 84,00	\$ 42,00	\$ 901,00
<b>VIGILANTE DE ADUANA 4</b>	Banda 2	de 5 a 8	50%	\$ 84,00	\$ 42,00	\$ 859,00
	Banda 1	de 1 a 4				\$ 817,00

Esto quiere decir que, **habiendo cursado la mitad del tiempo en el cargo, cada servidor tendría un incremento del 50 % de la diferencia que existe entre el cargo actual al cargo inmediato superior.**

Los únicos cargos que no tendrían este incremento serían Prefecto Comandante, Prefecto Jefe y Supervisor de Aduana 1.

### 3.- Impacto Presupuestario

Se adjunta el cuadro del impacto presupuestario, el mismo que se encuentra sustentando conforme al informe técnico expuesto ut supra.

### 4.- Jornada Laboral

En lo que respecta a la **Jornada Laboral del CVA**, se realizaron ciertos cambios en el documento.

En virtud del comentario inserto: *“No se ha tomado en consideración la prevención de riesgos laborales para el personal que aplicará este documento, se recomienda colocar todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo incluyendo la identificación, medición, evaluación y control de los riesgos laborales a los que los trabajadores se encuentran expuestos, con la finalidad de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales”*

Ante esto, la **Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional del SENAE** informó mediante memorando No. SENAE-DSS-2020-0164-M, que mientras no se cuente con los perfiles aprobados y el reglamento de jornadas laboral, no sería idóneo realizar un estudio médico técnico de seguridad y salud, puesto que lo más razonable sería contar con documentos legalmente aprobados.

## Oficio Nro. SENA-E-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

En este aspecto, se incorporó una transitoria en el reglamento que expresa justamente que cuando se tenga la información antes mencionada, se procederá a realizar los estudios de medición, evaluación y control de riesgos laborales del personal del CVA.

Sin perjuicio esto, la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional del SENA-E remitió mediante memorando No. SENA-E-DSS-2020-0164-M, un articulado en el ámbito de seguridad y salud ocupacional que fue incorporado en el Reglamento de Jornada Laboral para el CVA, además informó que los horarios propuestos son viables en virtud de que no se evidencia afectaciones físicas y a la salud de los miembros del Cuerpo de Vigilancia Aduanera.

**5.- Respecto a conclusiones del Informe Técnico No. MDT- DPNSP-2020-011**

1.- *“En la nueva matriz remitida, se evidencia un incremento en la nómina ya que actualmente son 816 servidores y la homologación de perfiles y salarios debe ser únicamente para aquellos servidores que prestaban servicios en el Cuerpo de Vigilancia Aduanera previo a la entrada en vigencia del mismo. (...)”*

Se procedió a cambiar el cuadro de Excel, es importante indicar que la información detallada en dicho cuadro, corresponde a los servidores en servicio activo tanto en la fecha de publicación del COESCOP como en la actualidad. A la presente fecha, contamos con casos de servidores que han fallecido y otros que se han desvinculado por jubilación, terminación de nombramiento provisional y destitución.

2.- *“La propuesta contenida en el presente considera una sola carrera. La división entre niveles directivos y técnico operativos no está justificada técnicamente, siendo la única distinción que hace por el nombre del puesto. En razón de que en la propuesta de políticas de ubicación hace referencias a dos tipos de carrera, pero no existe más información al respecto, debe establecerse claramente la justificación técnica de la diferenciación que existe entre las carreras de los niveles directivos y técnico operativo en caso de que la carrera esté dividida de alguna manera.”*

En virtud de esta conclusión, el SENA-E adjunta el Informe Técnico remitido en el memorando No. SENA-E-DNV-2020-2631-M, suscrito por el Director Nacional del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, el mismo que sustenta la división de la carrera de CVA, en el que expresa entre otras cosas:

**"CONCLUSIONES:**

1. Por necesidad institucional, se recomienda mantener la carrera dividida, por lo explicado en la relevancia a nivel de ejecución de operaciones en zona secundaria y línea de frontera.

2. La finalidad de la normativa existente para la Ex Policía Militar Aduanera (Ley Orgánica de Aduanas) hoy Cuerpo de Vigilancia Aduanera, fue la de mantener una organización profesional que cumplan funciones operativas y planifique su desarrollo, reformando íntegramente la administración de la Policía de Aduanas, unificando el mando para mejorar el control y entrenamiento del personal. Manteniendo la siguiente estructura: a. Comandancia General, b. Cuartel General, c. Unidades Policiales, d. Institutos de Reclutamiento y perfeccionamiento de Oficiales y Tropa, e. Servicios y f. Tropas de servicios.- La Policía Aduanera mediante su Ley de Personal (Decreto No. 653) clasificó al personal en razón de su categoría, en Oficiales, Aspirantes a Oficiales y Tropa.

3. La Ley Orgánica de Aduanas (10 de marzo de 1994) estableció la Organización del Servicio de Vigilancia Aduanera, determinando el cuantitativo y su estructura: a) Un Director, b) Inspectores; c) Aspirantes a inspectores; y, d) Personal de Vigilancia.- El grado y la situación en el Servicio de Vigilancia Aduanera se determinaron así: a) De los inspectores y de los aspirantes a inspectores, por acuerdo del Ministro de Finanzas y Crédito Público; b) Del personal de Vigilantes, por resolución del Director Nacional del Servicio de Aduanas, a solicitud del Director del Servicio de Vigilancia Aduanera.

4. El COESCOP establece en su artículo 260 la estructura orgánica de la carrera del personal de los niveles

## Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

Directivo y Técnico Operativo del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, de la siguiente forma:

Nivel	Rol	Grado
Directivo	Conducción y Mando	Prefecto Comandante
		Prefecto Jefe
	Coordinación	Prefecto.
		Subprefecto
Técnico Operativo	Supervisión Operativa	Supervisor de aduana 1°.
		Supervisor de aduana 2o.
	Ejecución de procesos	Vigilante de aduana 1°.
		Vigilante de aduana 2o.
		Vigilante de aduana 3o.
		Vigilante de aduana 4o.

4.- El Tipo de formación recibida por el personal de la Ex Policía Militar Aduanera, hoy Cuerpo de Vigilancia Aduanera ha sido diferenciado por las funciones y responsabilidades que en cada grupo ocupacional cumplen, siendo la siguiente: Formación, para Inspectores (Oficiales) 03 años de Curso de Formación y para personal de Vigilantes (Tropa) de 01 año; cada año lectivo estaba dividido en periodos: Militar, Policial y formación académica en administración aduanera, mención comercio exterior.

5.- El Servicio Nacional de Aduana del Ecuador y el Ministerio de Trabajo establecieron, en su momento, la descripción de los perfiles en los diferentes grupos ocupacionales para el Servicio de Vigilancia Aduanera:

Perfiles en los diferentes Grupos Ocupacionales
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>
Inspector de vigilancia aduanera 1
Inspector de vigilancia aduanera 2
Inspector de vigilancia aduanera 3
Inspector Jefe de vigilancia aduanera
<b>NIVEL OPERATIVO</b>
Vigilante aduanero 1
Vigilante aduanero 2

6.- El ROL y las ACTIVIDADES ESENCIALES para el personal de Vigilantes aduaneros (Nivel Técnico Operativo) es la Ejecución de Procesos de Apoyo y Tecnológico, el cumplimiento de las disposiciones emitidas por su superior jerárquico, tales como: la vigilancia, control, apoyo en la ejecución de operativos de vigilancia, investigaciones, patrullajes y acciones de control en el territorio aduanero relativo al ingreso y salida de mercancías.; mientras que al personal de Inspectores (Nivel Directivo) le corresponden la Planificación, Ejecución y Supervisión de Procesos, impartir instrucciones, dirigir y controlar las actividades de los servidores a su cargo en su respectiva Unidad;

7.- El Cuerpo de Vigilancia Aduanera es el órgano de ejecución operativa del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, de conformidad al ámbito del COESCOPE, constituyéndose como una entidad complementaria de seguridad, de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada; en tal sentido, es indispensable mantener su estructura organizativa en los dos niveles de gestión (Directivo y Técnico Operativo) a fin de saber quién es su mando directo y conocer los cargos dentro de la entidad, permite reflejar los diversos tipos de trabajos, especializados o no, que se realizan en la entidad debidamente asignados por área de responsabilidad o función, beneficiando también la comunicación interna,

Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

la operatividad y disciplina.

8.- Contar con todos los niveles jerárquicos permite conocer mejor a la institución, mejorar la comunicación y coordinación a todo nivel mostrando una forma moderna de gestión: el nivel de Directivo con rol de conducción y mando, es quien planifica, dirige, controla, coordina y presenta la evaluación de gestión a nivel Nacional, el nivel Directivo con el rol de Coordinación es el que tiene responsabilidad respecto a la gestión de unidades específicas y el nivel Técnico Operativo ejecuta funciones de apoyo, operativas y administrativas al resto de niveles.

9.- En la Interacción con otras Fuerzas (FFAA, PPNN, CTE), al cumplir con las operaciones de coordinación de Aduana, Seguridad y apoyo, es necesario que la actuación de cooperación, coordinación y operación se realice en el mismo grado, contribuyendo a la creación de un ambiente adecuado para el trabajo en equipo.

10.- Mantener la estructura orgánica de la carrera del personal del Cuerpo de Vigilancia Aduanera con sus niveles Directivo y Técnico Operativo debidamente diferenciados facilita el desempeño efectivo de las funciones gerenciales, permite maximizar las competencias, la colaboración y el respeto a las normas organizacionales, optimiza recursos humanos y materiales, mejorando la eficiencia productiva, calidad de vida y trabajo.

11.- Los niveles directivos y técnico operativos como se ha demostrado, han sido claramente diferenciados a través de los distintos cambios de la Institución, cada miembro tiene definido su derecho a integrar un grado y antigüedad en función a la promoción en que se graduó, la antigüedad que obtuvo y la antigüedad actual en base a su permanencia efectiva en la institución. (...)" (Énfasis agregado)

3.- "Por tanto, se requiere un cambio de orden respecto a la consideración de los parámetros pero no se justifica la razón por la cual se cambia el orden respecto a los parámetros ya propuestos."

En el punto 1 del presente informe se sustenta la razón por la cual, el SENAE considera que **debe de prevalecer en la Política de Ubicación la experiencia sobre la instrucción formal.**

4.- Al definir la política "Posee el nivel de instrucción requerido, pero el área de conocimiento no es a fin a la determinada en el perfil"; se recalca que en la construcción del perfil que será utilizado una sola vez para la homologación del personal a la nueva estructura de Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, por lo que se puede determinar de manera general es decir se puede colocar únicamente tercer nivel o cuarto nivel, sin especificar que título se requiere para cada grado. Todo esto en razón de que no se dispone de la información para hacer el cruce específico en la definición del impacto presupuestario.

En el punto 1 del presente informe se realiza el cambio indicado, así como en el documento "Políticas de Ubicación".

5.- "Debe confirmarse ante el ente rector competente la existencia en el mercado de los títulos de cuarto nivel técnico tecnológicos.

El Art. 118 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) correspondiente a "Niveles de formación de la educación superior", establece expresamente lo siguiente:

"(...) 2. Cuarto nivel o de posgrado, está orientado a la formación académica y profesional avanzada e investigación en los campos humanísticos, tecnológicos y científicos.

a) Posgrado tecnológico, corresponden a este nivel de formación los títulos de: especialista tecnológico y el grado académico de maestría tecnológica.

b) Posgrado académico, corresponden a este nivel los títulos de especialista y los grados académicos de maestría, PhD o su equivalente, conforme a lo establecido en esta Ley. (...)"

En tal sentido, **la LOES contempla títulos de Cuarto Nivel tecnológico o académico; por lo que, los perfiles**

Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF

Guayaquil, 15 de diciembre de 2020

elaborados por el SENAE al detallar en nivel de instrucción: “Cuarto Nivel”, abarcan cualquiera de las 2 tipologías.

6.- “Se sugiere que cualquier tipo de sugerencia de cambio a la propuesta no implique un impacto presupuestario mayor al que se propone para que exista viabilidad de un dictamen presupuestario favorable por parte del ente rector en finanzas públicas.”

El SENAE al mantener la propuesta de carrera dividida y al hacer prevalecer la experiencia sobre la instrucción formal ha procedido a sustentar el presupuesto que requeriría para cancelar la nómina del personal del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, en consideración del presente documento, de los informes técnicos y anexos del presente informe, así como de la necesidad institucional expuesta.

#### IV SOLICITUD

En virtud de lo expuesto, se pone a su consideración el presente informe técnico conforme al análisis, observaciones y propuesta técnica en lo concerniente al oficio No. MDT-SPN-2020-0313 y el informe técnico No. MDT- DPNSP-2020-011, y, se solicita comedidamente su pronunciamiento a efectos de continuar con la implementación del presente proceso, conforme a derecho corresponda.

Se adjunta al presente la documentación que sustenta la presente propuesta técnica.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

#### *Documento firmado electrónicamente*

Abg. Lorena de Lourdes Aguilar Heredia  
**DIRECTORA NACIONAL DE TALENTO HUMANO**

#### Referencias:

- SENAE-DNH-2020-0186-E

#### Anexos:

- Políticas de Ubicación
- Matriz de Servidores
- Presupuesto
- Informe Técnico - División de Carrera
- Criterio de Dirección Seguridad y Salud Ocupacional
- Bandas Salariales
- proyecto\_de\_reglamento\_de\_jornadas\_laborales\_del\_cva\_15.12.2020.doc
- senae-dnh-2020-0186-e.pdf
- informe\_nro\_\_mdt\_\_dpnsp-2020-011-signed0696132001608071834.pdf

#### Copia:

Señor  
Dean Esteban Torres Jimenez  
**Experto de Políticas y Normas del Servicio Público**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**

Señor Abogado  
Damian Alexander Sambrano Cabrales  
**Coordinador General de Control Disciplinario**

Señora Abogada  
Maria Jose Vergara Peña



**Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0820-OF**

**Guayaquil, 15 de diciembre de 2020**

**Analista de Control Disciplinario**

Señorita Ingeniera  
Maria Elizabeth Medina Calderon  
**Analista de Talento Humano 3**

mv/ds