

Proceso selectivo, no realizado

El GAD Municipal de Chambo, llevó a cabo el concurso de méritos y oposición para llenar la vacante de Asistente de Abogacía, del 23 al 26 de febrero de 2016, a través de la plataforma socioempleo. En el desarrollo del proceso de selección, ningún postulante cumplió con el mínimo de la calificación requerida (70/100), lo que obligó al Tribunal de Méritos y Oposición a declarar desierto el concurso, sin que se planifique un nuevo proceso de selección dentro del plazo establecido en las disposiciones legales emitidas por el Ministerio del Trabajo y de existir la disponibilidad presupuestaria correspondiente, cómo se estableció en el acta de calificación del Tribunal de Méritos, de 29 de marzo de 2016, mediante la cual resolvió:

"...1.Declarar desierto el Concurso de Méritos y oposición para el puesto de Asistente de Abogacía del GAD Municipal de Cantón Chambo. - 2... realizar la planificación para un nuevo proceso selectivo de personal de conformidad con la normativa vigente (...)".

Lo comentado se originó porque el ex Jefe de Talento Humano no estructuró un nuevo proceso de selección dentro del plazo previsto en la normativa emitida por el Ministerio del Trabajo, permitiendo que el puesto de Asistente de Abogacía se ocupe con un contrato ocasional, impidiendo el derecho de los postulantes iniciales a participar en el siguiente proceso. El referido servidor incumplió lo dispuesto en los artículos 77 número 2 letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 22 letra a) de la Ley Orgánica del Servicio Público y 40 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales mediante Acuerdo Ministerial 222, Registro Oficial 383 de 26 noviembre de 2014, que señala:

"... En el caso de declararse desierto el concurso de méritos y oposición, ...se deberá realizar un nuevo proceso selectivo, que deberá incluir ...las vacantes originalmente lanzadas, en un solo concurso o en varios, de acuerdo a una planificación... siempre que dicha planificación no sobrepase el año calendario desde la fecha de declaratoria de desierto (...)".

E inobservó la Norma de Control Interno 407-03, "Incorporación de personal".

Con oficio 0042-0003-DR6-DPCH-GADMCH-AI-2017 de 8 de noviembre de 2017, se comunicaron los resultados provisionales a los servidores relacionados con el comentario, sin obtener respuesta.

Conclusión

El ex Jefe de Talento Humano no estructuró un nuevo proceso de selección dentro del plazo previsto en la normativa emitida por el Ministerio del Trabajo, permitiendo que el puesto de Asistente de Abogacía se ocupe con un contrato ocasional, impidiendo el derecho de los postulantes iniciales a participar en el siguiente proceso.

Recomendación

Al Jefe de Talento Humano

- Planificará un nuevo concurso de mérito y oposición para llenar la vacante existente de Asistente de Abogacía, observando los requisitos establecidos en la normativa de selección de personal emitida por el Ministerio del Trabajo.

Contratación de personal administrativo ocasional sobrepasó el porcentaje límite

Los contratos bajo la modalidad de servicios ocasionales sobrepasaron el 20% de la totalidad de servidores administrativos, como se demuestra a continuación:

Concepto	2015	2016	2017
	Noviembre	Febrero	Febrero
Total personal partida 51, LOSEP	26	25	26
20% disposición legal	5	5	5
Administrativo personal contratado	8	12	12
Exceso	3	7	7
% de Exceso	10%	26%	26%

Situación producida porque los Jefes de Talento Humano en sus períodos de gestión emitieron informes técnicos para la contratación de personal bajo servicios ocasionales, provocando que estas contrataciones en los años 2015, 2016 y 2017 excedan los límites establecidos en el marco legal. Los referidos servidores

incumplieron los artículos 77 número 2 letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 22 letra a), 58 y 105 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Con oficios del 0040 al 0043-0003-DR6-DPCH-GADMCH-AI-2017 de 8 de noviembre de 2017, fueron comunicados los resultados provisionales a los servidores relacionados con el comentario.

El Jefe de Talento Humano, con oficio 300^a-JP-GADMCH-2017 de 16 de noviembre de 2017, señaló:

“... Al respecto ... mediante Registro Oficial (21/12/2015) publicó el suplemento 653 en el que consta las 15 enmiendas constitucionales aprobadas por la Asamblea Nacional, que en lo pertinente en el Art. 8 de las enmiendas indica que se suprime el tercer inciso del artículo 229 de la Constitución de la República; y se suprime “Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo”...- Con esto, todos los trabajadores llámense (peones, albañiles, choferes, operadores de maquinaria pesada, policías municipales, guardias, barrenderos auxiliares de servicios) son contratados bajo el régimen de la LOSEP lo que impide cumplir lo que manda el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y 143 del Reglamento de la LOSEP, que en lo pertinente indica que los contratos ocasionales no deben sobre pasar el 20% de la totalidad del personal de planta (...).”

La ex Jefe de Talento Humano, con oficio 146-UDAS-GADMCH-2017 de 17 de noviembre de 2017, señaló:

“... En relación con la contratación de personal ocasional que se indica sobrepasa el 10% el año 2015 como responsable de talento humano y debido a la necesidad institucional y siendo prioritaria para el cumplimiento de metas y objetivos y al no existir el personal necesario y profesional dentro del GAD Municipal para los puestos de acuerdo con la planificación institucional (POA), fue necesario contratar dicho personal (...).”

Lo expresado por los servidores, ratifica el comentario porque el análisis de auditoría se efectuó tomando en cuenta el porcentaje de personal administrativo contratado en el período sujeto a examen, más no incluyó al personal considerado en inversión.

Conclusión

Los Jefes de Talento Humano en sus períodos de actuación emitieron informes técnicos para la contratación de personal bajo servicios ocasionales, que sobrepasan el 20% del personal administrativo de planta de la institución, provocando que estas

contrataciones en los años 2015, 2016 y 2017 excedan los límites establecidos en el marco legal.

Recomendación

Al Jefe de Talento Humano

3. Vigilará que el porcentaje de servidores contratados por servicios ocasionales, no superen los porcentajes mínimos establecidos.

No se actualizó el Estatuto Orgánico-Funcional según la nueva estructura organizacional

Los Jefes de Talento Humano en sus períodos de gestión, según su planificación elaboraron informes técnicos para la contratación de personal por servicios ocasionales en los años 2015, 2016 y 2017, para cargos no contemplados en los Estatutos Orgánicos-Funcionales, de Posición por Procesos y Manuales de Clasificación y Valoración de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chambo, vigentes en el período sujeto a examen, como se detalla a continuación:

- Ingeniero Civil para Dirección de Obras Públicas
- Asistente Administrativo para Proveduría
- Asistente Administrativo para Seguridad Ocupacional
- Ingeniero Residente para Dirección de Obras Públicas

Lo comentado se originó porque los Jefes de Talento Humano, no elaboraron para conocimiento y aprobación de la máxima autoridad, la propuesta de modificación del Estatuto Orgánico-Funcional, de Posición por Procesos y Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, en función de las necesidades institucionales y la estructura organizacional, ocasionando que la planificación de talento humano no sea concordante con la organización institucional contemplada en los instrumentos legales vigentes; incumplieron lo dispuesto en los artículos 22 letra a), 52 letra b) de la Ley Orgánica del Servicio Público, 77 número 2 letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 1 y 12 de los Estatutos Orgánicos-Funcionales, de Posición por Procesos y Manuales de Clasificación y Valoración de Puestos del

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chambo, emitidos con Resoluciones 025-A-AMCH-2014 de 6 de junio de 2014, vigente hasta el 20 de diciembre de 2015; 141-SC-2015 de 21 de noviembre de 2015 vigente hasta el 20 de diciembre de 2016; y 141-SAC-2016 de 21 de diciembre de 2016, que señala:

"... 2. Jefe de Talento Humano.... Actividades Esenciales... - 1. Elabora planes, programas, proyectos y otros, referentes a la administración del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano. -...12. Formula proyectos de reglamento interno, y somete a consideración y aprobación de los niveles de decisión (...)".

E Inobservaron la Norma de Control Interno 407-02, "Manual de clasificación de puestos".

Con oficios del 0040 al 0043-0003-DR6-DPCH-GADMCH-AI-2017 de 8 de noviembre de 2017, se comunicaron los resultados provisionales a los servidores relacionados con el comentario.

El Jefe de Talento Humano, con oficio 300ª-JP-GADMCH-2017 de 16 de noviembre de 2017, indicó:

"... La contratación del Coordinador del Nuevo Catastro, responde a la creación de esta unidad mediante proyecto que tiene una duración de 2 años y por la necesidad de que la Consultoría de la actualización catastral no consideró todos los sectores del Cantón, razón por la cual es un proyecto que tiene un plazo determinado no se podía hacer constar en el Estatuto Orgánico Funcional porque este no es un puesto permanente, sino únicamente hasta la finalización del proyecto, que una vez concluido el mismo desaparece dicho cargo, (Adjunto Resolución Administrativa y Proyecto de creación de la unidad) (...)".

Lo señalado por el Jefe de Talento Humano, no modifica el comentario porque no presentó evidencia de la modificación o actualización del Estatuto Orgánico de acuerdo a la necesidad y estructura institucional.

Conclusión

Los Jefes de Talento Humano en sus períodos de gestión, no elaboraron para conocimiento y aprobación de la máxima autoridad, la propuesta de modificación del Estatuto Orgánico-Funcional, de Posición por Procesos y Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, en función de las necesidades institucionales y la estructura