



Oficio Nro. SENA E-DNH-2020-0030-OF

Guayaquil, 17 de enero de 2020

Asunto: En atención al Oficio No. MDT-SPN-2019-0217 / Análisis de Información recibida relacionada al COES COP

Señora Abogada
María Lorena Borja Herrera
Directora de Políticas y Normas del Servicio Público
MINISTERIO DEL TRABAJO
En su Despacho

De mi consideración:

Mediante Oficio No. **MDT-SPN-2019-0217**, de fecha 02 de agosto de 2019, se remitió el Informe Técnico No. DPN SP-2019-003, que contiene el Análisis de la información remitida por parte del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, SENA E, para la elaboración del proyecto de resolución para expedir la escala de remuneraciones mensuales unificadas, la compensación anual y aspectos de la carrera del Cuerpo de Vigilancia Aduanera atribuidos por el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

En el Informe Técnico No DPN SP-2019-003, se encuentran los siguientes puntos analizados:

1. Escala de remuneraciones mensuales unificadas
2. Compensación Anual
3. Bandas Remunerativas
4. Políticas de Ubicación
5. Impacto presupuestario
6. Conclusiones

A continuación se procede al análisis de lo expuesto en el informe técnico:

- Escala de remuneraciones mensuales unificadas

El Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, SENA E, presentó una propuesta remunerativa que contaba con 8 cargos dentro de la escala de los 22 grados y los 3 restantes dentro de la escala de nivel jerárquico superior.

En el análisis efectuado por el Ministerio de Trabajo, MDT, determinó que las remuneraciones de los 11 cargos de la estructura del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, deben tener una remuneración dentro de la escala de 22 grados, de la siguiente manera:

Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0030-OF

Guayaquil, 17 de enero de 2020

Nivel	Rol	Cargo	Grado	RMU
Directivo	Conducción y Mando	Prefecto Comandante	SP12	2408
		Prefecto Jefe	SP11	2358
	Coordinación	Prefecto	SP9	2034
		Subprefecto	SP8	1760
		Inspector	SP7	1676
Técnico Operativo	Supervisión Operativa	Supervisor de Aduana 1	SP6	1412
		Supervisor de Aduana 2	SP5	1212
	Ejecución de Procesos	Vigilante de Aduana 1	SP4	1086
		Vigilante de Aduana 2	SP3	986
		Vigilante de Aduana 3	SP2	901
		Vigilante de Aduana 4	SP1	817

Ante esto, el SENAE, con la finalidad de tener el menor impacto presupuestario institucional acoge la propuesta salarial sugerida por el ente rector del trabajo.

- **Compensación Anual**

La propuesta del SENAE, fue el implementar una compensación anual de un salario básico unificado del trabajador privado para todo el personal del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, con la finalidad de compensar el hecho de que no se perciben horas complementarias y suplementarias; sin embargo, el Ministerio de Trabajo en su análisis indicó que dicho rubro incrementaría el presupuesto institucional en un 96.53%.

Es por ello, que el SENAE propone que el valor a cancelar anualmente como concepto de Compensación Anual será acorde al índice de inflación proyectada y en el cálculo de crecimiento de la economía en el siguiente año, información proporcionada por el Banco Central del Ecuador, por lo tanto este valor será igual al incremento salarial del sueldo básico unificado del sector privado, aplicando la siguiente fórmula:

$$CA = (I \text{ SBU}) * 12 \text{ meses}$$

Nomenclatura:

CA: Compensación Anual

I SBA: Incremento de Salario Básico Unificado

Ejemplo: CA 2020 = (\$6)*12 meses
CA2020 = \$72 anuales por servidor CVA

- **Bandas Remunerativas**

El Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, SENAE, presentó una propuesta de bandas salariales, en las que cada dos años dentro de cada grado jerárquico se efectuaría un incremento salarial (el porcentaje se aplica dependiendo los años de servicio por cargo), hasta cumplir los años de servicio por banda y cargo jerárquico.

La Carrera tal como se encuentra enmarcada en el Plan de Carrera, inicia de dos formas: a) Dentro del Nivel Directivo como Inspector y culmina con el cargo de Prefecto Jefe con una duración de 40 años de servicio; por otro lado, b) en el Nivel Técnico Operador se inicia como Vigilante de Aduana 4º y culmina con el cargo de Supervisor de Aduana 1º con una duración de 40 años de servicio, teniendo la opción de

Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0030-OF

Guayaquil, 17 de enero de 2020

poder ascender al nivel directivo si cumple el perfil del puesto.

El Ministerio de Trabajo dentro de su análisis consideró que la carrera dentro del Cuerpo de Vigilancia Aduanera era de 76 años; sin embargo, tal como se lo detalla anteriormente la carrera dura 40 años de servicios. Además propuso que los incrementos salariales sean de la siguiente manera:

Banda Remunerativa	Porcentaje
Banda 1	20%
Banda 2	30%
Banda 3	50%

No obstante el SENAE, propone las siguientes bandas salariales de acuerdo al Plan de Carrera:

Banda Remunerativa	Porcentaje
Banda 1	50%

- Políticas de Ubicación

En relación a este punto el Servicio Nacional de Aduana propone las siguientes políticas de ubicación:

1. Para la ubicación de los servidores del Cuerpo de Vigilancia Aduanera, se aplicarán los lineamientos que emita el MDT para la descripción, valoración y clasificación de los puestos de servidores del Cuerpo de Vigilancia de Aduanera (CVA).
2. Para homologar a los miembros del Cuerpo de Vigilancia Aduanera en la nueva estructura, se tomarán en cuenta la experiencia basada en los años de servicio efectivo.
3. El proceso de homologación de servidores del Cuerpo de Vigilancia de Aduanera (CVA), cabe respecto a aquellos servidores que sean parte de la estructura anterior.
4. Los servidores que se encuentran ocupando puestos cuya instrucción formal requerida es tercer o cuarto nivel, cuya valoración de puestos corresponda a los grados 8 al 22, cuando sus perfiles personales sean de nivel de instrucción inferior al requisito exigido para ocupar el puesto, se los ubicará en el cargo correspondiente de acuerdo a sus años de servicio manteniendo la remuneración anterior; así mismo, luego de que presenten los títulos profesionales respectivos o cumplan los requisitos formales se procederá al análisis y revisión de la clasificación al grupo ocupacional y grado que corresponda.
5. En los casos de servidores que ya se encuentran ocupando puestos y que ostenten instrucción formal de tercer nivel, pero la misma no sean afín a la requerida para el desempeño del puesto, se podrá convalidar con la presentación de los programas cursados en donde se evidencie que han recibido materias afines al requerimiento del puesto. También se analizará la formación complementaria o capacitación específica obtenida.
6. Los servidores que no cumplan con el perfil profesional tendrán 05 años a partir de la homologación para cumplir con el perfil del puesto.
7. El Cuerpo de Vigilancia Aduanera mantendrá la estructura de carrera de acuerdo al Plan de Carrera que el SENAE apruebe, mediante el cual el Centro de Formación evaluará el proceso de entrenamiento físico y preparación académica que habilite a los servidores a tener un mejor desempeño dentro de sus funciones.
8. El Cuerpo de Vigilancia Aduanera mantendrá el criterio de jerarquía y línea de autoridad en la estructura de puestos que los servidores han ocupado, así mismo podrán ascender sobre la base de

Servicio Nacional de Aduana del Ecuador

Dirección General - Av. Malecón 100 y Av. Nueve de Octubre Edificio "LA PREVISORA"

Av. 25 de Julio Km. 4.5 PBX: (04) 3731030-5006060

www.aduana.gob.ec



Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0030-OF

Guayaquil, 17 de enero de 2020

su trayectoria, experiencia, entrenamiento y su formación.

9. La ubicación de los servidores en grados de valoración inferiores a los establecidos para los puestos en el Manual Genérico e Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, por efecto de la aplicación de estas políticas, se mantendrán hasta que los servidores presenten los documentos que acrediten el cumplimiento del requisito mínimo exigible en cada caso.

- Impacto presupuestario

Implementando las remuneraciones propuestas por el Ministerio del Trabajo y acogidas por el Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, el impacto salarial anual sería el que se encuentra adjunto al presente oficio.

Es importante mencionar que como archivos adjuntos se encuentran los siguientes:

1. Perfiles para el Personal del Cuerpo de Vigilancia Aduanera
2. Plan de Carrera y Ascensos de los miembros del Cuerpo de Vigilancia Aduanera
3. Políticas de Ubicación para los miembros del Cuerpo de Vigilancia Aduanera
4. Reglamento de Jornada de Trabajo
5. Proyección de Impacto Salarial
6. Bandas Salariales

Por lo expuesto, se pone a consideración el presente informe técnico conforme al análisis y observaciones expuestos ut supra.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

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

Referencias:

- SENAE-SENAE-2019-1346-E

Anexos:

- Bandas salariales
- Impacto Salarial
- Perfiles para los miembros del CVA
- Plan de Carrera y Ascensos
- Reglamento de Jornada de Trabajo
- Políticas de ubicación para los miembros del Cuerpo de Vigilancia Aduanera
- senae-senae-2019-1346-e.pdf

Copia:

Señora Abogada
Maria Jose Vergara Peña
Analista de Control Disciplinario

Señor Abogado
Francisco Jose Rites Aviles
Director Nacional Jurídico Aduanero

Servicio Nacional de Aduana del Ecuador
Dirección General - Av. Malecón 100 y Av. Nueve de Octubre Edificio "LA PREVISORA"
Av. 25 de Julio Km. 4.5 PBX: (04) 3731030-5006060

www.aduana.gob.ec



Oficio Nro. SENAE-DNH-2020-0030-OF

Guayaquil, 17 de enero de 2020

Señor Abogado
Damian Alexander Sambrano Cabrales
Coordinador General de Control Disciplinario

Señor Licenciado
Galo Efrén Andrade Mena
Director Nacional del Cuerpo de Vigilancia Aduanera

Señor Abogado
Edison Paul Iñiguez Quille
Subsecretario de Políticas y Normas, Encargado
MINISTERIO DEL TRABAJO

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

Señorita Psicóloga
Geovanna Andrea Heredia Martínez
Analista Senior de Fortalecimiento Institucional
MINISTERIO DEL TRABAJO

mv/ds