



CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

**DNA 8 - DIRECCIÓN NACIONAL DE AUDITORÍA DE TRANSPORTE,
VIALIDAD, INFRAESTRUCTURA PORTUARIA Y AEROPORTUARIA**

DNA8-TVIPyA-0033-2023

DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL (DGAC)

INFORME GENERAL

Examen especial a los procesos de desvinculación y vinculación de los servidores de la institución, pagos de jubilaciones patronales y sanciones del régimen disciplinario del personal, en la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) y entidades relacionadas, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2022

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERIODO DESDE : 2018-01-01

HASTA : 2022-12-31

Examen Especial a los procesos de desvinculación y vinculación de los servidores de la institución, pagos de jubilaciones patronales y sanciones del régimen disciplinario del personal, en la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) y entidades relacionadas, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2022

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

SIGLAS	DESCRIPCIÓN
AD-HOC	Dispuesto especialmente para un fin
AET	Aeropuerto designado a un proceso de Entrenamiento en el Trabajo
ANT	Agencia Nacional de Tránsito
ART.	Artículo
CEMAC	Centro de Evaluación Médica de Aviación Civil
CGE	Contraloría General del Estado
CNS	Comunicaciones, Navegación y Vigilancia
COGEP	Código Orgánico General de Procesos
CUR	Comprobante único de registro
DFIN	Dirección Financiera
DGAC	Dirección General de Aviación Civil
ESIPREN	Sistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina
ETAC	Escuela Técnica de Aviación Civil
GAFTH	Gestión Administrativa Financiera y de Talento Humano
GIZ	Sociedad para la Cooperación Internacional
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
LIT	Literal
LOCGE	Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
LOSEP	Ley Orgánica del Servicio Público
MDT	Ministerio del Trabajo
NFPA	Asociación Nacional de Protección contra el Fuego

NJS	Nivel jerárquico superior
Nro.	Número
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OJT	Capacitación en el trabajo
RLOSEP	Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público
RO	Registro Oficial
S.A.	Sociedad Anónima
SENAE	Servicio Nacional de Aduana del Ecuador
(sic)	Sin incluir correcciones
s/n	Sin número
SPRYN	Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina
SSP	Programa de seguridad del Estado
UARHs	Unidades de Administración de Recursos Humanos
UATH	Unidad de Administración del Talento Humano
USD	Dólar de los Estados Unidos de América
TDR	Términos de Referencia
ZCAR	Nombre comercial de empresa
%	Por ciento

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
Carta de presentación	
CAPÍTULO I	
INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	
Motivo del examen	2
Objetivos del examen	2
Alcance del examen	2
Base legal	2
Estructura orgánica	4
Objetivos de la entidad	6
Monto de recursos examinados	6
Servidores relacionados	6
CAPÍTULO II	
RESULTADOS DEL EXAMEN	
Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones	7
Desvinculación de servidores inobservando disposiciones legales, ocasionó que la institución cancele valores por restitución por sentencia	7
Supresión de puestos de servidores, no contó con documentación de soporte legal y técnico, ocasionando que se desconozca si la misma se enmarcó en las necesidades institucionales	19
Desvinculación por jubilación de servidores, no se cumplió con requisitos de procedimiento, ocasionando que no se demuestre la no afectación a la operatividad institucional y los servicios a la ciudadanía	23

Servidores no entregaron documentación previo a su desvinculación, ocasionando que se desconozca si las actividades, productos y bienes a su cargo fueron entregados a la Entidad a fin de que se garantice la continuidad de los servicios	27
Liquidación de vacaciones del personal desvinculado sin respaldo, ocasionó que los días efectivamente liquidados de 544 servidores, no se hayan calculado en el marco de la veracidad y legalidad	31
Cancelación de pensiones de jubilación patronal a ex trabajadores fallecidos y a sus herederos, ocasionó pagos en exceso	36
Se vinculó personal con nombramiento de libre remoción, sin cumplir con el perfil del puesto, ocasionando que no se garantice que la coordinación y supervisión de actividades institucionales estén bajo la responsabilidad de funcionarios calificados	51
Vinculación de personal con denominación de puestos que no constan en el índice ocupacional, ocasionó que se suscriban actos administrativos que no respondieron a la estructura organizacional	56
Vinculación de Bomberos Aeronáuticos sin un instrumento para validar el cumplimiento de requisitos, competencias técnicas y conductuales, ocasionó que no se garantice que los seleccionados sean aptos para cumplir con las actividades del puesto	60
Contratos por servicios ocasionales renovados con motivación distinta a la autorizada por el Ministerio del Trabajo, ocasionó que no se atienda la necesidad institucional	66
Vinculación de personal sin cumplir requisitos técnicos, legales y administrativos, ocasionó el ingreso de servidores no idóneos para cumplir las actividades esenciales requeridas en el perfil del puesto	74

Aplicación de sanciones administrativas sin considerar la gravedad de la falta, ocasionó que se cancele una indemnización por despido intempestivo	84
Procesos de sanciones administrativas sin requisitos y documentos de respaldo; y, falta de control de asistencia del personal, ocasionó erogaciones económicas sin que los servidores laboren en la entidad	93

ANEXOS

ANEXO 1 Nómina de servidores relacionados con el examen.

ANEXO A Detalle de servidores, en cuyos expedientes no se contó con el Informe de fin de gestión aprobado por el jefe inmediato, credencial de identificación de la institución y acta de entrega-recepción de bienes suscrita, requisitos a presentar al momento de la desvinculación por renuncia, conforme los lineamientos del Ministerio del Trabajo.

ANEXO B Detalle de servidores vinculados, en cuyos expedientes no se contó con Certificados de no tener impedimento legal para ejercer cargo público.

ANEXO C Detalle de servidores vinculados, en cuyo expediente no se contó con certificados que avalen la Experiencia.

ANEXO D Detalle de servidores vinculados, en cuyos expedientes se encontró que los certificados de Declaración patrimonial jurada electrónica de inicio de gestión, fue generada posterior a la fecha de ingreso a la institución.

ANEXO E Detalle de servidores vinculados, cuyos Contratos fueron suscritos con fecha posterior al ingreso a la institución.

ANEXO F Detalle de servidores vinculados, en cuyos expedientes se evidenció que los Informes técnicos fueron elaborados posterior a la fecha del ingreso a la institución.



Ref: Informe aprobado el 2022-09-28

Quito D.M.,

Señor
Director General de Aviación Civil
Dirección General de Aviación Civil
Ciudad

De mi consideración:

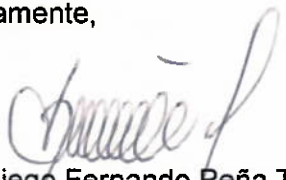
La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial a los procesos de desvinculación y vinculación de los servidores de la institución, pagos de jubilaciones patronales y sanciones del régimen disciplinario del personal, en la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) y entidades relacionadas, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2022.

La acción de control se efectuó de acuerdo con las Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental emitidas por la Contraloría General del Estado. Estas normas requieren que el examen sea planificado y ejecutado para obtener certeza razonable de que la información y la documentación examinada no contienen exposiciones erróneas de carácter significativo, igualmente que las operaciones a las cuales corresponden, se hayan ejecutado de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, políticas y demás normas aplicables.

Debido a la naturaleza de la acción de control efectuada, los resultados se encuentran expresados en los comentarios, conclusiones y recomendaciones que constan en el presente informe.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, las recomendaciones deben ser aplicadas de manera inmediata y con el carácter de obligatorio.

Atentamente,



Ing. Diego Fernando Peña Toledo
Director Nacional de Auditoría de Transporte, Vialidad, Infraestructura Portuaria y Aeroportuaria, Encargado

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial a la Dirección General de Aviación Civil y entidades relacionadas, se realizó con cargo al Plan Anual de Control del año 2023 de la Dirección Nacional de Auditoría de Transporte, Vialidad, Infraestructura Portuaria y Aeroportuaria, en cumplimiento a la orden de trabajo 0009-DNA8-TVIPyA-2023 de 6 de marzo de 2023 modificada mediante memorando 0221-DNA8-TVIPyA-2023 de 22 de abril de 2023.

Objetivos del examen

Los objetivos generales de la acción de control son:

- Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normativa aplicable al alcance del examen.
- Determinar la propiedad, legalidad, veracidad y registro de las operaciones correspondientes a los procesos de desvinculación y vinculación de los servidores de la institución, pagos de jubilaciones patronales y sanciones del régimen disciplinario del personal.

Alcance del examen

A los procesos de desvinculación y vinculación de los servidores de la institución, pagos de jubilaciones patronales y sanciones del régimen disciplinario del personal, en la Dirección General de Aviación Civil y entidades relacionadas, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2022.

Base legal

El 9 de agosto de 1946, con Decreto Supremo 1693-b, publicado en el Registro Oficial 671 de 28 de los mismos mes y año, fue creada la Dirección General de Aviación Civil

Ecuatoriana, adscrita a la Comandancia General de Aeronáutica del Ministerio de Defensa Nacional.

Con Decreto Legislativo de 7 de noviembre de 1951, publicado en el Registro Oficial 980 de 4 de diciembre del mismo año, se creó la Junta de Aviación Civil Ecuatoriana, adscrita al Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones y se dispuso como órgano ejecutor a la Dirección de Aviación Civil Ecuatoriana, que pasó a ser parte de la Junta de Aviación Civil Ecuatoriana, a partir del 1 de enero de 1952.

Con Decreto Supremo 6, de 12 de julio de 1963, publicado en el Registro Oficial 2 de 22 de los mismos mes y año, por razones técnicas y de seguridad nacional se traspasó la Dirección General de Aviación Civil y sus dependencias al Ministerio de Defensa Nacional, adscrita a la Comandancia General de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

El 30 de julio de 1970, mediante Decreto Supremo 161, publicado en el Registro Oficial 32 de 5 de agosto del mismo año, se expidió la Ley de Aviación Civil, la cual, en su artículo 2, dispuso que el Gobierno ejercerá sus atribuciones a través de la Dirección de Aviación Civil, entidad de derecho público, con personería jurídica y fondos propios de autonomía económica dependiente de la Comandancia General de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

El 11 de marzo de 1974, mediante Registro Oficial 509, se actualizó la Ley de Aviación Civil, misma que en el artículo 6 estableció que la Dirección General de Aviación Civil es una entidad autónoma de derecho público, con personería jurídica y fondos propios, adscrita al Ministerio de Defensa Nacional, con sede en Quito.

Con Decreto de Ley 690, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 144 de 18 de agosto de 2000, se expidió la Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana, la cual, en su artículo 75, reformó el artículo 6 de la Ley de Aviación Civil, por lo que la DGAC pasó a ser adscrita a la Presidencia de la República.

Mediante Ley 2006-37, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 244 de 5 de abril de 2006, se expidieron nuevas reformas a la Ley de Aviación Civil; y, el 11 de enero de 2007, en el Suplemento del Registro Oficial 435, se publicó la Codificación de

Tres 

la Ley de Aviación Civil, en la cual se determinó que la DGAC es una entidad autónoma de derecho público, con personería jurídica y fondos propios.

Mediante Ley s/n de 13 de junio de 2019 (Suplemento del R.O. 521 de 2 de julio de 2019), se expidió la Ley Reformativa a la Ley de Aviación Civil y al Código Aeronáutico, sobre la Investigación de Accidentes e Incidentes.

Estructura orgánica

Con Resolución DGAC-DGAC-2022-0074-R de 1 de agosto de 2022, el Director General de Aviación Civil, reformó y codificó el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, estableciéndose en el Capítulo III DE LOS PROCESOS Y LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL, artículo 9 Estructura Organizacional, la siguiente estructura:

- 1. NIVEL DE GESTIÓN CENTRAL**
 - 1.1 Procesos Gobernantes**
 - 1.1.1 Nivel Directivo**
 - 1.1.1.1 Dirección General de Aviación Civil**
 - 1.2 Procesos Sustantivos**
 - 1.2.1 Nivel Operativo**
 - 1.2.1.1 Gestión de Subdirección General de Aviación Civil**
 - 1.2.1.1.1 Unidad de Infracciones Aeronáuticas**
 - 1.2.1.1.2 Gestión de Transporte Aéreo y Regulaciones**
 - 1.2.1.1.3 Gestión de Certificación Aeronáutica y Vigilancia Continua**
 - 1.2.1.1.4 Gestión de Seguridad de la Aviación y Facilitación del Transporte Aéreo**
 - 1.2.1.1.5 Gestión de Servicios de Navegación Aérea**
 - 1.2.1.1.6 Gestión de Ingeniería Aeroportuaria**
 - 1.2.1.1.7 Gestión de la Escuela Técnica de Aviación Civil**
 - 1.3 Procesos Adjetivos**
 - 1.3.1 Nivel de Asesoría**
 - 1.3.1.1 Auditoría Interna**
 - 1.3.1.2 Gestión de Seguridad Operacional (SSP)**
 - 1.3.1.3 Secretaría General**

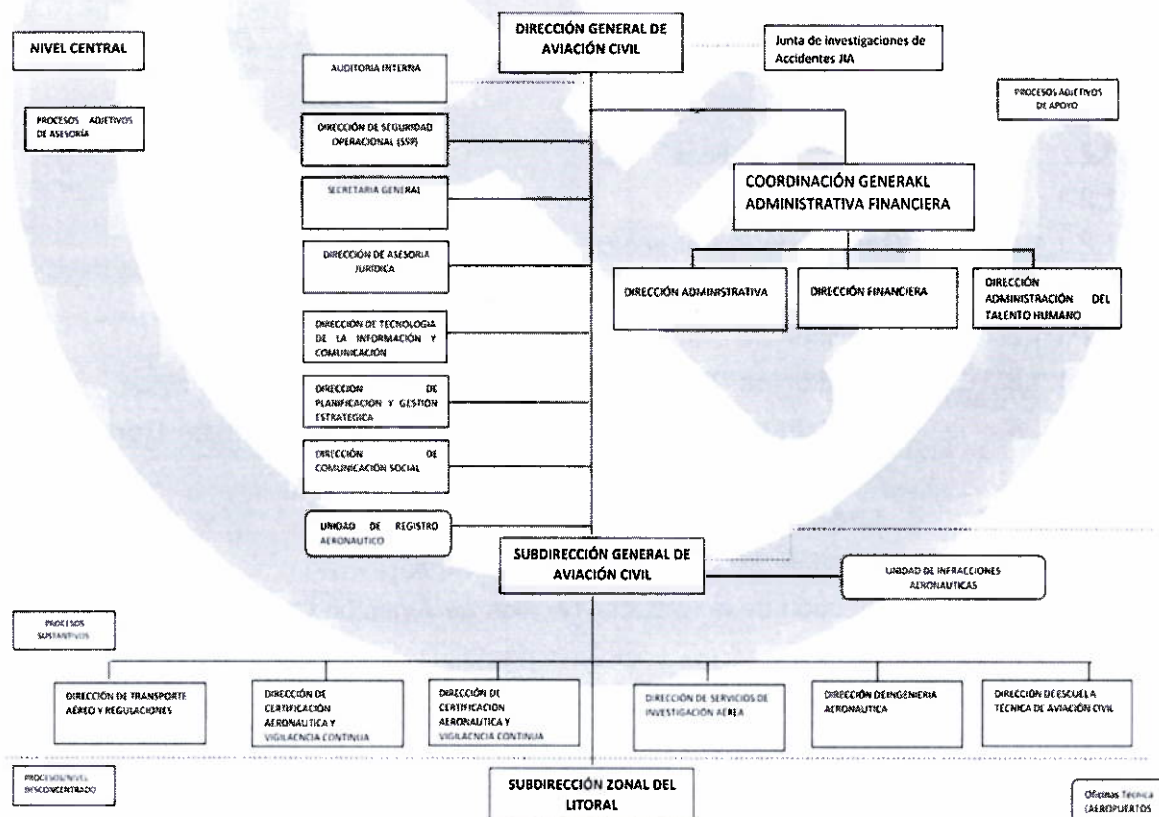
Castro 

- 1.3.1.4 Gestión de Asesoría Jurídica
- 1.3.1.5 Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación
- 1.3.1.6 Gestión de Planificación y Gestión Estratégica
- 1.3.1.7 Gestión de Comunicación Social
- 1.3.1.8 Unidad de Registro Aeronáutico
- 1.3.2 Nivel de Apoyo
 - 1.3.2.1 Gestión General Administrativa Financiera
 - 1.3.2.1.1 Gestión Administrativa
 - 1.3.2.1.2 Gestión Financiera
 - 1.3.2.1.3 Gestión de Administración del Talento Humano

2. NIVEL DE GESTIÓN DESCONCENTRADO

- 2.1 Procesos Sustantivos
 - 2.1.1 Gestión de Subdirección Zonal del Litoral
- 2.2.2 Oficina Técnicas (Aeropuertos)

A continuación, se presenta la estructura orgánica funcional de la Entidad:



Fuente: Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil.

CIVIC

Objetivos de la entidad

1. Incrementar las capacidades regulatorias y de control en el marco de la Seguridad Operacional del Estado Ecuatoriano.
2. Incrementar el control en el marco de la seguridad de la aviación y facilitación del Estado Ecuatoriano.
3. Incrementar la eficiencia y la calidad de los servicios para la actividad aeronáutica civil.
4. Fortalecer las capacidades institucionales.
5. Incrementar la eficiencia en las recaudaciones por concepto de servicios de sobrevuelos.

Monto de recursos examinados

El monto de recursos a examinar asciende a 545 325,71 USD, distribuidos en los siguientes componentes:

Componente	Modalidad	Total USD
Desvinculación	LOSEP	81 760,10
	Código de Trabajo	128 805,97
Pago de jubilaciones patronales	Código de Trabajo	210 838,56
Restitución por sentencia	LOSEP	123 921,08
TOTAL USD		545 325,71

Fuente: Liquidación de haberes, CUR's de pago.

Servidores relacionados

Anexo 1.

5115 

CAPÍTULO II

RESULTADOS DEL EXAMEN

Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones

La Contraloría General del Estado y la Dirección de Auditoría Interna de la Dirección General de Aviación Civil, no han efectuado acciones de control relacionadas con el alcance del presente examen especial, por lo que no aplica el seguimiento al cumplimiento de recomendaciones.

Desvinculación de servidores inobservando disposiciones legales, ocasionó que la institución cancele valores por restitución por sentencia

Nombramientos provisionales

El Director General de Aviación Civil con memorando DGAC-YA-2019-0775-M de 30 de septiembre de 2019, dirigido al Subdirector General de Aviación Civil dispuso que, en virtud de los procesos de austeridad y optimización del gasto público, se ejecute la finalización de nombramientos provisionales.

La Directora de Recursos Humanos con memorandos DGAC-HX-2019-3019-M, DGAC-HX-2019-3025-M y DGAC-HX-2019-3026-M todos de 30 de septiembre de 2019, notificó mediante acciones de personal RRHH-2019-0554, RRHH-2019-0553 y RRHH-2019-0552 las tres de la misma fecha, la finalización de los nombramientos provisionales a los cargos de Abogado 3, Asistente de Ingeniería Aeroportuaria y Abogado 1, suscritas por el Subdirector General de Aviación Civil, Subrogante y la Directora de Recursos Humanos.

El Coordinador General Administrativo Financiero con memorando DGAC-HK-2020-0088-M de 20 de febrero de 2020, solicitó al Subdirector General de Aviación Civil autorice la terminación del nombramiento provisional al cargo de Analista de Seguros Aeronáuticos 3, quien con nota inserta en la hoja de ruta del mencionado memorando señaló "... AUTORIZADO, PF. CONTINUAR TRAMITE (sic) PERTINENTE (...)".

sele 

La Directora de Recursos Humanos mediante memorando DGAC-HX-2020-0560-M de 20 de febrero de 2020, notificó al servidor la acción de personal RRHH-2020-0038 de la misma fecha, suscrita por el Subdirector General de Aviación Civil y la Directora de Recursos Humanos, finalizando el nombramiento provisional al cargo de Analista de Seguros Aeronáuticos 3.

La Coordinadora General Administrativo Financiero con memorando DGAC-CGAF-2020-0837-M de 29 de octubre de 2020, notificó la acción de personal RRHH-2020-0438 de 31 de octubre de 2020, suscrita por la mencionada Coordinadora, y el Director de Administración de Talento Humano, finalizando el nombramiento provisional a la servidora que ocupaba el cargo de Asistente de Transporte Aéreo.

El Director General de Aviación Civil, con Resolución DGAC-DGAC-2020-0114-R de 18 de noviembre de 2020, resolvió:

*"... Artículo 1.- Delegar las atribuciones y responsabilidades, al/la **COORDINADOR/A GENERAL ADMINISTRATIVO/A FINANCIERO/A**, a fin de que legalice o legitime mediante firma escrita o electrónica los actos administrativos relacionados con la administración del Talento Humano... 2.- Autorizar y suscribir las acciones de personal de... finalización de nombramientos provisionales... sujeto a la Ley Orgánica del Servicio Público o Código de Trabajo...- **DISPOSICIONES GENERALES...- PRIMERA.-** Previo a ejecutar las acciones constantes en esta Resolución, se deberá contar con los informes técnicos correspondientes, elaborados por la Dirección de Administración de Talento Humano, o la Unidad de Administración de Talento Humano de la Dirección Zonal, para la aprobación de la/el Director/a Zonal, según corresponda, para posterior autorización del **COORDINADOR/A GENERAL ADMINISTRATIVO/A FINANCIERO/A (...)**".*

El Director Zonal, Encargado y la Analista de Recursos Humanos 1, suscribieron el Informe Técnico DGAC-ZAFT-002-2022 de 28 de enero de 2022, en el que sustentaron la finalización del nombramiento provisional al cargo de Abogado 3, e indicaron:

"... En base al análisis técnico y conclusiones... se requiere finalizar el nombramiento provisional de Abogado 3 que actualmente ocupa la Srta. Mgs...- Al ser un nombramiento provisional, mismo que no genera estabilidad y al no contravenir ninguna normativa vigente ni menoscabar los derechos de la servidora, se recomienda que se de (sic) finalización del Nombramiento Provisional como Abogado 3 (...)".

El Director General de Aviación Civil con memorando DGAC-DGAC-2022-0061-M de 31 de enero de 2022, notificó la acción de personal RRHH-2020-038 de la misma fecha,

Ocho (B)

suscrita con el Director de Administración de Talento Humano, la finalización del nombramiento provisional a la servidora que ocupaba el cargo de Analista de Recursos Humanos 3.

Con memorandos DGAC-DGAC-2022-0070 y 0071-M los dos de 3 de febrero de 2022, el Director General de Aviación Civil, notificó la acción de personal RRHH-2022-039 de la misma fecha, que suscribió con el Director de Administración de Talento Humano la finalización del nombramiento provisional a la servidora que ocupaba el cargo de Abogado 3.

El Director Zonal, Encargado, el Analista de Recursos Humanos, Responsable de la UATH y la Analista Financiero 2, Responsable de la GAFTH, suscribieron el Informe Técnico DGAC-ZAFT-012-2022 de 17 de marzo de 2022, y recomendaron "... la finalización del Nombramiento Provisional de la señorita... Asistente de Transporte Aéreo con fecha 18 de marzo del 2022, a fin de optimizar el puesto de trabajo debido al déficit de personal existente en la Dirección Zonal (...)"

El Director General de Aviación Civil con base a la recomendación descrita en el Informe Técnico señalado, mediante memorando DGAC-DGAC-2022-0160-M de 21 de marzo de 2022, notificó a la servidora mediante acción de personal RRHH-2022-0105 de la misma fecha que suscribió con el Director de Administración de Talento Humano, la finalización del nombramiento provisional al cargo de Asistente de Transporte Aéreo.

Contrato de servicios ocasionales

El Director Regional II, con memorando DGAC-SX2-2019-0683-M de 21 de febrero de 2019, puso en consideración del Director General de Aviación Civil, la finalización del contrato de servicios ocasionales de Nivel Jerárquico Superior del cargo de Intendente Inspector Piloto de Control y con nota en la hoja de ruta señaló "... Autorizado, trámite correspondiente (...)"

El Director de Recursos Humanos con memorando DGAC-HX-2019-0818-M de 27 de febrero de 2019, notificó al servidor que se dio por finalizado el contrato de servicios ocasionales, al cargo de Intendente Inspector Piloto de Control.

Nueve 

El Director Regional I, suscribió el Informe Técnico DGAC-059-2019 de 27 de diciembre de 2019, y señaló en sus conclusiones "... no es factible la renovación de este contrato de servicios ocasionales (...)" y recomendó "... la Dirección Regional I, a través de su Unidad de Recursos Humanos, emite Informe no favorable para renovar el presente contrato de servicios ocasionales (...)", quien mediante memorando DGAC-SX1-2019-6533-M de 27 de diciembre de 2019, solicitó al Subdirector General de Aviación Civil, autorice la finalización del contrato de servicios ocasionales del Especialista de Ingeniería Aeroportuaria de Cuenca, servidor que con nota inserta en la hoja de ruta señaló "... Autorizado (sic) continuar tramite (...)".

El Subdirector General de Aviación Civil, mediante memorando DGAC-SX-2019-1065-M de 27 de diciembre de 2019, notificó al servidor que se da por finalizado el referido contrato de servicios ocasionales.

Los Directores de Recursos Humanos, Directores de Administración de Talento Humano, los Coordinadores Generales Administrativos Financieros, el Subdirector General de Aviación Civil y los Directores Generales de Aviación Civil, notificaron la finalización de la relación laboral a 10 servidores de la institución, que mantenían nombramientos provisionales y contrato de servicios ocasionales, sin contar con motivación administrativa y legal para cada acto administrativo, de desvinculación. Los 10 ex servidores, presentaron una acción constitucional de protección en contra de la DGAC, de las cuales 5 correspondieron a personal del grupo vulnerable; y, 5 a lo establecido en el acápite EXPLICACIÓN contenida en las acciones de personal, que señala:

"... EN APLICACIÓN CON LO DISPUESTO EN EL ART. 17 LITERAL B), B.3) DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (sic) EN CONCORDANCIA CON EL ART. 17 LIT. B) DE SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN, INFORME TÉCNICO... DE PLANIFICACIÓN DE CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN... MEMORANDO (...)"

Sin embargo, el acápite que se señaló para la finalización de los siguientes nombramientos provisionales, se realizó con motivación distinta con la que fueron nombrados, contenidas en las acciones de personal de la desvinculación:

Cédula de identidad	Denominación del puesto	Acción de personal de vinculación		Base legal utilizada	Acción de personal de desvinculación		Base legal utilizada
		Número	Rige a partir de		Número	Rige a partir de	
171XXX302	Asistente de Transporte Aéreo	0275899	2014-11-28	Artículo 17, literal b), subliteral b.3) de la LOSEP y artículo 18, literal c) del Reglamento	RRHH-2020-0438	2020-10-31	Artículo 17, literal b), subliteral b.3) de la LOSEP y artículo 17, literal b) del Reglamento
171XXX014	Abogado 3	RRHH-2015-0539	2015-08-01		RRHH-2019-0554	2019-09-30	
171XXX374	Asistente de Ingeniería Aeroportuaria	RRHH-2015-0546	2015-08-01		RRHH-2019-0552	2019-08-30	

En las sentencias emitidas por los Jueces, se determinó como medida de reparación inmediata el reintegro de los ex servidores a los cargos que ocupaban antes de su desvinculación y la reparación económica del pago de los haberes dejados de percibir más los beneficios legales, desde el momento en que se produjo el cese de funciones hasta la fecha de reintegro a la institución conforme se detallan en el siguiente cuadro:

Cédula de ciudadanía	Juicio	
	Número	Fecha
170XXXX060	09292-2019-00097	2019-08-08
171XXXX548	17230-2020-04287	2020-03-09
		2020-05-26
	17811-2020-01072	2020-10-23
171XXXX374	17230-2020-04935	2020-08-05
131XXXX172	17233-2020-02377	2020-10-26
010XXXX836	01333-2020-00574	2020-12-22
171XXXX302	01333-2021-02909	2021-05-04
	01803-2021-00403	2021-07-26
171XXXX014	17371-2020-01822	2022-02-15
092XXXX029	17230-2022-03679	2022-04-05
094XXXX637	09332-2022-04543	2022-05-13
131XXXX559	13337-2022-00498	2022-06-29

El proceso de desvinculación por finalización de nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales, se ejecutó sin revisar ni analizar los expedientes de cada servidor a fin de motivar y respaldar administrativa y legalmente cada acto administrativo, sin considerar para la desvinculación los literales con los cuales se efectuaron las vinculaciones, tampoco se consideró que varios servidores estuvieron amparados por los artículos 45 y 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades; 58 y 64 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Asce 

Los Coordinadores Generales Administrativos Financieros, actuantes del 6 de noviembre de 2019 al 4 de junio de 2020 y entre el 5 de junio de 2020 y el 24 de mayo de 2021; los Directores de Recursos Humanos, que actuaron del 31 de enero al 7 de mayo de 2019 y entre el 1 de julio de 2019 y el 31 de mayo de 2020; los Directores de Administración de Talento Humano, actuantes entre el 13 de julio de 2020 y el 14 de abril de 2021, del 1 de octubre de 2021 al 9 de mayo de 2022, solicitaron la finalización de la relación laboral, aprobaron el proceso de talento humano y notificaron mediante acciones de personal y memorandos la finalización de nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales sin contar con informes técnicos sustentados para cada acto administrativo; los Directores Regional II y Zonal, Encargado, actuantes del 1 de febrero al 9 de mayo de 2019, del 7 de diciembre de 2021 al 31 de julio de 2022, en su orden, solicitaron la finalización de contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales, también suscribieron informes técnicos y recomendaron la finalización de nombramientos provisionales; el Analista de Recursos Humanos 1, actuante del 6 de junio de 2021 al 31 de marzo de 2022; y, la Analista Financiero 2, actuante entre el 1 de agosto de 2018 y el 31 de diciembre de 2022, elaboraron, revisaron y recomendaron los informes técnicos sin verificar, ni controlar que correspondieron a servidores del grupo vulnerable; y, otros estuvieron amparados por la LOSEP, inobservando los artículos 64 de la Ley Orgánica del Servicio Público, 18 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, 45 y 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, el numeral 2 del artículo 1, y la Primera Disposición General de la Resolución DGAC-DGAC-2020-0114-R de 18 de noviembre de 2020; e, incumplieron, los subnumerales 5, 7 y 9; los literales e), g); e, i) de las Atribuciones y Responsabilidades del numeral 1.3.2.1. Coordinación General Administrativa Financiera del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, expedido con Resolución DGAC-YA-2020-0041-R de 29 de mayo de 2020 y Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, expedido con Resolución DGAC-DGAC-2021-0013-R de 2 de febrero de 2021; los literales a) y b), del subnumeral 3.3.2 de las Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso del numeral 3.3 Dirección de Recursos Humanos del Artículo 17.- Gestión General Administrativa Financiera, el numeral 1. Misión del Artículo 30.- Gestión de Recursos Humanos, el subnumeral 2.1.1 Misión del numeral 2.1 Administración de Talento Humano del número 2. Productos del Artículo 30.- Gestión de Recursos Humanos, del Reglamento Orgánico de Gestión

Dccc B

Organizacional por Procesos expedido con Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010; los subnumerales 1 y 2; y, los literales los literales a) y b) de las Atribuciones y Responsabilidades del numeral 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, expedido con Resolución DGAC-YA-2020-0041-R de 29 de mayo de 2020 y Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos expedido con Resolución DGAC-DGAC-2021-0013-R de 2 de febrero de 2021; y, los literales a. y b., de las Atribuciones y Responsabilidades del numeral 1.3.2.1.3 Gestión de Administración de Talento Humano del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos expedido con Resolución DGAC-DGAC-2022-0074-R de 1 de agosto de 2022; y, el literal e) de las Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso, del artículo 23.- Gestión Táctica Aeronáutica Regional; y, el numeral 1. Misión del Artículo 30.- Gestión de Recursos Humanos del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, expedido con Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010, ocasionando que la DGAC cancele 89 040,40 USD por concepto de restitución por sentencia, así:

Concepto	Valor / USD
Remuneraciones	65 108,50
Décimo Tercero	4 014,32
Décimo cuarto	1 124,00
Vacaciones	1 326,86
Fondos de reserva	4 781,90
Aporte Patronal	5 512,08
Aporte ICE	300,13
Aporte personal	6 872,61
Total / USD	89 040,40

Fuente: Expedientes de la Dirección de Talento Humano

Con oficios 0128, 0130, 0133, 0135, 0141, 0142, 0146, 0147, 0148, 0166 de 1 de junio, 0190 y 0210-0009-DNA8-TVIPyA-2023, de 12 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a los Coordinadores Generales Administrativos Financieros, Directores de Recursos Humanos, Directores de Administración de Talento Humano, Directores Regionales I y II, Director Zonal, Encargado, Analista de Recursos Humanos 1 - Responsable de la UATH, Analistas de Recursos Humanos 2 y 3; y, Analista Financiero 2 - Responsable de la GAFTH, en sus respectivos períodos de actuación.

Trece 

El Analista de Recursos Humanos 1- Responsable de la UATH, actuante del 1 de enero al 30 de abril de 2018, con oficios DGAC-ZAFT-2023-0011 y 0017-O de 12 y 29 de junio de 2023, respectivamente, en los mismos términos, señaló:

*"... Al respecto del memorando Informe Técnico... DGAC-ZAFT-012-2022 de 17 de marzo de 2022, en el cual se recomendó la finalización del Nombramiento Provisional de una servidora como Asistente de Transporte Aéreo con fecha 18 de marzo del 2022, efectivamente se trato (sic) de un proceso de optimización debido al déficit de personal existente en la Dirección Zonal (sic) El proceso de desvinculación por finalización de nombramiento provisional se ejecutó revisando y analizando los expedientes de cada ex servidor, motivando y respaldando documentadamente los actos administrativos con los expedientes personales...- ... del caso del señalado el Intendente Inspector Piloto de Control tiene una condición de sustituto de lo cual no lo exime de la condición de libre remoción, la misma que fue tomada en cuenta en primera instancia judicial donde la sentencia de fecha 03 de junio del 2019 de (sic) declaró **"DECLARO IMPROCEDENTE Y SIN LUGAR LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN"**... de lo cual en la apelación presentada posteriormente se falló a favor del demandante, comentario que se indica y se considere al respecto de la situación que se generó por no realizarse una buena defensa institucional en Audiencia (...)"*

Lo mencionado por el servidor no modificó lo comentado, en razón de que para la finalización del nombramiento provisional de la Asistente de Transporte Aéreo no se consideró los memorandos DGAC-TX2-2019-0050-M y DGAC-YMT-AU-2020-0024-M del 16 de agosto de 2019 y 16 de marzo de 2020, en los que se evidenció que la servidora es del grupo vulnerable.

Así también para la finalización del contrato de servicios ocasionales no se observó que el servidor fue calificado por el Ministerio de Trabajo y por el Ministerio de Inclusión Económica como trabajador sustituto.

La Analista Financiero 2 - Responsable de la GAFTH, actuante entre el 1 de agosto de 2018 y el 31 de diciembre de 2022, con memorando DGAC-ZAFT-2023-2624-M de 13 de junio de 2023, señaló:

"... Al respecto del memorando Informe Técnico... DGAC-ZAFT-012-2022 de 17 de marzo de 2022, en el cual se recomendó la finalización del Nombramiento Provisional de una servidora como Asistente de Transporte Aéreo... se trató de un proceso de optimización debido al déficit de personal existente en la Dirección Zonal (sic) El proceso de desvinculación... se ejecutó revisando y analizando los expedientes de cada ex servidor, motivando y respaldando documentadamente los actos administrativos...- la acción legal determinada por el juez de Manta, se encuentra en Apelación por parte de la institución (...)"

Calderon

Lo mencionado por la servidora no modificó el comentario en razón de que para la finalización del nombramiento provisional del cargo Asistente de Transporte Aéreo, no se consideró los memorandos DGAC-TX2-2019-0050-M y DGAC-YMT-AU-2020-0024-M de 16 de agosto de 2019 y de 16 de marzo de 2020, remitidos por la servidora mediante Quipux, con los que puso en conocimiento de la Directora de Recursos Humanos y Analista de Recursos Humanos 2, sobre su condición de ser representante legal de su hermana con discapacidad física del 74%.

La Directora de Recursos Humanos, que actuó del 1 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020, con comunicación de 15 de junio de 2023, indicó:

"... en el caso del servidor con número de cédula 1714389374, de acuerdo al Estatuto Orgánico... el proceso de desvinculación es de responsabilidad y competencia exclusiva del Director Regional I. Y en los casos de los servidores con cédulas números 1312214172 y 1710172014, en los informes técnicos elaborados por el Analista de Recursos Humanos, revisados por la Analista de Recursos Humanos 3 y por la Abogada 3, claramente se expone la normativa legal... que habilitó a la DGAC a la finalización de los servidores de nombramiento provisional (...)"

Lo mencionado por la servidora no modificó lo comentado, por cuanto la normativa legal aplicada para la finalización de los nombramientos provisionales no guarda concordancia con la normativa legal con la que se vinculó a los servidores.

Respecto a la competencia exclusiva del Director Regional I, se debe considerar que dentro de las atribuciones de la Dirección de Recursos Humanos del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, establece la responsabilidad de la administración del sistema de Recursos Humanos de la DGAC, adicionalmente, no presentó los informes técnicos que menciona en su respuesta elaborados y revisados por los Analistas de Recursos Humanos y la Abogada 3, previo a la finalización de los nombramientos provisionales.

El Director Regional II, actuante entre el 1 de febrero y 9 de mayo de 2019, con comunicación de 19 de junio de 2023, señaló:

"... lo señalado en la LOSEP al respecto de servidores públicos de libre nombramiento y remoción son para los Nombramientos Provisionales y Contratos Ocasionales; del caso señalado del Intendente Inspector Piloto de Control que

Quince 

tiene una condición de sustituto no lo exime de la condición, la misma que fue tomada en cuenta en primera instancia judicial...-... en la apelación presentada... se falló a favor del demandante... por no realizarse una buena defensa institucional...-... se puede demostrar que no se vulneró derecho alguno...-... es importante se tome en cuenta que el acto administrativo fue autorizado y analizado por la Dirección General de Aviación Civil... (y Director de Administración del Talento Humano) (...)".

Lo manifestado por el servidor no modificó lo comentado, debido a que, en su memorando de solicitud para la desvinculación del Intendente Inspector Piloto de Control, no se observó que el servidor fue calificado por el Ministerio de Trabajo y por el Ministerio de Inclusión Económica como trabajador sustituto.

El Director de Administración de Talento Humano, actuante del 1 de agosto del 2021 al 9 de mayo de 2022, con oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, informó:

"... La asesoría en materia de Talento Humano no siempre se la realiza únicamente mediante documentos, en su mayoría se la realiza de manera verbal en reuniones de trabajo con las autoridades institucionales, en donde se analiza cada caso y de acuerdo a las conveniencias institucionales...- Para el caso de la Analista de Recursos Humanos 3, se procedió de la manera descrita en líneas anteriores...- Por lo tanto la asesoría por parte del Director de Administración de Talento Humano se brindó de manera oportuna... ante el conocimiento de la discapacidad de la mencionada servidora...- Para el caso del proceso desconcentrado de la Dirección Zonal, esta (sic) cuenta con un Director Zonal del mismo rango que el Director de Administración de Talento Humano...- La elaboración de las acciones de personal se encuentran centralizados en (sic) Matriz a fin de garantizar un orden, y debido a la estructura del formato cuentan con las firmas del Director de Administración de Talento Humano y Máxima Autoridad Institucional. Estas no se elaboran sin antes contar con un informe técnico que sustente su ejecución (...)".

Lo mencionado por el servidor no modificó lo comentado por cuanto la normativa legal empleada para la finalización del nombramiento provisional no guarda concordancia con la normativa legal aplicada en la vinculación de la servidora y para la finalización del nombramiento provisional de la Analista de Recursos Humanos 3, se la realizó de acuerdo a reuniones y no presentó el Informe técnico con el que se motivó la desvinculación.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, el Director de Administración de Talento Humano con oficio FXDG-2023-006 de 19 de julio de 2023, se ratificó en lo expuesto en su oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, respecto a la finalización del nombramiento provisional de la Analista de Recursos Humanos 3,

Diez y seis 

la cual se realizó con la asesoría de los profesionales que asistieron a reuniones de trabajo con las máximas autoridades institucionales; sin embargo, no presentó documentación que sustente la motivación para la desvinculación, por lo que el comentario se mantiene.

El Director de Administración de Talento Humano posterior a la lectura, en respuesta a la comunicación de resultados provisionales, con oficio DJRA-2023-002 de 19 de julio de 2023, señaló:

“... en relación a las competencias a mi cargo era asesorar y absolver consultas en aspectos relacionados a la administración del talento humano y desarrollo institucional y al tratarse de asesorías que se realizan a las máximas autoridades institucionales, así como a los servidores que requieran de la información del procedimiento desde la dirección de administración del talento humano en ocasiones específicas se realizan de manera escrita, puesto que por la naturaleza de las mismas muchas por no decir todas las ocasiones se realizan de manera verbal... en donde previo a describir el proceso se analiza cada caso y de acuerdo a las necesidades institucionales... se toman decisiones relevantes... la de desvincular a servidores de conformidad con sus competencias que le define la ley...- Es importante mencionar que el proceso no continua, sin antes contar con un informe técnico que sustente su ejecución y en donde las autoridades nombradas legalmente y competentes toman las decisiones de desvincular a servidores basados en el giro del cargo a suprimir y siempre considerando el interés institucional (...).”

Lo mencionado por el servidor no modificó lo comentado por cuanto la normativa legal empleada para la finalización del nombramiento provisional no guarda concordancia con la normativa legal aplicada en la vinculación de la servidora; adicionalmente, no adjuntó documentación que sustente la motivación para la finalización del nombramiento provisional de la Analista de Recursos Humanos 3 ni de la asesoría brindada a las autoridades previo a la toma de decisión de finalizar el mencionado nombramiento.

La Coordinadora General Administrativo Financiero con oficio 0012-VCAM-2023 de 19 de julio de 2023, señaló:

“... responsabilizarme de acciones que no me corresponden, puesto que la competencia de realizar (sic) elaborar acciones de personal, emitir informes técnicos, revisar los expedientes individuales de los servidores, mantener el archivo organizado y actualizado, mantener la base de datos de personal actualizada y validada, supervisar... conforme lo establece (sic) Estatuto Orgánico de Gestión por procesos de la DGAC, son las gestiones internas de la Dirección de Administración de Talento Humano y sus respectivos analistas, a través de sus servidores responsables de realizar y ejecutar las actividades;

Diez y siete 

supervisarlas y efectuar el control respectivo; siendo estos servidores, los que tienen la responsabilidad directa de cumplir, exigir, controlar, etc., lo determinado en la ley y demás normativas de talento humano; así como verificar, que toda la documentación requerida se encuentre en sus expedientes...-... para la desvinculación de la servidora se fundamentó en lo manifestado en el Informe Técnico... DGAC-DATH-212-2020 de 20 de noviembre de 2020, considerando que el concurso de méritos y oposición se declaró desierto, ya que la aspirante no cumplía con los requisitos del perfil del puesto, tal como se lo manifiesta en el Memorando... DGAC-DATH-2020-3490-M de 17 de octubre de 2020. (...)"

Lo manifestado por la servidora no modificó lo comentado, por cuanto el informe al que hace referencia corresponde al concurso de la Disposición Transitoria Undécima, el cual se declaró desierto, por lo que no se ha declarado ganador de concurso tal como lo dispone la normativa legal con la que se vinculó a la servidora.

Conclusión

El proceso de desvinculación de servidores por finalización de nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales, se ejecutó sin revisar ni analizar los expedientes de cada servidor a fin de validar que pertenecían a grupos vulnerables y estuvieron amparados en la LOSEP, por cuanto no se motivó y respaldó documentadamente cada acto administrativo, lo que ocasionó que la DGAC cancele 89 040,40 USD por concepto de restitución por sentencia.

Recomendaciones

Al Coordinador General Administrativo Financiero

1. Dispondrá y verificará al Director de Administración de Talento Humano controle y supervise a los servidores responsables, del proceso de desvinculación de servidores por finalización de nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales, que elaboren y revisen los informes técnicos con la motivación de cada acto administrativo y se respalde con documentación veraz y oportuna.

Diez y ocho 

A los Directores Zonales y Regionales

2. Previo a solicitar la desvinculación de servidores, solicitarán al Director de Administración de Talento Humano emita el informe técnico señalando la situación de cada servidor.

Supresión de puestos de servidores, no contó con documentación de soporte legal y técnico, ocasionando que se desconozca si la misma se enmarcó en las necesidades institucionales

En la Dirección General de Aviación Civil se desvinculó a 61 servidores públicos por supresión de puestos en aplicación al literal c. del artículo 47.- Casos de cesación definitiva y el artículo 60.- De la supresión de puestos de la LOSEP, sin que se cumpla con requisitos establecidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-0124 de 11 de junio de 2020, que validen el "INFORME TÉCNICO... DGAC-HX-2020-321" de 1 de diciembre de 2020.

Según el numeral 1 del artículo 5.- Del procedimiento para la supresión de puestos, del Acuerdo Ministerial MDT-2020-0124 de 11 de junio de 2020, es necesario para la supresión:

"... 1. Informe favorable aprobado por la máxima autoridad o su delegado, en el cual la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, sustente el cumplimiento de cualquiera de las razones previstas en el artículo 4 del presente acuerdo; así como la verificación de que los servidores públicos sujetos al presente estudio no se encuentran impedidos de ejercer cargo público de conformidad con el artículo 5 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, la certificación de las imposiciones en el sector público de los mismos (...)"

La Resolución DGAC-DGAC-2020-0118-R de 1 de diciembre de 2020 emitida por el Director General de Aviación Civil, señala que la Dirección de Administración de Talento Humano de la DGAC, emitió el "Informe Técnico DGAC-HX-2020-303" de 10 de noviembre de 2020, cuyo contenido se relacionó con aspectos técnicos y normativos para la ejecución del proceso de optimización de talento humano por supresión de puestos para la entidad; y, de acuerdo a los números 3.6 CERTIFICACIONES DE LAS IMPOSICIONES DEL SECTOR "PÚBLICO", 3.7 "PROCEDIMIENTO DE SUPRESIÓN y 5 DEL CERTIFICADO DE NO TENER IMPEDIMENTO (...), señalaron:

Dez y nueve 

"... 3.6 Se ha procedido a recopilar el mecanizado del IESS de cada uno de los servidores a fin de determinar el tiempo por entidad en sector público...- 3.7 se analizó y se revisó los mecanizados enviados por cada uno de los servidores... de igual manera se ha procedido a dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo Ministerial... MDT-2020-0124 de 11 de junio de 2020...- 5.- Se revisó a través de la página del Ministerio de Trabajo y se pudo evidenciar que ninguno de los servidores se encuentre inmerso en las prohibiciones para ejercer cargo público, para lo cual se adjunta certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público (...)"

La Dirección de Administración de Talento Humano de la DGAC, en el *"Informe técnico para solicitar la resolución al Ministerio del Trabajo por el proceso de optimización del talento humano de la Dirección General de Aviación Civil por supresión de puestos"*, de 1 de diciembre de 2020, *"INFORME TÉCNICO... DGAC-HX-2020-321"*, no evidenció la siguiente documentación:

- Certificado de las imposiciones en el sector público
- Certificado de que no exista el impedimento para ejercer cargo público
- Certificación que las partidas no se encuentren en litigio
- Análisis de la planificación del recurso humano
- Documento formal donde conste que: *"el servicio que otorgaban las parvularias ya no existe en la institución"*.

En informe técnico DGAC-HX-2020-303 de 10 de noviembre de 2020, no incluyó anexos relacionados con: Certificado de las imposiciones en el sector público, certificado de que no exista el impedimento para ejercer cargo público, certificación que las partidas no se encuentren en litigio, Análisis de la planificación del recurso humano; y, documento formal donde conste que el servicio que otorgaban las parvularias ya no existe en la institución.

El Analista de Recursos Humanos 3, actuante entre el 1 de enero de 2018 y el 10 de agosto de 2022, elaboró el Informe técnico para solicitar la resolución al Ministerio del Trabajo por el proceso de optimización del talento humano de la Dirección General de Aviación Civil por supresión de puestos de 1 de diciembre de 2020, informe técnico DGAC-HX-2020-321; sin embargo, no adjuntó la certificación individual de: las imposiciones en el sector público, de que no exista el impedimento para ejercer cargo público; y, del análisis técnico no se evidenció documentadamente el Análisis de la planificación del recurso humano, así como un documento que indique que el servicio

Ver. de 

que otorgaban las parvularias ya no existe en la institución, el Director de Administración de Talento Humano, del período comprendido entre el 13 de julio de 2020 y el 14 de abril de 2021, no revisó que el documento presentado al Ministerio del Trabajo, contenga la documentación que fundamentó el proceso de supresión de partidas; y, la Coordinadora General Administrativo Financiero, del período comprendido entre el 5 de junio de 2020 y el 24 de mayo de 2021, concluyó y recomendó suprimir los puestos de 61 servidores públicos, sin contar con los requisitos y las razones técnicas, por lo que inobservaron los artículos 1.- Del objeto, 3.- De las excepciones para la supresión de puestos y 5.- Del procedimiento para la supresión de puestos, del procedimiento para la supresión de puestos, constante en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-0124 de 11 de junio de 2020 que señalan:

“... Art. 1.- El presente acuerdo tiene por objeto emitir el procedimiento que permita a las instituciones del sector público realizar el proceso de supresión de puestos de sus servidores públicos de conformidad con lo establecido en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público...- Art. 3.-... c) Las partidas que se encuentren en litigio...- Art. 5.- Del procedimiento para la supresión de puestos.- ... verificación de que los servidores públicos sujetos al presente estudio no se encuentran impedidos de ejercer cargo público de conformidad con el artículo 5 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, la certificación de las imposiciones en el sector público de los mismos (...).”

Ocasionando que, se desconozca si la supresión de puestos se sustentó en razones técnicas y funcionales, según las necesidades institucionales.

Con oficios 0124, 0166 y 0183-0009-DNA8-TVIPyA-2023 el primero y el segundo de 1 de junio, y el tercero de 6 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a la Coordinadora General Administrativa Financiera, Director de Administración de Talento Humano y Analista de Recursos Humanos 3, en sus respectivos períodos de actuación, sin obtener respuestas.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, la Coordinadora General Administrativo Financiero con oficio 0012-VCAM-2023 de 19 de julio de 2023, señaló:

“... el ente rector del Talento Humano, certifica haber revisado información de cada caso y afirma que la DGAC remite los justificativos técnicos y económicos, cumpliendo además la disposición constante en el Decreto Ejecutivo... 135 (...).”

Vente y vno 

Lo manifestado por la servidora, no modificó lo comentado por cuanto no se demostró documentadamente lo comunicado, concluido y recomendado en el informe DGAC-HX-2020-303 de 10 de noviembre de 2020 al MDT, respecto a los certificados de que no exista el impedimento para ejercer cargo público, certificación que las partidas no se encuentren en litigio, análisis de la planificación del recurso humano; y, documento formal donde conste que el servicio que otorgaban las parvularias ya no existe en la institución, de los puestos suprimidos en la entidad.

El Director de Administración de Talento Humano, con oficio DJRA-2023-003 de 19 de julio de 2023, señaló:

"... se analizó y se revisó los mecanizados enviados por cada uno de los servidores... Se revisó a través de la página del Ministerio de (sic) Trabajo y se pudo evidenciar que ninguno de los servidores se encuentre inmerso en las prohibiciones para ejercer cargo público, para lo cual se adjunta certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público (...)"

Lo señalado por el servidor, no modificó lo comentado, por cuanto no se adjuntó documentación de soporte de requisitos, ni se remitió el análisis de la planificación del recurso humano; y, documento formal donde conste que el servicio que otorgaban las parvularias ya no existe en la institución.

Conclusión

Se suprimió 61 puestos, descritos en el informe técnico DGAC-HX-2020-303, de 10 de noviembre de 2020, sin la documentación que sustente el procedimiento de supresión, respecto a los requisitos establecidos por el ente rector en materia de Talento Humano; y, de 27 puestos no se evidenció la documentación que justifique las razones técnicas y funcionales que motivaron la supresión, ocasionando que se desconozca si la supresión de puestos se enmarcó en las necesidades institucionales.

Recomendación

Al Director de Administración de Talento Humano

3. Supervisará a los servidores designados, que el proceso de supresión de puestos se encuentre fundamentado y documentado en razones técnicas y

Verde y dos

funcionales, que serán parte del informe técnico que contendrá la/las conclusiones y recomendaciones para el trámite ante el ente rector en materia laboral, con el objetivo de no afectar la operatividad técnica, los productos y servicios en las diferentes unidades administrativas.

Desvinculación por jubilación de servidores, no se cumplió con requisitos de procedimiento, ocasionando que no se demuestre la no afectación a la operatividad institucional y los servicios a la ciudadanía

Entre los años 2019 y 2022, la DGAC desvinculó a servidores bajo el régimen de la LOSEP, quienes se acogieron a la compensación por jubilación, conforme los artículos 47.- Casos de cesación definitiva y 129.- Beneficio por jubilación de la Ley Orgánica del Servicio Público.

La Dirección de Talento Humano, generó 4 informes técnicos sobre cesación de funciones por jubilación no obligatoria, como se detalla a continuación:

Detalle sobre los informes técnicos por cesación de funciones por jubilación				
Número de informe técnico	Fecha de emisión	Información del servidor desvinculado		Observaciones
		Cédula de ciudadanía	Cargo	
DGAC-HX-2019-368	2019-12-23	090XXXX908	Controlador Radar APP	1.- Sin memorando circular para la socialización de la intencionalidad de acogerse al retiro voluntario por jubilación. 2.- Sin el informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos, justificando técnicamente que no afecta el funcionamiento institucional y la prestación de servicios a la ciudadanía.
DGAC-HX-2019-326	2019-11-08	090XXXX555	Guardalmacén 1	1.- Sin memorando circular para la socialización de la intencionalidad de acogerse al retiro voluntario por jubilación.
DGAC-DATH-2020-274	2020-10-27	170XXXX292	Analista de Meteorología Aeronáutica 2	2.- Sin el informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos, justificando técnicamente que no afecta el funcionamiento institucional y la prestación de servicios a la ciudadanía.
DGAC-DATH-2020-237	2020-09-11	170XXXX628	Analista en Comunicaciones AFS 1	3.- Sin el certificado de no impedimento para ejercer cargo público.

Fuente: Quipux / Dirección de Administración de Talento Humano - DGAC y Oficio DGAC-DATH-2023-0013-O de 25 de mayo de 2023

En los expedientes que se detallan en el cuadro precedente, no se evidenció documentación del procedimiento, establecido y aprobado por la Coordinación General Administrativa Financiera de la DGAC, conforme lo determina el "Procedimiento de

desvinculaciones para acogerse a la compensación de retiro por jubilación" Código GATH-PR-002, versión 1.0 de 29 de octubre de 2019, que señala las directrices para ejecutar las desvinculaciones del personal de la institución, mismo que requiere:

"... Elaborar la circular dirigida a todas (os) las (os) Servidoras (es) de la DGAC para la socialización de la intencionalidad de acogerse al retiro voluntario por jubilación...- Verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General, Acuerdos y Resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Leyes conexas...- Realizar el informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos, justificando técnicamente que no afecta el correcto funcionamiento institucional y la adecuada prestación de servicios a la ciudadanía...- Efectuar el análisis mediante hoja de cálculo tomando en cuenta las siguientes variables: El total del valor a pagar debe ser registrado en la ficha técnica y en el compromiso de pago (...)"

El Director de Administración de Talento Humano, con oficio DGAC-DATH-2023-0013-O de 25 de mayo de 2023, señaló:

"... Los circulares de comunicación a los servidores que se acogieron al retiro voluntario por jubilación, la Dirección de Administración de Talento Humano procedió a informar de manera verbal y mediante correo electrónico institucional a los ex servidores...- En cuanto al memorando donde se describa la no afectación del correcto funcionamiento institucional se adjunta mencionada documentación de los servidores (...)"

En los expedientes analizados, no se evidenció documentación con la que se haya comunicado del proceso de jubilación a todos los servidores de la Entidad; ni la no afectación del funcionamiento institucional, tampoco las justificaciones técnicas.

Además, en 4 informes técnicos sobre cesación de funciones por jubilación no obligatoria de servidores realizados con base en el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0185 de 30 de agosto de 2018, que contiene las directrices para los procesos de desvinculación de servidoras y servidores con nombramiento permanente con el fin de acogerse al retiro por jubilación, no se evidenció procedimientos, ni el requisito que sustente la validación de que existió o no el impedimento para ejercer cargo público en la página web del Ministerio del Trabajo, mismos que fueron elaborados por la Analista de Planificación y Calidad 2, actuante entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2022; y, revisados por el Analista de Recursos Humanos 3, actuante entre el 1 de enero de 2018 y el 10 de agosto de 2022 y del 17 al 31 de agosto de 2022, incumpliendo los subnumerales 1, 4, 17 del número 7.1 Detalle del procedimiento de desvinculaciones por acogerse a la compensación de retiro por jubilación, los que establecen:

Verde y cuatro 

“... 1- El analista de Recursos Humanos responsable de la Unidad de Desarrollo Técnico elabora el comunicado dirigido a las y los Servidoras (es) de la DGAC en coordinación con la Dirección de Comunicación Institucional para la difusión de la circular a través del correo institucional, para que se presenten la manifestación escrita de la voluntad de acogerse al retiro por jubilación...- 4- Informe favorable o no favorable de la Dirección o Unidad a la que pertenece el servidor...- 17- El Analista de Recursos Humanos verifica que no exista el impedimento para ejercer cargo público en la página del Ministerio del Trabajo (...).”

Los Directores de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargado, en los periodos comprendidos entre el 1 de julio de 2019 y el 31 de mayo de 2020; del 13 de julio de 2020 al 14 de abril de 2021, no supervisaron el proceso de desvinculación por compensación de retiro por jubilación y no dispusieron la elaboración del informe favorable justificando técnicamente que no afecta el funcionamiento institucional y la prestación de servicios a la ciudadanía, incumpliendo el número 6.2 La Dirección de Recursos Humanos - Unidad de Desarrollo Técnico del Procedimiento de desvinculaciones para acogerse a la compensación de retiro por jubilación, Código GATH-PR-002, versión 1.0 de 29 de octubre de 2019, e inobservaron la letra a) de las Atribuciones y obligaciones del responsable de proceso del numeral 3.3 Dirección de Recursos Humanos contenida en el artículo 17.- Gestión General Administrativa Financiera, del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, emitido mediante Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010; el subnumeral 1 de las Atribuciones y Responsabilidades contenido en el numeral 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano, del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, emitido mediante Resolución DGAC-YA-2020-0041-R de 29 de mayo de 2020; la letra a) de las Atribuciones y Responsabilidades contenidos en el numeral 1.3.2.1.2, Dirección de Administración del Talento Humano del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, emitido mediante Resolución DGAC-DGAC-2021-0013-R, de 2 de febrero de 2021; y, la letra a) de las Atribuciones y Responsabilidades contenidos en el numeral 1.3.2.1.3 Gestión de Administración del Talento Humano de la Reforma y codificación del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, emitido mediante Resolución DGAC-DGAC-2022-0074-R, de 1 de agosto de 2022, que en los mismos términos establecen:

“... Supervisar el cumplimiento de las políticas de gestión del talento humano emanadas por la autoridad de conformidad con lo dispuesto en las leyes, normas y reglamentos pertinentes (...).”

Verste y cinco PB

Lo que ocasionó, que no se cuente con el análisis técnico previo al trámite de jubilación presentado al MDT, que demuestre que la ausencia de servidores a ser desvinculados no afectaría la operatividad institucional y los servicios a la ciudadanía.

Con oficios 0171, 0173, 0174, 0175-0009-DNA8-TVIPyA-2023 los cuatro de 6 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a la Directora de Recursos Humanos, Directores de Administración de Talento Humano, Analista de Recursos Humanos 3 y Analista de Planificación y Calidad 2, en sus respectivos períodos de actuación.

El Director de Administración de Talento Humano con oficio FXDG-2023-003 de 22 de junio de 2023, indicó:

“... Con respecto al certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público, este se anexa una vez que el Ministerio del Trabajo dispone a las entidades del Estado que se remitan los documentos para ejecutar el pago (...).”

Lo manifestado por el servidor, no justificó lo comentado por cuanto, la obtención de los certificados de no tener impedimento para ejercer cargo público, debían ser obtenidos al inicio del proceso conforme lo indica el Procedimiento de desvinculaciones para acogerse a la compensación de retiro por jubilación, Código GATH-PR-002, versión 1.0 de 29 de octubre de 2019.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, el Director de Administración de Talento Humano con oficio FXDG-2023-006 de 19 de julio de 2023, se ratificó en lo expuesto en su oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, respecto a que el certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público, se anexa una vez que el Ministerio del Trabajo dispone que se remitan los documentos para ejecutar el pago; sin embargo, la normativa vigente señala que los mencionados certificados deben obtenerse al inicio del proceso, por lo que el comentario se mantiene.

El Director de Administración de Talento Humano, con oficio DJRA-2023-001 de 19 de julio de 2023, señaló:

“... En el caso concreto que se refiere al certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público, este se subsana y/o anexa una vez que el Ministerio del Trabajo dispone a las entidades del Estado... que se remitan los documentos para ejecutar el pago correspondiente (...).”

Verdado y cols (23)

Lo mencionado por el servidor, no justificó lo comentado por cuanto no remitió documentación que sustente que comunicó del proceso de jubilación a todos los servidores de la Entidad; tampoco la no afectación del funcionamiento institucional, ni justificaciones técnicas.

Conclusión

Se desvinculó servidores por jubilación, sin cumplir con requisitos del procedimiento, establecido y aprobado por la Coordinación General Administrativa Financiera de la DGAC, debido a la falta de control y supervisión de los servidores encargados del proceso, ocasionando que no se demuestre que la desvinculación no afectaría la operatividad institucional y los servicios a la ciudadanía.

Recomendación

Al Director de Administración de Talento Humano

4. Verificará que los informes de desvinculación para acogerse a la compensación de retiro por jubilación, tenga justificación técnica que evidencie que no afectará el funcionamiento institucional y se garantice la prestación de servicios a la ciudadanía.

Servidores no entregaron documentación previo a su desvinculación, ocasionando que se desconozca si las actividades, productos y bienes a su cargo fueron entregados a la Entidad a fin de que se garantice la continuidad de los servicios

En 20 expedientes de ex servidores que se desvincularon por renuncia voluntaria de conformidad al literal a, del artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público, no se evidenció documentación como: Informe de fin de gestión, con la aprobación del jefe inmediato, credencial de identificación de la institución y acta de entrega-recepción de bienes, como se señala en el Anexo A.

Verif. y scte. 

Detalle de servidores desvinculados por renuncia voluntaria

Número de servidores	Año de desvinculación	Observación
4	2018	Sin Informe de fin de gestión, con la aprobación del jefe inmediato
4	2019	
4	2020	Sin credencial de identificación de la institución
4	2021	
4	2022	Sin la suscripción del acta de entrega-recepción de bienes.

Fuente: Expedientes de la Dirección de Talento Humano

De conformidad a la letra b) del artículo 11.- De la Documentación obligatoria, letra a) del artículo 12.- De los requisitos obligatorios en casos especiales; y, la letra a) del artículo 13.- Procedimientos de salida; de los documentos para la salida del sector público, Capítulo III del Instructivo sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y la Salida del Sector Público del Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208 de 8 de septiembre de 2015, se requiere:

"... Art. 11.-... b) Informe de fin de gestión, con la aprobación del jefe inmediato (cuando la cesación de funciones o terminación del contrato se produzca por renuncia)...- Art.12.-... a) Credencial de identificación de la institución...- Art. 13.- a) La suscripción del acta de entrega-recepción de bienes, bajo la responsabilidad de la unidad Administrativa (...)"

El artículo 2 del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0179 de 21 de agosto de 2018, establece:

"... Art. 2.- Sustitúyase, en el artículo 11, el literal b) por el siguiente texto: "b) Informe de fin de gestión, con la aprobación del Jefe inmediato (...)"

De acuerdo a las letras: b) del artículo 8; a) y c) del artículo 9 del Instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y desvinculación del personal de las entidades del sector público del Acuerdo Ministerial MDT-2021-135 de 28 de abril de 2021, se requiere:

"... Art. 8.- De la documentación obligatoria para la desvinculación.- La o el servidor público a desvincularse presentará a la UATH institucional, o quien haga sus veces, la siguiente documentación... b) Informe de fin de gestión, dirigido al jefe inmediato con copia a la UATH institucional o quien haga sus veces, en el cual se especifique los trámites que el servidor a desvincularse tenía a su cargo y el estado de los mismos; este requisito se verificará a través de la respectiva fe de

Verifica, acta 

presentación en la unidad encargada de la recepción de documentos. La veracidad y corrección de la información consignada en el informe de fin de gestión es de absoluta responsabilidad del servidor saliente, por lo que no requiere de aprobación por parte del jefe inmediato (...).

"... Art. 9.- De los requisitos obligatorios en casos especiales.- a) Credencial de identificación de la institución... o cualquier otro documento de identificación que se le haya otorgado en función y para el ejercicio de sus funciones... c) En caso de tener bienes a su nombre, el acta de entrega-recepción de bienes debidamente suscrita por la unidad interna competente (...).

Los Directores de Recursos Humanos y Directores de Administración de Talento Humano Titulares y Encargado, de los periodos comprendidos entre el 1 de mayo de 2018 y el 30 de enero de 2019; del 1 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020; del 13 de julio de 2020 al 14 de abril de 2021; del 1 de octubre de 2021 al 9 de mayo de 2022; del 11 al 16 de agosto de 2022; y, del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2022, respectivamente, no validaron que en la desvinculación de servidores que presentaron su renuncia a la DGAC, se entregue la documentación requerida para el efecto, inobservando; el artículo 110.- Entrega de bienes y archivos, del Reglamento a la LOSEP, la letra b) del artículo 11.- De la Documentación obligatoria, letra a) del artículo 12.- De los requisitos obligatorios en casos especiales; y, la letra a) del artículo 13.- Procedimientos de salida; de los documentos para la salida del sector público, del Capítulo III del Instructivo sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y la Salida del Sector Público del Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208 de 8 de septiembre de 2015, la letra b) del artículo 8 y las letra a) y c), del artículo 9 del Instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y desvinculación del personal de las entidades del sector público del Acuerdo Ministerial MDT-2021-135 de 28 de abril de 2021, ocasionando que se desconozca si las actividades, productos y bienes a su cargo fueron entregados a la Entidad a fin de que se garantice la continuidad de los servicios que brinda dentro de cada unidad administrativa por parte de los servidores a quienes se les asigne sus funciones.

Con oficios 0124, 0128, 0132, 0133 y 0147-0009-DNA8-TVIPyA-2023 todos de 1 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a los Directores de Recursos Humanos, Director de Administración de Talento Humano, Encargado y Analista de Recursos Humanos 3, en sus respectivos periodos de actuación.

El Director de Administración de Talento Humano con oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, comentó:

Verde y nuevo 

“... Referente a lo solicitado, adjunto remito copia de las hojas de Paz y Salvo de los ex servidores... en donde consta la firma de la Dirección Administrativa y sus responsables, garantizando que la entrega de bienes se encuentra sin novedad. Documentos con los cuales procede al pago de su liquidación la Gestión de Nómina (...).”

Lo mencionado por el servidor no modificó lo comentado, debido a que no remitió documentación que justifique la validación de los requisitos establecidos por el MDT a la fecha de la desvinculación de los ex servidores, mismos que respaldaron la liquidación de haberes.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, el Director de Administración de Talento Humano con oficio FXDG-2023-006 de 19 de julio de 2023, se ratificó en lo expuesto en su oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, respecto a que en las hojas de Paz y Salvo de los ex servidores se hizo constar la firma de la Dirección Administrativa y sus responsables que la entrega de bienes se encuentra sin novedad; sin embargo, no se remitió documentación que evidencie que en calidad de Director de Administración de Talento Humano realizó el control del proceso, a fin de que el personal a su cargo verifique y valide los requisitos establecidos por el ente de control previo en materia de talento humano previo a la liquidación de haberes, por lo que el comentario se mantiene.

El Director de Administración de Talento Humano, con oficio DJRA-2023-002 de 19 de julio de 2023, en respuesta a la comunicación de resultados provisionales, señaló:

“... debo manifestar que es responsabilidad de la Dirección Administrativa y de la Dirección a la cual corresponde la partida (el servidor) garantizar que le (sic) entrega de los bienes se encuentren sin novedad, de ahí que se firma un documento llamado “Hoja de paz y salvo” misma que registra entre otras, las firmas de los directores de área informando a la Dirección de Administración de Talento Humano que se ha entregado recibido sin novedades la información, bienes, pagos etc. Que justifican la continuación del proceso de desvinculación (...).”

Lo manifestado por el servidor, no modificó lo comentado, debido a que no se adjuntó documentación que sustente la validación de los requisitos como: el Informe de fin de gestión con la aprobación del jefe inmediato, credencial de identificación de la institución y acta de entrega-recepción de bienes de los servidores desvinculados.

Tratada 

Conclusión

Se desvinculó servidores públicos por renuncia voluntaria, sin cumplir con los requisitos establecidos, debido a que no se validó la presentación de documentación previa, como informe de fin de gestión con la aprobación del jefe inmediato, credencial de identificación de la institución y acta de entrega-recepción de bienes, lo cual no permitió la continuidad de actividades, productos y bienes a cargo de los ex servidores, además de un riesgo institucional en el acceso a instalaciones, áreas restringidas como aeropuertos y documentación de información técnica aeronáutica de la Dirección General de Aviación Civil.

Recomendación

Al Director de Administración de Talento Humano

5. Dispondrá y supervisará a los Analistas de la UATH, que soliciten y validen que en el Informe de fin de gestión presentado por los servidores que se desvinculan de la institución conste la aprobación del jefe inmediato, entrega de credenciales de identificación de la institución y la suscripción del acta entrega-recepción de bienes, a fin de conocer, dar continuidad y validar el estatus de actividades, bienes institucionales y proteger el acceso a información y áreas de la Dirección General de Aviación Civil.

Liquidación de vacaciones del personal desvinculado sin respaldo, ocasionó que los días efectivamente liquidados de 544 servidores, no se hayan calculado en el marco de la veracidad y legalidad

No se evidenciaron las acciones de personal por concepto de vacaciones de 544 servidores desvinculados y liquidados económicamente de los años 2018 al 2022 de la DGAC, a nivel nacional, conforme el artículo 21.- Del registro de otros movimientos de personal del Reglamento a la LOSEP, conforme se detalla a continuación:

Travieso yuxo 

Detalle de ex servidores desvinculados y liquidados económicamente

Nro.	Ex servidores liquidados a nivel nacional	Tipo de desvinculación	Observación
1	195	Jubilación	Sin acciones de personal que registren los tiempos de vacaciones
2	109	Finalización nombramiento provisional	
3	75	Finalización nombramiento libre remoción	
4	50	Supresión de puestos	
5	3	Cesación por muerte	
6	112	Renuncia	
TOTAL	544		

Fuente: Dirección de Administración de Talento Humano - oficio DGAC-DATH-2023-0001-M de 24 de marzo de 2023

El artículo 16.- Del control de la sección tercera del capítulo III del Régimen Interno de la Administración de Recursos Humanos del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Dirección General de Aviación Civil de 9 de julio de 2013, establece:

"... Las Unidades de Recursos Humanos de las Direcciones Regionales I, II y III... y la Dirección de Recursos Humanos de Planta Central, autorizarán las vacaciones de todas las y los servidores, previo al visto bueno de su superior jerárquico acorde con el cronograma; y, elaborarán la acción de personal y, registrarán las vacaciones en los sistemas informáticos de Talento Humano que gestiona la DGAC (...)"

El Director de Administración de Talento Humano, con oficio DGAC-DATH-2023-0013-O de 25 de mayo de 2023, señaló:

"... Una vez revisado los archivos que reposan en la Dirección de Administración del Talento Humano se puede constatar que no existe las acciones de personal de vacaciones de los ex servidores (...)"

Los Directores de Recursos Humanos y de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargada, en los períodos comprendidos entre el 1 de enero y el 30 de abril de 2018, del 1 de mayo de 2018 al 30 de enero de 2019, del 31 de enero al 7 de mayo de 2019, del 1 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020, del 13 de julio de 2020 al 14 de abril de 2021, del 14 de mayo al 19 de agosto de 2021, del 1 de octubre de 2021 al 9 de mayo de 2022, del 10 de mayo al 10 de agosto de 2022 y del 18 al 31 de agosto de 2022; no dispusieron, ni controlaron que previo a la ejecución y/o uso de los días de las vacaciones por parte de los servidores, se hayan emitido las acciones de personal ni que se hayan respaldado documentadamente los permisos imputables con cargo a

Tratada y des PB

vacaciones para la contabilización y/o descuento efectivo al momento de generar la liquidación de tiempos para el pago por este concepto en la desvinculación de servidores bajo la modalidad LOSEP, inobservando los artículos 21.- Del registro de otros movimientos de personal, del Reglamento a la LOSEP, 16.- Del control, de la sección tercera, del capítulo III del Régimen Interno de la Administración de Recursos Humanos, del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Dirección General de Aviación Civil de 9 de julio de 2013; e, incumpliendo la letra a) de las Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso del numeral 3.3 Dirección de Recursos Humanos del artículo 17.- Gestión General Administrativa Financiera del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos emitido con Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010; el subnumeral 1 y la letra a) de las Atribuciones y Responsabilidades del numeral 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano; la letra a) de las Atribuciones y Responsabilidades del numeral 1.3.2.1.3 Gestión de Administración de Talento Humano; y, el subnumeral 4 de los entregables de la Gestión de Administración del Talento Humano y Régimen Disciplinario, del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, emitido mediante Resolución DGAC-YA-2020-0041-R de 29 de mayo de 2020 y su rectificación emitida con Resolución DGAC-DGAC-2021-0013-R, de 2 de febrero de 2021; y, reforma emitida mediante Resolución DGAC-DGAC-2022-0074-R de 1 de agosto de 2022.

Lo que ocasionó que los días efectivamente liquidados por concepto de vacaciones de 544 servidores, no se hayan calculado en el marco de la veracidad o legalidad.

Con oficios 0172, 0174, 0175, 0176, 0178, 0182, 0184 de 1 de junio y 0191-0009-DNA8-TVIPyA-2023 de 12 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a los Directores de Recursos Humanos, Directores de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargado, en sus respectivos períodos de actuación.

La Directora de Administración de Talento Humano actuante del 10 de mayo al 10 de agosto de 2022, con comunicación de 13 de junio de 2023, señaló:

"... se remitieron los permisos mas no acciones de personal ya que dichos permisos no superaron los 15 días para ejecutar una acción de personal...-... debo indicar que el tema de acciones de personal de vacaciones no es objeto de estudio, sin embargo en cada expediente de desvinculación consta un certificado del saldo de vacaciones a la salida de la institución de cada servidor (...)"

Tres y tres

Lo mencionado por la servidora no modificó el comentario, por cuanto no adjuntó documentación que evidencie las acciones de control que respalde y determine los días realmente utilizados y aprobados para el cálculo y liquidación de vacaciones de los servidores desvinculados de la institución.

Respecto a la aseveración de que en cada expediente consta un certificado del saldo de vacaciones a la salida de la Entidad, conforme establece la normativa establecida por el MDT, dentro del proceso de desvinculación para la liquidación de haberes por concepto de vacaciones, los documentos para evidenciar y validar efectivamente los días ejecutados, son las acciones de personal legalmente suscritas.

El Director de Recursos Humanos actuante del 1 de enero al 30 de abril de 2018, con oficio DGAC-ZAFT-2023-0013-O de 22 de junio de 2023, señaló:

“... los procesos de acciones de personal y validación de los días de vacaciones efectivamente utilizados por el personal desvinculado, fueron responsabilidad de los Jefes de la Gestión de Administración del Talento Humano y Régimen Disciplinario, y la Gestión de Nómina de la matriz, quienes de conformidad a su rol realizan la supervisión y control de los procesos respectivamente, teniendo competencias inclusive de elaborar y revisar informes para el pago, recayendo la responsabilidad principal en los analistas asignados en el proceso tanto de Remuneración y Nómina de acuerdo a su perfil de puesto (...).”

Lo señalado por el servidor no modificó lo comentado, por cuanto no se evidenciaron las acciones de personal que justifiquen los saldos de vacaciones y respalden la supervisión efectuada durante el proceso de desvinculación de los servidores.

El Director de Administración de Talento Humano actuante del 28 de agosto al 30 de septiembre de 2021, con oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, señaló:

“... anexo como muestra tres documentos habilitantes que demuestran con firmas de responsabilidad y aceptación del servidor saliente, que los saldos de vacaciones estaban debidamente calculados al momento de la desvinculación de los servidores (...).”

Lo señalado por el servidor no modificó lo comentado, por cuanto no se remitieron las acciones de personal que justifiquen los saldos de vacaciones.

Trinidad, Carlos

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, el Director de Administración de Talento Humano con oficio FXDG-2023-006 de 19 de julio de 2023, se ratificó en lo expuesto en su oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, respecto a que la liquidación de vacaciones del personal desvinculado, se validó en base a memorandos; sin embargo, no remitió las acciones de personal que respaldaron los saldos de vacaciones tal como lo señala la normativa vigente, por lo que el comentario se mantiene.

La Directora de Administración de Talento Humano con oficio KVVA-2023-0024 de 19 de julio de 2023, indicó:

“... Con memorando... DGAC-DATH-2021-1510-M de 18 de mayo de 2021, solicité a todo el personal de la Dirección de Administración de Talento Humano lo siguiente: “a fin de conocer las actividades que cumplen en cada puesto de trabajo y dar el seguimiento, agradeceré a Ustedes, informar las actividades y el estado de los procesos bajo su responsabilidad...- Mediante memorando... DGAC-HATH-2021-0053-M de 21 de mayo de 2023, el Analista de Recursos Humanos2, indicó dentro de las actividades que cumplía las siguientes...-... Actualizar los saldo (sic) de vacaciones de todo el personal (bajo régimen de la LOSEP)...- Como se puede evidenciar... la gestión interna de la Dirección de Administración de Talento Humano y Régimen Disciplinario así como de sus respectivos analistas... los que tienen la responsabilidad directa de cumplir, exigir, controlar, etc., lo determinado en la ley y demás normativas de talento humano (...).”

Lo señalado por la servidora no modificó lo comentado, en razón de que en conocimiento de las actividades que realizaba su personal, no exigió, ni evidenció las acciones de personal que respalden el uso y saldo de días de vacaciones de los ex servidores desvinculados en su periodo de gestión, liquidándose haberes por este concepto sin su respaldo documentado.

El Director de Administración de Talento Humano, con oficio DJRA-2023-001 de 19 de julio de 2023, en respuesta a la comunicación de resultados provisionales, señaló:

“... Referente al punto me permito anexar a la presente tres documentos habilitantes que demuestran con firmas de responsabilidad y aceptación del servidor saliente, que los saldos de vacaciones estaban debidamente calculados al momento de la desvinculación de los servidores, los mismos que servían como base de cálculo de la liquidación (...).”

Lo mencionado por el servidor, no justificó lo comentado por cuanto no se remitieron las acciones de personal que avalen el control de días efectivos de vacaciones, conforme

Treinta y cinco 

lo establecido en la normativa emitida por el MDT, y que fundamente el cálculo para la liquidación de haberes por este concepto.

Conclusión

No se evidenciaron las acciones de personal por concepto de vacaciones de 544 servidores desvinculados y liquidados económicamente de los años 2018 al 2022 de la DGAC, debido a la falta de control y supervisión de los servidores encargados del proceso, lo que ocasionó que no se determine la veracidad o legalidad de los días efectivamente liquidados por concepto de vacaciones.

Recomendación

Al Director de Administración de Talento Humano

6. Dispondrá y controlará a los Analistas de la UATH, elaboren y suscriban las acciones de personal de los servidores que hagan uso de sus vacaciones; y, lleven un registro histórico y documentado, de los permisos solicitados, documentos que serán incorporados a los expedientes del personal como respaldo para la contabilización y liquidación efectiva de haberes por los días de vacaciones no utilizados al momento de la desvinculación de servidores.

Cancelación de pensiones de jubilación patronal a ex trabajadores fallecidos y a sus herederos, ocasionó pagos en exceso

De 54 casos de ex trabajadores desvinculados que cumplieron con la condición establecida en el artículo 216 del Código de Trabajo; es decir, que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, ininterrumpidamente, se determinó que, en 13 casos se realizaron pagos en exceso de pensiones por jubilación patronal, décima tercera y cuarta remuneraciones de ex trabajadores jubilados que presentaban una condición de fallecidos; así también en 2 casos los herederos que percibieron el beneficio de la jubilación patronal por un año, continuaron percibiendo el mismo a pesar de haber cumplido la condición del tiempo establecido, como se detalla a continuación:

Diez y seis

Pagos a ex trabajadores jubilados que presentaban una condición de fallecidos (2018-2022)			
Cédula de ciudadanía	Pensión patronal USD	Décima tercera remuneración USD	Décima cuarta remuneración USD
090XXXX681	395,58		35,42
060XXXX155	399,44		
170XXXX549	199,72		
090XXXX942	113,84		
090XXXX772	181,68		
090XXXX262	3 158,28	131,60	491,67
090XXXX439	811,06		
090XXXX951	294,18		
090XXXX384	103,56		
090XXXX659	52,33		
170XXXX839	164,30		
090XXXX130	205,52		
Total USD	6 079,49	131,60	527,09

Pagos adicionales a herederos de ex trabajadores jubilados - 2022		
Cédula de ciudadanía	Pensión patronal USD	Décima tercera y cuarta remuneración USD
171XXXX397	1 598,31	307,67
090XXXX477	1 438,64	350,72
Total USD	3 036,95	658,39

No se evidenció que los servidores encargados del proceso de elaboración, revisión aprobación y pago de las pensiones de jubilación patronal a ex trabajadores y herederos, hayan efectuado acciones administrativas para la recuperación de los valores pagados en exceso.

Los Directores de Talento Humano, Directores de Administración del Talento Humano solicitaron; y, los Coordinadores Generales Administrativos Financieros autorizaron los pagos mediante sumillas insertas y con disposiciones en las hojas de ruta de los memorandos DGAC-HX-2018-0775 y 1248 de 22 de febrero y 12 de abril de 2018; DGAC-HX-2019-1664, 2280, 2572 y 2921 de 23 de mayo, 24 de julio, 21 de agosto, 23 de septiembre de 2019; DGAC-HX-2020-0263, 0602, 0911, 1140 y 1733 de 28 de enero, 27 de febrero, 18 de marzo, 16 de abril y 26 de mayo de 2020; DGAC-DATH-2020-3233, 3521 y 4075 de 22 de septiembre, 22 de octubre y 15 de diciembre de 2020; DGAC-DATH-2021-1657, 1950, 2144, 2338, 2592, 2793, 3065, 3122 y 3184 de 3 de junio, 1 de julio, 4 de agosto, 27 de agosto, 28 de septiembre, 26 de octubre, 1 de diciembre, 9 de diciembre y 14 de diciembre de 2021; DGAC-DATH-2022-0325, 405, 0514, 0645, 1005,

Treviño v. síelo 

1012, 1135, 1136, 1252, 1332, 1479, 1488, 1698, 1699, 1925, 1927, 2102, 2129 y 2131 de 15 de febrero, 24 de febrero, 15 de marzo, 1 de abril, 4 de julio, 9 de julio, 30 de julio, 31 de agosto, 12 de septiembre, 29 de septiembre, 30 de septiembre, 28 de octubre, 30 de noviembre, 20 de diciembre y 27 diciembre de 2022, respectivamente.

Los Directores Regionales II y el Director Zonal remitieron las nóminas para el pago de las pensiones de jubilación patronal de la Regional II mediante los memorandos DGAC-SX2-2018-0919, 1574 de 14 de marzo y 9 de mayo de 2018; DGAC-SX2-2019-3452 y 3840 de 5 de septiembre y 15 de octubre de 2019; DGAC-SX2-2020-0792-M de 24 de marzo de 2020; DGAC-DACZ-2020-5102 y 5869 de 23 de octubre y 19 de noviembre de 2020; sin analizar, revisar y actualizar los reportes de supervivencia, reportando una nómina con ex trabajadores que tenían una condición de fallecidos.

Los Analistas de Recursos Humanos 1, 2 y 3; y, Trabajadora Social, elaboraron y suscribieron reportes, liquidaciones y matrices de cálculo para el pago mensual de las pensiones de jubilación patronal, décimas tercera y cuarta remuneraciones de los ex trabajadores jubilados y herederos, sin verificar que los herederos superaron los tiempos para acogerse al beneficio y la condición de sobrevivencia en el Registro Civil o canales oficiales; y, no informaron documentadamente a las y los responsables de Talento Humano sobre los valores pagados en exceso, ni gestionaron actos administrativos para recuperar estos valores, los Directores Financieros, la Contadora General, los Tesoreros Generales y la Analista Financiero 2, aprobaron los valores a ser devengados por pago de jubilaciones patronales, décimas tercera y cuarta remuneraciones, sin realizar el control previo de los documentos respecto a la sobrevivencia de los ex trabajadores jubilados y herederos que constaron en los reportes y matrices remitidos por la Unidad Administrativa de Talento Humano para el pago.

La Directora de Recursos Humanos con memorandos DGAC-HX-2020-1166, 1168 1211, 1212-M de 20 y 22 de abril de 2020, respectivamente, dirigido al Director Regional II, Analista de Recursos Humanos 3 y Trabajadora Social, indicó:

*"... La Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional es la responsable de tener actualizado, analizado y revisado el registro de la supervivencia de los ex servidores y trabajadores que perciben la **Jubilación Patronal** de la DGAC...- Dicha información debe ser remitida a mi despacho, con copia a la Unidad de Nómina con las firmas de respaldo correspondiente, hasta el 10 de cada mes; con todas las novedades relacionadas a este proceso...- Pongo en su conocimiento*

que la responsabilidad será exclusivamente de su Unidad y en caso de omitir la actualización de esta información, se tomarán las acciones que correspondan...- ... solicito disponer a quien corresponda, se de (sic) tenga actualizado, analizado y revisado el registro de la supervivencia de los ex trabajadores que perciben la **Jubilación Patronal** de la DGAC...-... solicito **que todos los meses** hasta el día 10, de forma impostergable; antes de pasar a la Unidad de Nómina y previa mi suscripción; se realice una validación con el Registro Civil sobre la supervivencia de los jubilados DGAC (sic), que incluyan la fecha de fallecimiento; debiendo reiterar que la responsabilidad de este proceso es estrictamente de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional.-... todos los documentos relacionados al tema de supervivencia de jubilados de la DGAC y en general a todos los temas de Trabajo Social, contengan su firma como respaldo de la revisión y aprobación de dichos procesos suscripción que deberá realizar como Coordinadora de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional (...)"

La Analista de Talento Humano 1, con oficio DGAC-ZAFT-2023-2851-M de 22 de junio de 2022, indicó:

"... Desde el año 2010 hasta la presente fecha, los estatutos orgánicos por procesos de la Dirección General de Aviación Civil, no han contemplado la responsabilidad o competencia de esta Gestión Interna Zonal de Talento Humano en lo referente a jubilados patronales.- Como apoyo administrativo y con la finalidad de facilitar y viabilizar los procesos se ha procedido a recopilar información considerando las supervivencias del personal de jubilado patronal de ésta Subdirección Zonal del Litoral, mismas que se realizan dos veces en el año o ejercicio fiscal.- Los listados han sido remitidos a la Dirección de Administración de Talento Humano con la finalidad que se de (sic) realice la respectiva validación y verificación de la información dentro de los sistemas informáticos que son propios de esa área recalcando que esta gestión interna zonal de talento humano a la fecha no cuenta con los permisos usuarios ni herramientas informáticas que aseguran una información veraz en tiempo real referente al personal, nómina de activos y liquidaciones adicional a pagos de jubilados.- De lo estipulado en el estatuto actual para esta Subdirección Zonal del Litoral, la unidad de Seguridad Ocupacional dentro de la Gestión interna Zonal de administración de talento humano no se registran productos de supervivencia de jubilados patronales (...)"

La Dirección Regional II ejecutó y reportó información para sustentar las solicitudes de pago relacionada con la supervivencia del personal jubilado mediante los memorandos DGAC-SX2-2018-0919 y 1205-M de 14 de marzo y 9 de abril de 2018, los Directores Regionales II remitieron la nómina de jubilados patronales de la Regional II y se adjuntó las matrices "PENSIONES JUBILARES PATRONALES Y DE CESANTÍA REGIONAL II CORRESPONDIENTE AL MES DE MARZO 2018" y "PENSIONES JUBILARES PATRONALES Y DE CESANTÍA REGIONAL II CORRESPONDIENTE AL MES DE ABRIL 2018", suscritas por la Analista de Talento Humano 1 - UATH RII, en la cual consta el nombre de un ex trabajador que, a esa fecha presentaba la condición de fallecido, con memorando DGAC-SX2-2019-4111-M de 8 de noviembre de 2019, la

Treinta y nueve

Dirección Regional II informó que el ex trabajador con cédula de ciudadanía 0900918384 presentaba la condición de fallecido, cuando su deceso se dio en el mes de septiembre de 2019, se remitió listados con información desactualizada y errónea.

Los artículos 111, 113, 188, 216 y 217 del Código de Trabajo, establecen los derechos de los trabajadores al cobro de decimotercera y decimocuarta remuneración, así como, al haber cumplido el tiempo de servicios continuada e ininterrumpidamente tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores; y, en el caso de fallecimiento sus herederos tendrán derecho a recibir por un año una pensión igual a la que percibió el causante, de acuerdo con las Disposiciones Comunes relativas a las indemnizaciones por Riesgos del Trabajo.

El artículo 28 del Contrato Colectivo de Trabajo entre el Comité Central Único de Trabajadores de la DGAC, señala:

“... El Empleador garantizará eficazmente el pago por pensión de Jubilación Patronal o Fondo Global, acorde con las disposiciones vigentes contenidas en el Código de Trabajo, el presente Contrato Colectivo, y los Mandatos Constitucionales en los casos que fueren aplicables; para el pago de pensiones por jubilación patronal, la Dirección General de Aviación Civil deberá contar con la disponibilidad presupuestaria, de conformidad al artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.- El Trabajador que se acoja a la Jubilación Patronal, lo hará en base a los Artículos 216 y 188 del Código de Trabajo. Una vez que el Ministerio de Trabajo realice el cálculo correspondiente de la pensión jubilar, el ex trabajador entregará a la institución los documentos habilitantes para el inicio de/proceso de pago (...).”

Los Coordinadores Generales Administrativos Financieros Titulares y Encargada, actuantes desde el 22 de enero de 2018 hasta el 28 de febrero de 2019, desde el 9 de mayo hasta el 31 de octubre de 2019, desde el 6 de noviembre de 2019 hasta el 4 de junio de 2020, desde el 5 de junio de 2020 hasta el 24 de mayo de 2021, desde el 25 de mayo hasta el 20 de agosto de 2021, desde el 21 de agosto hasta el 12 de octubre de 2021; desde el 13 de octubre de 2021 hasta el 9 de mayo de 2022; del 11 al 16 de agosto de 2022; y, del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2022, autorizaron los pagos de las pensiones patronales, décimas tercera y cuarta remuneraciones de los ex trabajadores jubilados que presentaban una condición de fallecidos y herederos que superaron el tiempo del beneficio; los Directores de Recursos Humanos, actuantes desde el 1 de enero hasta el 30 de abril del 2018, del 8 de mayo al 30 de junio de 2019; los Directores de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargados, actuantes

Carolina (B)

del 11 de junio al 10 de julio de 2020; del 13 de julio de 2020 al 14 de abril de 2021; del 14 de mayo al 19 de agosto de 2021; desde el 20 de agosto hasta el 30 de septiembre de 2021; del 1 de octubre de 2021 al 9 de mayo de 2022; del 10 de mayo al 10 de agosto de 2022; del 11 al 16 de agosto de 2022; del 17 de agosto al 31 de agosto de 2022; y, del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2022, no dirigieron ni controlaron que la Gestión de Seguridad, Bienestar y Salud Ocupacional y la Gestión Interna de Remuneraciones y Nómina validen la supervivencia de los ex trabajadores jubilados en medios oficiales de forma documentada; y suscribieron las solicitudes de pago de las pensiones patronales y décimas tercera y cuarta remuneraciones de los ex trabajadores jubilados que presentaron una condición de fallecidos y de herederos que superaron el tiempo del beneficio; los Directores Regionales II que actuaron desde el 12 de enero hasta el 21 de marzo de 2018, desde el 22 de marzo de 2018 hasta el 31 de enero de 2019, desde el 23 de agosto hasta el 24 de octubre de 2019, desde el 14 de febrero hasta el 3 de junio de 2020; y, el Director Zonal que actuó desde el 4 de junio de 2020 hasta el 7 de junio de 2021, no analizaron, no revisaron ni actualizaron el registro de supervivencia y remitieron la nómina de jubilados mensualmente incluyendo a ex trabajadores que presentaban una condición de fallecidos, incumpliendo el numeral 1. Misión del artículo 17.- Gestión General Administrativa Financiera; del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, aprobado con Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010 y publicado en el Registro Oficial, Edición Especial 32 de 16 de marzo de 2010; los subnumerales 5 y 7; y, las letras e) y g) de las Atribuciones y Responsabilidades contenidos en el numeral 1.3.2.1. Coordinación General Administrativa Financiera; el subnumeral 3.3.1 Misión, del numeral 3.3 Dirección de Recursos Humanos, del artículo 17.- Gestión General Administrativa Financiera, del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, aprobado con Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010 y publicado en el Registro Oficial, Edición Especial 32 de 16 de marzo de 2010; el subnumeral 1 y letra a) de las Atribuciones y Responsabilidades del numeral 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano, del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, aprobado con Resolución DGAC-YA-2020-0041-R de 29 de mayo de 2020; Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos expedido con Resolución DGAC-DGAC-2021-0013-R de 2 de febrero de 2021; y, la letra a. de las Atribuciones y Responsabilidades del numeral 1.3.2.1.3 Gestión de Administración de Talento Humano, de la Reforma y codificación al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, expedido mediante Resolución

Cuarenta y uno 

DGAC-DGAC-2022-0074-R de 1 de agosto de 2022; los literales e) y f) del numeral 2. Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso del artículo 23.- Gestión Táctica Aeronáutica Regional, del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, aprobado con Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010.

Los Analistas de Recursos Humanos 3, actuantes desde el 1 de enero de 2018 hasta el 30 de noviembre de 2020, desde el 1 de septiembre de 2019 hasta el 31 de enero de 2022, desde el 1 de febrero de 2021 hasta el 28 de febrero de 2022, del 1 de junio al 31 de diciembre de 2022, desde el 1 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2022, no ejecutaron ni revisaron la supervivencia de los ex trabajadores que percibían las pensiones por jubilación patronal en medios oficiales de forma documentada, y suscribieron los reportes, matrices de liquidación de pensiones de jubilación patronal que eran parte del expediente para sustentar la solicitud de pago; los Analistas de Recursos Humanos 1 actuantes desde el 1 de enero de 2018 hasta el 30 de junio de 2021, desde el 1 de enero 2019 al 31 de diciembre de 2022, del 1 al 31 de mayo de mayo 2019, desde el 1 de febrero de 2020 hasta el 24 de octubre de 2021, del 1 de noviembre de 2020 al 31 de enero de 2021, desde el 25 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2022, desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2022; los Analistas de Recursos Humanos 2 actuantes del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2022, del 1 de julio de 2021 al 24 de marzo de 2022, la Trabajadora Social actuante desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022, no ejecutaron ni validaron la supervivencia de los ex trabajadores que percibían las pensiones de jubilación patronal en medios oficiales de forma documentada; y, elaboraron y suscribieron los reportes, matrices de liquidación de pensiones de jubilación patronal que eran parte del expediente para sustentar la solicitud de pago.

Los servidores inobservaron lo establecido en los artículos 111, 113, 188, 216 y 217 del Código de Trabajo, 28 del Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre el Comité Central Único de Trabajadores de la DGAC, y la Dirección General de Aviación Civil de 14 de septiembre de 2017; e, incumplieron la Descripción de Puestos - Roles de Puestos del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la DGAC, ocasionando que se realicen pagos por concepto de jubilaciones patronales por 6 079,49 USD, por décimas tercera y cuarta remuneraciones 658,69 USD a ex trabajadores jubilados que presentaron una condición de fallecidos, y pagos a herederos

Concuerda y des 

que sobrepasaron el tiempo para percibir el beneficio por concepto de jubilaciones patronales por 3 036,95 USD y por décimas tercera y cuarta remuneraciones 658,39 USD.

Con oficios 0124 al 0126, 0128, 0130, 0133, 0134, 0136, 0138 al 0141, 0143, 0144, 0150, 0152, 0154, 0160 al 0162, 0166, 0170 de 1 de junio, 0214, 0215 de 15 de junio, 0226 al 0230 de 20 de junio y 0234-0009-DNA8-TVIPyA-2023 de 27 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a los Coordinadores Generales Administrativos Financieros, Titulares, Encargada y Subrogante, Directores de Recursos Humanos, Directores de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargados, Directores Regionales II, Director Zonal, Analistas de Recursos Humanos 1, 2 y 3, en sus respectivos periodos de actuación.

El Analista de Recursos Humanos 1, actuante entre el 1 y 31 de mayo de 2019 y del 1 de febrero de 2020 al 24 de octubre de 2021, con comunicación de 6 de junio de 2023, señaló:

"... se me dispone un cambio a la Gestión de Remuneraciones y Nómina donde se maneja procesos álgidos un 25 de agosto de 2021...- Previo a esta situación yo no había tenido experiencia en temas de relacionados a nómina de personal.- ... es la Gestión de Seguridad, Bienestar y Salud Ocupacional a través de su Analista de Recursos Humanos 3 y Trabajo Social quienes realizan todo el análisis de supervivencias y remiten la información para que la Gestión de Remuneraciones y Nómina pueda proceder con las respectivas gestiones para el pago a jubilados y de la misma manera lo hace el personal designado de la Dirección Zonal (...)"

Lo expuesto por el servidor, no modificó lo comentado, por cuanto ejecutó procesos administrativos relacionados con el pago de las pensiones de jubilación patronal mediante los memorandos DGAC-DATH-2021-2338-M y DGAC-DATH-2021-2592-M de 27 de agosto y 28 de septiembre de 2021, sin realizar el control previo a la supervivencia de los jubilados.

El Coordinador General Administrativo Financiero que actuó entre el 22 de enero de 2018 y el 28 de febrero de 2019 y del 9 de mayo al 31 de octubre de 2019, con comunicación de 8 de junio de 2023, señaló:

"... Siendo este incumplimiento exclusivamente para quien elabora el reporte, a través de la Gestión de Seguridad, Bienestar y Salud Ocupacional y la gestión
Cuarenta y tres 

Interna de Remuneraciones y el responsable de Nómina, quien valida la supervivencia de los ex trabajadores jubilados en medios oficiales de forma oportuna y documentada... así como, el seguimiento y control de la Dirección de Talento Humano.-... me se (sic) está atribuyendo un incumplimiento del numeral 1.3.2.1. "Coordinación General Administrativa Financiera" de la "Descripción de Puestos - Roles de Puestos" del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la DGAC...- Lo cual, no señala ni incumplimiento ni observancia, debido a que el numeral que señala el equipo auditor no está directamente relacionada al comentario observado (...)"

Lo expuesto por el servidor, no modificó lo comentado, en razón de que de acuerdo al artículo 17 de Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la DGAC, le correspondía el control de la gestión de los Directores de Recursos Humanos; además no cumplió la delegación recibida mediante Resolución DGAC-YA-2018-0175-R de 9 de octubre de 2018 respecto a la supervisión de los procesos de jubilación de conformidad con la normativa vigente.

La Directora de Recursos Humanos actuante del 8 de mayo al 30 de junio de 2019, con comunicación de 9 de junio de 2023, señaló:

"... En calidad de Directora de Recursos Humanos... solicité al Director Financiero el pago de la nómina de las jubilaciones patronales de mayo del 2019, sin que a esa fecha se haya determinado o señalado por parte de la Trabajadora Social el fallecimiento del ex trabajador con cédula 1701198549...-... notifique (sic) al Analista de Recursos Humanos 3, Responsable de la nómina, la novedad del fallecimiento del ex trabajador con cédula... 1701198549, de acuerdo con la consulta efectuada por la Trabajadora Social en la página de servicios del Registro Civil, sin evidenciar la fecha de fallecimiento del ex trabajador por parte de la Trabajadora Social...- Además... la última fecha de registro presencial de supervivencia de los ex trabajadores beneficiarios de la jubilación patronal fue ejecutada por la Trabajadora Social... en diciembre del 2018; y a mayo del 2019, se evidencia una verificación a través del sistema del registro civil, sin determinar la fecha de fallecimiento del ex trabajador y envío de la información al Analista de Recursos Humanos 3, Responsable de la nómina (...)"

Lo expuesto por la servidora, no modificó lo comentado, por cuanto solicitó el pago de las pensiones de jubilación patronal, y suscribió la matriz "PENSIONES JUBILARES DE JUNIO 2020", documento que sustentó el CUR de pago, sin controlar la supervivencia de los jubilados.

El Analista de Recursos Humanos 3, que actuó del 1 de enero de 2018 al 30 de noviembre de 2020, con comunicación de 9 de junio de 2023, señaló:

Comenta y controla CB

"... Las novedades de jubilados fallecidos para elaborar las nóminas mensuales de jubilación patronal, se informaba por el sistema Quipux al Director o Directora de Recursos Humanos por parte de la Dirección Regional II (después Dirección Zonal) y la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional de la matriz.- Se indica que, al no disponer oportunamente la documentación del fallecido de un jubilado, el personal que laboró en el Área de Nómina no era responsable de un posible pago de la pensión jubilar a una persona fallecida.- Realizar la supervivencia a los jubilados e informar sobre el fallecimiento de los jubilados no era competencia del Área de Nómina (...)".

Lo expuesto por el servidor, no modificó lo comentado, por cuanto tramitó el pago de las pensiones de jubilación patronal, y décima tercera y cuarta remuneraciones, sin realizar el control previo a la supervivencia de los ex trabajadores jubilados.

La Analista de Recursos Humanos 1, actuante del 1 de abril al 31 de diciembre de 2022, con oficio de 9 de junio de 2023, indicó:

"... En el caso de la Nómina de Jubilados Patronales, la información de supervivencia y de personas que han fallecido, es la Dirección Zonal y la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional de matriz de la DGAC son los responsables...- Al no disponer oportunamente de los documentos... el personal que labora en el Área de Nómina no es responsable de un posible pago de la pensión jubilar a una persona que ha fallecido, por lo que el control de la supervivencia e información de los jubilados no es del Área de Nómina...- Verificado en el sistema Spryn de pagos del Ministerio de Finanzas, registra el ingreso a su beneficiaria... (sic) Y se le ha cancelado desde abril 2022 hasta diciembre 2022 son total 9 meses cancelados un valor de 82,12.-... se procedió a pagar 12 aportaciones establecidas fueron 3 mensualidades canceladas al fallecido más 9 canceladas a la señora ... completan las 12 canceladas en el sistema de pagos Spryn (...)"

Lo mencionado por la servidora no modificó el comentario, por cuanto no realizó el control previo al solicitar el pago de la nómina de jubilados, a ex trabajadores que presentaban una condición de fallecidos.

El Director de Recursos Humanos actuante del 1 de enero al 30 de abril de 2018, con oficio DGAC-AZFT-2023-011-O de 12 de junio de 2023, indicó:

"... Las actividades de supervisión y control, así como las competencias de elaborar y revisar informes para el pago, son de responsabilidad de los analistas asignados en el proceso tanto de Nómina y de Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo a su perfil de puesto, no es atribución del Director revisar cada expediente y verificar la documentación que se genere al respecto de los pagos por pensiones jubilares (...)"

Cuarenta y cinco 

Lo expuesto por el servidor, no modificó lo comentado, por cuanto no observó que sus competencias como responsable del proceso de Recursos Humanos, es Administrar el Sistema de Recursos Humanos bajo los lineamientos, políticas, normas, instrumentos enmarcados en la Ley.

La Coordinadora General Administrativo Financiera y Directora de Administración de Talento Humano, Encargada, actuante entre el 13 de octubre de 2021 y el 31 de diciembre de 2022 y del 17 de agosto de 2022 al 31 de agosto de 2022, respectivamente, con comunicación de 13 de junio de 2023, señaló:

"... como Coordinadora Administrativa financiera, (sic) he planificado, coordinado y supervisado el pago de nómina...- Con el fin de tomar decisiones adecuadas, realizamos revisiones mensuales de las cuentas correspondientes...-... el 25 de noviembre de 2021 con Memorando DGA_CGAF_2021_0736_M a mi llegada a la Coordinación emití directrices claras de Asistencia y Pagos de Nómina al área de Talento Humano (...)"

Lo expuesto por la servidora, no modificó lo comentado, en razón de que no realizó el seguimiento ni controló el cumplimiento de lo dispuesto en el memorando DGAC-CGAF-2021-0736-M de 25 de noviembre de 2021, sobre las directrices emitidas a los servidores responsables de los procesos de pagos a jubilados.

La Analista de Recursos Humanos 3, actuante del 1 de septiembre de 2019 al 31 de enero de 2021 y del 1 de junio de 2022 al 31 de diciembre de 2022, con comunicación de 14 de junio de 2023, señaló:

"... Mediante memorando... DGAC-HX-2020-1166-M de 20 de abril de 2020 suscrito por... Directora de Recursos Humanos, dirigido a la suscrita y a la Sra... Trabajadora Social, en el cual señala.- "La Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional es la responsable de tener actualizado, analizado y revisado el registro de la supervivencia de los ex servidores y trabajadores que perciben la Jubilación Patronal de la DGAC...- Es importante señalar que la revisión de los documentos para el pago de supervivencia por jubilación a los ex trabajadores de enero de 2018 a diciembre de 2022 se realizó de acuerdo a lo (sic) solicitado con memorando... DGAC-HX-2020-1166-M de 20 de abril de 2020 y la información que se generó en los periodos (sic) antes detallados por la hoy Subdirección Zonal del Litoral (antes Regional II - 2019 y Dirección Zonal 2020) fueron enviados al Director/a de Talento Humano de acuerdo a lo solicitado con... DGAC-HX-2020-1168-M de 20 de abril de 2023 (...)"

Lo expuesto por la servidora, no modificó lo comentado, por cuanto no verificó ni validó la información a nivel institucional, tal como lo dispuso la Directora de Talento Humano

cuarenta y seis B

en los memorandos DGAC-HX-2020-1212-M y DGAC-HX-2020-1211-M de 22 de abril de 2020, sobre la supervivencia de los trabajadores jubilados.

El Analista de Recursos Humanos 2, que actuó entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2022, con comunicación de 16 de junio de 2023, informó:

“... no he sido designado para ejecutar y/o se me ha otorgado responsabilidad alguna, para actuar en ninguna de las acciones administrativas por concepto de... “Pago de pensiones de jubilación patronal a ex trabajadores fallecidos y a sus herederos, sin control (...)”.

Lo expuesto por el servidor, no modificó lo comentado, por cuanto según los memorandos DGAC-DATH-2021-1657, 1950 y 2144 de 3 de junio, 1 de julio y 4 de agosto de 2021, ejecutó procesos relacionados con el pago de nómina y décima cuarta remuneración de las pensiones de jubilación patronal de ex trabajadores que presentaban la condición de fallecidos.

El Director de Administración de Talento Humano, Titular y Encargado, que actuó del 20 de agosto de 2021 al 9 de mayo de 2022, con oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, señaló:

“... Conforme se lo señala en su oficio de notificación, la Mgs... ex Directora de Recursos Humanos, mediante memorandos... DGAC-HX2020-1166-M de 20 de abril de 2020 y... DGAC-HX-2020-1168-M de 20 de abril de 2023, ya dejó definido y reiterado las condiciones de trabajo al respecto, por lo que no consideré necesario redundar con otro documento con el mismo contenido. Además que la responsabilidad de ejecutar un trabajo con eficacia y prolijidad es obligación de todo servidor público (...)”.

Lo expuesto por el servidor no modificó lo comentado, por cuanto no realizó el control de las actividades del personal de la dirección a su cargo, y solicitó mediante memorandos DGAC-DATH-2021-2592 y 2793 de 28 de septiembre y 26 de octubre de 2021; DGAC-DATH-2022-405 y 0514 de 24 de febrero y 15 de marzo de 2022, el pago de la nómina de pensiones de jubilación patronal de ex trabajadores que presentaban la condición de fallecidos; tampoco actualizó ni ratificó las directrices dadas por la Ex Directora de Recursos Humanos.

El Director Regional II, que actuó del 14 de febrero al 3 de junio de 2020, con comunicación de 28 de junio de 2023, señaló:

Cuarenta y siete 

*"... En referencia a (sic) Memorando **DGAC-HX-2020-1168-M** de... 20 de abril de 2020... dirigido a mi persona... fue reasignado de manera inmediata el mismo día... En referencia a (sic) Memorandos: **DGAC-HX-2020-1166-M, DGAC-HX-2020-1211-M, DGAC-HX-2020-1212-M** enviados (sic) abril 20 y 22 del 2020 los **cuales NO fueron dirigidos a mi persona**, pero justifican el evento significativo, dentro de los cuales:- se (sic) aclara las responsabilidades del analista de talento humano 3 con rol de ejecución supervisión y coordinación adicional a la responsabilidad de la trabajadora social referente dentro de esta índole, donde se enfatiza claramente que son ellas las llamadas a verificar todos los pagos que se realicen a los jubilados Patronales (...)".*

Lo expuesto por el servidor, no modificó lo comentado por cuanto, no adjuntó documentación que evidencie el control efectuado al personal de la Dirección a su cargo a fin de que se mantenga actualizado y revisado los registros de supervivencia de los ex trabajadores que percibían la Jubilación Patronal de la DGAC, previo a remitir a la matriz para el pago.

El Director de Recursos Humanos, actuante entre el 1 de enero y el 30 de abril de 2018; y, Analista de Recursos Humanos 2, actuante del 1 de septiembre de 2020 al 6 de junio de 2022, del 1 de abril al 31 de diciembre de 2022, con oficio DGAC-ZAFT-2023-017-O de 29 de junio de 2023, indicó:

*"... **como Director de Recursos Humanos...**... en el período de gestión del suscrito las actividades de supervisión y control, así como las competencias de elaborar y revisar pagos, son de responsabilidad de los analistas asignados en el proceso tanto de Nómina y de Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo a su perfil de puesto...-... **como Analista de Recursos Humanos 2...** Como apoyo administrativo y con la finalidad de facilitar y viabilizar los procesos se ha procedido a recopilar información considerando las supervivencias del personal jubilado patronal de ésta Subdirección Zonal del Litoral, misma que se realizan dos veces en el año o ejercicio fiscal...- Los listados han sido remitidos a la Dirección de Administración de Talento Humano con la finalidad que se **realice la respectiva validación y verificación** de información (...)"*

Lo expuesto por el servidor, no modificó lo comentado, por cuanto con memorandos DGAC-HX-2018-0775 y 1248-M de 22 de febrero y 12 de abril de 2018, en su orden, en calidad de Director de Recursos Humanos, solicitó los pagos de las pensiones de jubilación patronal, sin revisar que constaron ex trabajadores que presentaban una condición de fallecidos.

El Director Regional II, actuante del 28 de agosto al 24 de octubre de 2019, con comunicación de 3 de julio de 2023, informó:

Comenta y actúa JB

“... no se ejecutaron pagos de pensiones de jubilación patronal a ex trabajadores fallecidos y a sus herederos sin control... por ser un producto bajo control y supervisión de la Dirección de Administración de Talento Humano (matriz) y del Área de Recursos Humanos (...).”

Lo expuesto por el ex Director Regional II, no modificó lo comentado, por cuanto con los memorandos DGAC-SX2-2019-3452 y 3840-M de 5 de septiembre y 15 de octubre de 2019, solicitó el pago de la nómina de las pensiones de jubilación patronal de la Regional II, en el que constaron ex trabajadores que presentaban la condición de fallecidos.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, la Directora de Recursos Humanos con comunicación de 18 de julio de 2023, señaló:

*“... Se ratifica que en el anexo al Memorando... DGAC-HX-2019-1762-M se detalló las Gestiones de la Dirección de Recursos Humanos, el personal distribuido por gestión y productos a cargo; dentro de la Gestión de Seguridad, Bienestar y Salud Ocupacional consta el puesto de la Trabajadora Social... como la persona designada en este puesto y en los productos bajo su responsabilidad se señala: “**informes sobre seguimiento al proceso de supervivencia de jubilados**”...- Con ese documento... se dirigió y controló (sic) los productos y personal de la Dirección de Recursos Humanos (...).”*

Lo mencionado por la servidora no modificó el comentario, por cuanto no presentó documentación que sustente el control efectuado a las asignaciones mencionadas, a fin de recuperar los valores pagados a los ex trabajadores que presentaron una condición de fallecidos.

La Coordinadora General Administrativo Financiero y la Directora de Administración de Talento Humano con oficios 0012-VCAM-2023 y KVVA-2023-0024, los dos de 19 de julio de 2023, en similares términos señalaron:

“... la responsabilidad de la gestión de Seguridad, Bienestar y Salud Ocupacional era de los analistas que pertenecían a esta gestión, así lo demuestra el memorando... DGAC-HSBS-2021-0115-M de 21 de mayo de 2021, suscrito por la Analista de Recursos Humanos 3... a través del cual justifica el trabajo realizado por cada uno de los servidores...-... la definición de actividades dentro de la gestión de Seguridad, Bienestar y Salud Ocupacional se encontraban definidas la supervisión, que estaba a cargo de la Analista de Recursos Humanos 3 y el control previo era de la unidad de Remuneraciones y Nómina; siendo estos servidores, los que tenían la responsabilidad directa de cumplir, exigir y controlar, lo determinado en la ley y demás normativas de talento humano; así como verificar,

Cuarenta y nueve 

que toda la documentación requerida se encuentre como respaldo para remitir el pago (...)".

Lo manifestado por las servidoras no modificó el comentario, por cuanto no realizaron el monitoreo, supervisión y control a los responsables del proceso de pago de jubilaciones patronales, a fin de que se recuperen los valores pagados en exceso a los ex trabajadores jubilados que presentaban una condición de fallecidos.

El Director de Administración de Talento Humano con oficio FXDG-2023-006 de 19 de julio de 2023, se ratificó en lo expuesto en su oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, sobre las directrices de trabajo; sin embargo, no controló las actividades del personal de la dirección a su cargo; además, solicitó pagos de nómina de pensiones de jubilación patronal de ex trabajadores que presentaban una condición de fallecidos, por lo que el comentario se mantiene.

El Director de Administración de Talento Humano con oficio DJRA-2023-002 de 19 de julio de 2023, mencionó:

"... El Manual de puestos y el Estatuto Orgánico por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil... vigentes, el Director de Administración del Talento Humano tiene la responsabilidad de dirigir, más no de ejecutar procesos por lo que se torna casi imposible en la dinámica de trabajo controlar al detalle cada proceso ejecutado de cada servidor de la institución. Aún así las directrices están emitidas y siguen vigentes (...)".

Lo expuesto por el servidor no modificó lo comentado, por cuanto en la normativa señalada en su respuesta también está la de controlar los procesos, en tal sentido no remitió documentación que sustente el control a las actividades del personal de la dirección a su cargo, y solicitó mediante memorandos DGAC-DATH-2020-3233 y 3521-m de 22 de septiembre y 22 de octubre de 2022, el pago de la nómina de pensiones de jubilación patronal de ex trabajadores que presentaban la condición de fallecidos.

Conclusión

Se realizaron pagos de pensiones de jubilación patronal y décima tercera y cuarta remuneraciones a ex trabajadores fallecidos y pagos a herederos que sobrepasaron el tiempo para percibir el beneficio, por cuanto no se ejecutó el control previo de manera documentada de las condiciones de sobrevivencia de los ex trabajadores jubilados, lo

Cuervo 

que ocasionó que se realicen pagos en exceso por 10 433,52 USD.

Recomendaciones

Al Coordinador/a General Administrativa Financiera

7. Dispondrá y supervisará al Director/a de Administración de Talento Humano que previo a solicitar el pago de las pensiones de jubilación patronal, verifique y adjunte los certificados de supervivencia obtenidos de la página web del Registro Civil o sitio oficial, que permita validar la fecha de fallecimiento de los ex trabajadores jubilados.
8. Dispondrá y supervisará al Director/a Financiero/a verifique que en las solicitudes de pago emitidos por la UATH conste la documentación de supervivencia de los ex trabajadores jubilados.

Se vinculó personal con nombramiento de libre remoción, sin cumplir con el perfil del puesto, ocasionando que no se garantice que la coordinación y supervisión de actividades institucionales estén bajo la responsabilidad de funcionarios calificados

La DGAC vinculó servidores bajo la modalidad de nombramientos de libre remoción, mediante informes técnicos DGAC-014-2018 de 22 de enero de 2018, DGAC-HX-054-2020 de 5 de marzo de 2020, DGAC-DATH-316-2021 de 12 de octubre de 2021; y, DGAC-DATH-0276-2022 de 31 de julio de 2022, elaborados por los Analistas de Recursos Humanos 1 y 2 y aprobados por el Director de Administración de Talento Humano como responsables del proceso, con criterio técnico favorable de cumplimiento de requisitos a pesar que los servidores no cumplieron con el perfil de puestos en relación al tiempo y especificidad o contenido de la experiencia laboral requerida para el grupo ocupacional jerárquico superior, establecidos en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos aprobado mediante Resolución MRL-FI-2011-000018 de 26 de enero de 2011 y reformado mediante Resoluciones MRL-2011-000094 de 15 de abril de 2011, MDT-VSP-2015-0035 de 7 de mayo de 2015, MDT-VSP-2016-0061 de 11 de octubre de 2016, MDT-STF-2017-034 de 5 de abril de 2017; y, MDT-VSP-2020-MDT-VSP-2020-061 de 12 de septiembre de 2020, conforme se detalla:

Cuentos y uno 

Cédula de ciudadanía servidores vinculados	Puesto / Cargo	Especificidad de experiencia requerida	Tiempo de experiencia requerida	Tiempo de experiencia presentada
171XXXX489	Director de Planificación y Gestión Estratégica	Metodología de planificación, gestión de calidad, elaboración de proyectos	10 años o más	4 años; y, 5 meses
092XXXX353	Coordinador General Administrativo Financiero	Gerencia Administrativa Financiera, Desarrollo y ejecución de planes, programas y proyectos	10 años o más	8 años; y, 1 mes
171XXXX229	Director de Asuntos Internos	Leyes, Administración, Psicología, Investigación	10 años o más	Sin documentación que avale el tiempo de experiencia

En los expedientes se encontró el Formulario de Validación de Perfil de Exigencias, en el cual se verificó que los datos registrados en la hoja de vida de los servidores vinculados, no cumplieron con las exigencias del cargo; no obstante, los servidores responsables del proceso de vinculación, señalaron que los aspirantes si cumplieron con las condiciones de los perfiles requeridos.

Los Analistas de Recursos Humanos 1 y 2, del período comprendido del 1 de junio de 2019 al 31 de mayo de 2021, del 1 de junio de 2021 al 30 de noviembre de 2022; y, entre el 1 de noviembre de 2021 y el 31 de diciembre de 2022, al valorar y elaborar; los Directores de Recursos Humanos y Directores de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargada, del período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2018, del 1 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020, y entre el 17 y el 31 agosto de 2022, al aprobar el Formulario de Validación de Perfil de Exigencias e informes técnicos favorables a las contrataciones, sin demostrar que los aspirantes cumplan con las exigencias del cargo contenidas en las plantillas del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Dirección General de Aviación Civil, inobservaron los artículos 5.- Requisitos para el ingreso, literal d) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 3.- Del registro de la hoja de vida y 5.- De la verificación de la información, literal e) del Acuerdo Ministerial MDT-2021-135 de 28 de abril de 2021; 3 y 6, del Capítulo II de la documentación para el ingreso al Sector Público, contenido en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208 de 8 de septiembre de 2015; el numeral 4.3.2 ítem 10 contenido en el Procedimiento Gestión de Selección de Personal para otorgar Nombramiento Provisional de 4 de septiembre de 2015, Versión 01, Código PRO-GTH-02-04 EXT aprobado por el Ministerio de Trabajo el 8 de diciembre de 2015; el literal f)

Concedido y des. [Firma]

del numeral 1 y literal e) del numeral 2 del Oficio Circular MDT-DM-2015-0008 de 20 de julio de 2015, que contiene las *"Directrices sobre documentación requerida para el ingreso al servicio público"*; y, las Normas de Control Interno 407-03 Incorporación de Personal y 401-03 Supervisión; e, incumplieron el literal c) de las Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso del numeral 3.3 Dirección de Recursos Humanos del artículo 17.- Gestión General Administrativa Financiera del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, aprobado con Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010 y publicado en el Registro Oficial, Edición Especial 32 de 16 de marzo de 2010, los subnumerales 1 y 4 de las Atribuciones y Responsabilidades del numeral 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano y el numeral 3 Gestión de Administración del Talento Humano y Régimen Disciplinario, del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, expedido con Resolución DGAC-YA-2020-0041-R de 29 de mayo de 2020, los literales a) y d) de las Atribuciones y Responsabilidades del numeral 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano y el numeral 3 Gestión de Administración del Talento Humano y Régimen Disciplinario del Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, respectivamente, expedido con Resolución DGAC-DGAC-2021-0013-R de 2 de febrero de 2021, los literales a) y d) de las Atribuciones y Responsabilidades del numeral 1.3.2.1.3 Gestión de Administración de Talento Humano y el numeral 3 Gestión de Administración del Talento Humano y Régimen Disciplinario de la Reforma al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC), expedida mediante Resolución DGAC-DGAC-2022-0074-R de 1 de agosto de 2022, ocasionando que no se garantice que la coordinación y supervisión de actividades institucionales estén bajo la responsabilidad de servidores calificados.

Con oficios 0131, 0141, 0147, 0151, 0154 y 0164-0009-DNA8-TVIPyA-2023 todos de 1 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a los Directores de Recursos Humanos, Directores de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargado, Analista de Recursos Humanos 2, Analistas de Talento Humano 1 y 2, en sus respectivos periodos de actuación.

El Director de Recursos Humanos, actuante entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2018, con oficio DGAC-AFT-2023-011-O de 12 de junio de 2023, señaló:

Cinuenta y tres 

“... la revisión de la información se realizó en el área de Administración del Talento Humano a cargo de los Analistas de Recursos Humanos 2 y 3 respectivamente, los cuales emitieron el informe técnico de validación, ya que el servidor cumplió con la experiencia requerida para el puesto de trabajo, y que constan en su hoja de vida en la Red Socio Empleo - Empresas DISMUNDI S.A., y ZCAR Services-Especialista Provincial de Auditoría de la Contraloría General del Estado- Director Nacional de Auditoría interna SENA... Información que consta en el tiempo de servicio por empleador del IESS con más de 10 años de experiencia, así como los certificados de trabajo respectivos que reposan en los expedientes de la Dirección de Talento Humano (...).”

Lo mencionado por el servidor respecto a la emisión del informe técnico de validación por parte de los Analistas de Talento Humano no corresponde, por cuanto el Informe Técnico DGAC-014-2018 suscrito por el Director de Recursos Humanos, concluye que el aspirante a Coordinador General Administrativo Financiero, “CUMPLE” con la experiencia de 10 años en Gerencia Administrativa, Financiera, desarrollo y ejecución de planes, programas y proyectos requerida por el perfil, Además, el servidor mencionó a las empresas DISMUNDI S.A., y ZCAR Services, como experiencia requerida para el perfil del aspirante; sin embargo, estas empresas no constan en el tiempo de servicio por empleador del IESS señalado, por lo que no modificó lo comentado.

El Analista de Recursos Humanos 2, actuante del 1 de junio de 2019 al 31 de mayo de 2021, con comunicación de 12 de junio de 2023, informó:

“... realicé la validación de los documentos de ingreso para el cargo de Director de Asuntos Internos... manifestando que el Mgs... cumplía el tiempo de experiencia solicitado de acuerdo al perfil de puestos de la Institución, documentación que una vez finalizado el proceso de vinculación... se remitió dicha documentación al expediente personal que reposa en el Archivo de la Dirección de Talento Humano (...).”

Lo señalado por el servidor no modificó lo comentado, por cuanto las copias simples correspondientes a certificados de labores que adjuntó a su respuesta, no sustentan de forma integral el tiempo y la especificidad de la experiencia requerida en el perfil que fue validado en el Formulario de Validación de Perfil de Exigencias.

La Directora de Administración de Talento Humano actuante del 10 de mayo al 10 de agosto de 2022, con comunicación de 15 de junio de 2023, señaló:

“... el proceso de selección llevado por la Analista de Talento Humano... realizaba el cotejo de experiencia con los certificados de trabajo y el historial del IESS, documentos constantes en el expediente de la servidora... por lo que se puede constatar el cumplimiento del perfil... con lo requerido en el perfil del cargo,

cinco y cinco

cumplimiento que se expone a continuación... COOPERACIÓN ALEMANA AL DESARROLLO AGENCIA DE LA GTZ.- (sic) 15/01/2011 AL 30/02/2011.- 1 MES.- Asesora a la Autoridad sobre el desempeño, adecuación.- BANCO CENTRAL DEL ECUADOR.- 17/12/2015 AL 16/04/2018.- 28 MESES 2011.- Asesora a la Autoridad sobre el desempeño, adecuación (...)"

Lo mencionado por la servidora ratificó lo comentado, por cuanto la validación de la experiencia no concuerda con el Historial de Tiempo de Trabajo por Empresa del IESS, que permite validar el tiempo de labores por institución; sin embargo, no permite valorar la especificidad de la experiencia relacionada con el requerimiento del perfil del puesto; también, señala como parte de la experiencia a la empresa Cooperación Alemana al Desarrollo de la GIZ en Quito, la cual no consta en el historial del IESS; y, el tiempo de experiencia de 28 meses en el Banco Central no coincide con el Historial del IESS que indica 10 aportaciones.

La Directora de Recursos Humanos, actuante del 1 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020, con comunicación de 15 de junio de 2023, indicó:

"... dicho funcionario ocupó dos cargos de libre nombramiento y remoción, el primero de Director de Asesoría Jurídica; y, el segundo de Director de Asuntos Internos, siendo que para los dos cargos si cumplía con lo requerido en la experiencia, no obstante, en una acción de optimización de recursos administrativos no se duplicó la información en los expedientes (...)"

Lo indicado por la servidora, no modificó el comentario por cuanto, no adjuntó la documentación que avaló el cumplimiento de los requisitos establecidos en cada perfil de puesto.

Conclusión

Servidores vinculados con nombramientos de libre remoción no cumplieron con las exigencias del cargo; ni con documentación exigida al aspirante, en función de los requisitos legales establecidos, debido a que los responsables del proceso de vinculación, señalaron que los aspirantes sí cumplieron con las condiciones de los perfiles requeridos sin sustentar documentalmente las exigencias del cargo contenidas en las plantillas del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Dirección General de Aviación Civil, ocasionando que no se garantice que la coordinación y supervisión de actividades institucionales estén bajo la responsabilidad de servidores calificados.

Circueta y cinco 

Recomendación

Al Director de Administración de Talento Humano

9. Dispondrá y supervisará a los Analistas de la UATH que, en la etapa de selección de personal con cargos de nivel jerárquico superior, verifiquen el cumplimiento de los requisitos y validen la documentación exigida en la normativa legal existente que demuestren su capacidad y calificación profesional de desempeño para el cargo, de lo cual dejarán constancia documental que sustente la evaluación del aspirante, a fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos del perfil.

Vinculación de personal con denominación de puestos que no constan en el índice ocupacional, ocasionó que se suscriban actos administrativos que no respondieron a la estructura organizacional

Mediante Resolución SENRES-RH-2005-000042 de 2 de septiembre de 2005, publicado en el registro Oficial 103 de 14 de septiembre del mismo año y reformado con Acuerdo Ministerial MDT-2016-152 de 22 de junio de 2016, publicado en Registro Oficial 799 de 18 de julio de 2016, se emitió y reformó en su orden la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, estableciendo en el artículo 11.- De la descripción de puestos, los mecanismos técnicos y operativos que permiten a las unidades de talento humano analizar, describir, valorar, clasificar y estructura de puestos:

“... De la descripción de puestos.- Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en la organización, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las unidades y los procesos organizacionales.- Cada titular o responsable de la unidad o proceso, en coordinación con la UARHs elaborará y actualizará la descripción de los puestos asociados a su proceso interno, aplicando instrumentos y herramientas técnicas respectivas. (...)”.

La Analista de Recursos Humanos 1, elaboró y la Directora de Administración de Talento Humano, Encargada, aprobó el Informe Técnico DGAC-DATH-0276-2022 de 31 de julio

Ciravechia y 2015

de 2022, determinando en las conclusiones el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, para la vinculación de la servidora con cédula de ciudadanía 1713471918 al cargo de Directora de Planificación y Gestión Estratégica, bajo la modalidad de Nombramiento de Libre Remoción, observándose que la Acción de Personal RRHH-2022-0218 fue emitida el 28 de julio de 2022, fecha anterior al informe técnico, con el cual se motivó este acto administrativo, que señala:

"... SITUACIÓN PROPUESTA...- Puesto: DIRECTOR/A DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA (...)"

Sin embargo, en el Clasificador de Puestos constante en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Dirección General de Aviación Civil, expedido mediante Resolución MRL-FL-2011-000018 de 26 de enero de 2011, constó la denominación del puesto:

*"... DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN Y CALIDAD 2 *NJS (...)"*

Evidenciándose la vinculación de personal con una denominación que no consta en el Clasificador de Puestos del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la DGAC.

Los Directores de Recursos Humanos y de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargada, actuantes del 1 de mayo de 2018 al 30 de enero del 2019; entre el 1 de julio de 2019 y el 31 de mayo de 2020; del 13 de julio de 2020 al 14 de abril de 2021; entre el 14 de mayo y el 19 de agosto de 2021, desde el 20 de agosto al 30 de septiembre de 2021 y del 1 de octubre de 2021 hasta el 9 de mayo del 2022, del 10 de mayo al 10 de agosto de 2022, del 17 al 31 de agosto de 2022 y entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2022, no controlaron ni gestionaron la actualización de la información de los formularios de descripción y perfil de puestos; también las denominaciones de puestos con que se vinculó a los servidores, no guardan relación con el índice de puestos del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, por lo que inobservaron los artículos 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público, 164; y, 173 de su Reglamento General, 11 De la descripción de puestos, del Capítulo III, de la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, expedido con Resolución SENRES-RH-2005-000042 de 2 de septiembre del 2005, publicado en el Registro Oficial 103 de 14 del mismo mes y año, y última

Cincoenta y siete 

reforma efectuada mediante Acuerdo Ministerial MDT-2016-0152 de 22 de junio de 2016, publicado en Registro Oficial 799 de 18 de julio del mismo año; e, incumplieron el literal c) de las Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso del numeral 3.3 Dirección de Recursos Humanos del artículo 17.- Gestión General Administrativa Financiera del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, aprobado con Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010 y publicado en el Registro Oficial, Edición Especial 32 de 16 de marzo de 2010; los subnumerales 1 y 4 de las Atribuciones y Responsabilidades, constantes en el numeral 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano, del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, de la Dirección General de Aviación Civil, expedido con Resolución DGAC-YA-2020-0041-R de 29 de mayo de 2020, los literales a) y d) de las Atribuciones y Responsabilidades, constantes en el numeral 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano, del Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, expedido con Resolución DGAC-DGAC-2021-0013-R de 2 de febrero de 2021, y los literales a. y d. de las Atribuciones y Responsabilidades, constantes en el numeral 1.3.2.1.3 Gestión de Administración de Talento Humano de la Reforma al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, expedido mediante Resolución DGAC-DGAC-2022-0074-R de 1 de agosto de 2022, lo que ocasionó que se suscriban actos administrativos que no respondieron a la estructura orgánica.

Con oficios 0124, 0128, 0132, 0133, 0142, 0143, 0147, 0154 y 0164-0009-DNA8-TVIPyA-2023 todos de 1 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a los Directores de Recursos Humanos, Directores de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargado, en sus respectivos períodos de actuación.

La Directora de Administración de Talento Humano que actuó entre el 10 de mayo y el 10 de agosto de 2022, con comunicación de 15 de junio de 2023; y, el Director de Administración de Talento Humano, Encargado, que actuó del 20 de agosto al 30 de septiembre de 2021; y, Titular, entre el 1 de octubre y el 9 de mayo de 2022, con oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, en similares términos, indicaron:

"... La Dirección General de Aviación Civil... se encuentra en un proceso de Reforma Institucional a partir de la aprobación del nuevo Estatuto Orgánico por Procesos, la Gestión de Talento Humano viene trabajando en la creación del nuevo manual de clasificación de puestos (...)"

Concorda y o.c. (B)

Lo expuesto por los servidores no modificó lo comentado, por cuanto no adjuntaron documentación que sustente las acciones realizadas respecto a la creación del nuevo Manual de Clasificación de Puestos.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, el Director de Administración de Talento Humano con oficio DJRA-2023-002 de 19 de julio de 2023, en respuesta a la comunicación de resultados provisionales, indicó:

"... La Dirección General de Aviación Civil se encuentra en un proceso de Reforma Institucional, a partir de la aprobación del nuevo Estatuto Orgánico por Procesos la Gestión de Talento Humano viene trabajando en la creación del nuevo manual de clasificación de puestos... Esto no quiere decir que se contrate profesionales que no cumplen el perfil de puestos o su vinculación no obedezca a los estrictos intereses institucionales (...)"

Lo expuesto por el servidor no modificó lo comentado, en razón de que no adjuntó documentación que respalde las acciones efectuadas respecto a la creación del nuevo Manual de Clasificación de Puestos

Conclusión

Se vinculó a servidores con denominaciones de puestos que no guardan relación con el índice ocupacional de puestos del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, debido a que no se controló ni gestionó la actualización de la información de los formularios de descripción y perfil de puestos, ocasionando que se suscriban actos administrativos que no respondieron a la estructura organizacional.

Recomendación

Al Director General

10. Dispondrá y supervisará al Director de Talento Humano la actualización de la descripción, estructura y definición de cada grupo ocupacional, respecto de la información de los formularios de descripción y perfil de los puestos; también verificarán que las denominaciones para vincular a los servidores, guarden relación con la estructura del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación

Civ. Cueto y nueve 

de Puestos de la DGAC, lo que permitirá realizar actos administrativos alineados a la estructura orgánica de la entidad.

Vinculación de Bomberos Aeronáuticos sin un instrumento para validar el cumplimiento de requisitos, competencias técnicas y conductuales, ocasionó que no se garantice que los seleccionados sean aptos para cumplir con las actividades del puesto

La DGAC, realizó el proceso de vinculación de trabajadores bajo la modalidad de Código de Trabajo durante el período de análisis, en base al Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054 de 18 de marzo de 2015, referente a los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales para el año 2015; y, al informe motivado del área requirente, donde se detalló los requisitos para ocupar el puesto de Bombero Aeronáutico, en base a normas internacionales.

En los expedientes, se evidenció que 13 trabajadores ingresaron al puesto de Bomberos Aeronáuticos, para laborar en diferentes aeropuertos a nivel nacional.

Cédula de ciudadanía	Informe técnico	Fecha
100XXXX357	DGAC-0140-2021	2021-06-01
100XXXX549	DGAC-0205-2021	2021-07-30
100XXXX382	DGAC-0257-2021	2021-08-31
140XXXX449	DGAC-0298-2021	2021-09-30
100XXXX447	DGAC-0348-2021	2021-10-29
130XXXX859	DGAC-ZAFT-034-2022	2022-06-28
210XXXX517	DGAC-0240-2022	2022-06-30
050XXXX072	DGAC-0241-2022	2022-06-30
200XXXX604	DGAC-ZAFT-043-2022	2022-07-27
110XXXX453	DGAC-ZAFT-047-2022	2022-07-28
100XXXX500	Informe técnico para determinar los salarios de Bomberos Aeronáuticos y Técnicos en despacho de combustible de aviación. Informe Técnico Legal - Acuerdo Ministerial MDT-2019-373	Sin fecha
100XXXX783		
100XXXX586		

Las normas internacionales que constan en los informes de necesidad remitidos por el área requirente, señalan los requisitos para la contratación de Bomberos Aeronáuticos, que establecen:

se envía

"... Con base en el 1.2.1.5. DOCUMENTO 9137 PARTE I SALVAMENTO Y EXTINCIÓN.- CAPITULO (sic) 10 DE LA OACI.- "... Nos indica cuales son los requisitos que debe tener un Bombero Aeronáutico para que pueda responder ante una emergencia en aeronave. Las personas contratadas para los servicios de salvamento y extinción de incendios deben ser decididas y tener iniciativa; deben ser competentes para evaluar bien la situación en los casos de incendio; y, ante todo, deben ser competentes...- Debe tenerse en cuenta el intenso esfuerzo físico que exigen las operaciones de salvamento y extinción de incendios, y el personal destinado a este servicio no debe tener ninguna incapacidad física que pueda limitar el ejercicio en sus funciones o agravarla a causa del gran esfuerzo requerido. Al personal de salvamento y extinción de incendios de aeronaves, que trabaje a tiempo completo, pueden asignársele otras tareas con tal que su realización no limite las posibilidades de acudir inmediatamente en caso de emergencia, ni dificulte su actividad esencial de instrucción, inspecciones y mantenimiento del equipo. (OACI, 1990)"...- Norma NFPA 1003 Calificación para Bomberos Aeronáuticos.- Para la contratación deberá cumplir los siguientes requisitos:- Género: Hombre/mujer...- Edad: Máximo treinta años al momento del llamamiento...- Instrucción: Título de Bachiller...- Certificación de Bombero Aeronáutico o Bombero Estructural...- Certificación de primeros auxilios o pre hospitalaria" (...)"

En los informes técnicos de Talento Humano para la vinculación de trabajadores al puesto de Bombero Aeronáutico, se evidenció que, en base al informe del área requirente se realizó el análisis del cumplimiento de requisitos de los postulantes, mismos que en su totalidad fueron aceptados y contratados; sin embargo, en los expedientes de dichos trabajadores no se evidenció el cumplimiento de los requisitos: Certificación de Bombero Aeronáutico o Bombero Estructural y Certificación de primeros auxilios o pre hospitalaria, únicamente constan certificados de aprobación y asistencia a cursos relacionados a dichos temas.

El Director de Administración del Talento Humano con oficio DGAC-DATH-2023-0002-M de 19 de abril de 2023, informó al equipo de auditoría, lo siguiente:

"... el Código de Trabajo nos señala un período de prueba de 90 días al que se sujeta el ciudadano/a que ingresa al sector público, mismo que en este periodo (sic) entra en proceso de OJT (Entrenamiento en el puesto de trabajo) y en el cual se analiza y desarrolla sus competencias y aptitudes para mantenerse en dicho puesto, posterior a una evaluación (...)"

Además, remitió el memorando DGAC-DINA-2023-0772-M de 19 de abril de 2023, suscrito por el Director de Ingeniería Aeroportuaria que hace referencia a la vinculación de Bomberos Aeronáuticos, así:

Se remite y uno 

“... Una vez que la persona ha sido seleccionada, ingresa al Aeropuerto designado a un proceso de Entrenamiento en el Trabajo (AET) por un lapso de treinta días, en este periodo (sic) de tiempo se analizan los conocimientos y las destrezas físicas.- Pasado los treinta días, el Administrador de Aeropuerto presenta un informe en el que manifiesta que la persona seleccionada luego del entrenamiento está lista para cumplir con las funciones designadas o debe ser reemplazada.- La persona que ha cumplido con todo el proceso, es considerada para asistir al curso de Bombero Aeronáutico en la ETAC (...).”

El programa de formación en rescate y lucha contra incendios, en aeronaves, para los Bomberos Aeronáuticos de la DGAC de 14 de diciembre de 2012, establece los requisitos mínimos que el aspirante a Bombero Aeronáutico debe cumplir para ingresar al mencionado curso:

“... Todo bombero aeronáutico debe cumplir los siguientes requisitos básicos.- a. Poseer educación a nivel secundario como mínimo.- b. Tener mínimo 21 años de edad.- c. Tener experiencia previa como bombero estructural no menos a (3) años.- d. Aprobar examen médico en el CEMAC.- d. Aprobar una evaluación física de acuerdo a la tabla... 2.- e. Para que el bombero aeroportuario pueda realizar funciones de conductor de los vehículos de emergencia, a más de los requisitos anteriores, debe ser poseedor de una licencia de conducir categoría profesional; tener como mínimo dos años de experiencia en esa categoría...-Todo el personal de rescate y lucha contra incendios en aeronaves, debe tener conocimientos y capacidades mínimas como bombero estructural.- Todo el personal de rescate y lucha contra incendios en aeronaves, debe disponer de una formación previa en asistencia médica de emergencia; así como, en técnicas de protección contra peligros biológicos (...).”

Los requisitos establecidos en las normas internacionales utilizadas para la vinculación de personal al puesto de Bombero Aeronáutico, difieren de los requisitos para el ingreso al programa de formación en rescate y lucha contra incendios, en aeronaves, para los Bomberos Aeronáuticos de la DGAC, mismo que el trabajador debe seguir posterior a la aprobación de su entrenamiento de trabajo de treinta días desde el ingreso a la Institución; evidenciando que, el personal que se vinculó únicamente en base los requisitos de las Normas Internacionales, no cumplen con los niveles de competencias para el óptimo desempeño del puesto de Bombero Aeronáutico, como la experiencia laboral, debido a la falta de un instrumento técnico generado en base a las necesidades del puesto, que permita verificar el cumplimiento de requisitos y competencias técnicas y conductuales del postulante.

El artículo 8.- Selección, del Reglamento Interno de Trabajo de la Dirección General de Aviación Civil para los Trabajadores Amparados por el Código de Trabajo, señala:

sesión y des 

“... En base a las necesidades de la Institución, sustentada en un análisis de la UATH y la evidencia que presente la Unidad o Dirección que solicita el recurso humano, el representante legal aprobará o no la selección y contratación del postulante idóneo y calificado para el puesto...- Para el proceso de selección de personal que ingrese a prestar servicios en cualquier modalidad de contrato, se cumplirá con el siguiente procedimiento.- a) Solicitud de requerimiento de la Unidad o Proceso...- d) Definición del perfil de puesto, con las competencias ideales para el óptimo desempeño.- e) Verificación de requisitos de aspirantes y clasificación de carpetas recibidas...- La selección de candidatos a ocupar puestos vacantes en la DGAC, la realizarán las Unidades de Administración del Talento Humano de las diferentes dependencias de la Institución, previa la autorización del Empleador (...).”

La Disposición General Decima Cuarta contenida en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, señala:

“... Los entes rectores de los que dependen el personal de los cuerpos de Bomberos Aeronáuticos civiles, en coordinación con las demás autoridades competentes, adoptarán la estructura, carrera y régimen disciplinario previsto en el Libro IV de este Código (...).”

Y, la Disposición Transitoria Primera, del mismo cuerpo legal, establece:

“... En el lapso de ciento ochenta días, contados desde la fecha de entrada en vigencia de este Código, los entes rectores nacionales y locales de las entidades de seguridad reguladas por este último, expedirán los reglamentos que regulen la estructuración o reestructuración, según corresponda, de las carreras de personal, sus orgánicos numéricos, planes de carrera, ingreso, formación, ascensos y evaluaciones, adecuándolos a las disposiciones de este cuerpo legal. Una vez expedida esta normativa, de forma complementaria las referidas autoridades aprobarán los estatutos orgánicos y funcionales de sus respectivas entidades de seguridad (...).”

La Directora de Recursos Humanos y Directores de Administración del Talento Humano, Titulares y Encargados actuantes del 1 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020, del 13 de julio de 2020 al 14 de abril de 2021, del 14 de mayo al 19 de agosto de 2021, del 20 de agosto al 30 de septiembre de 2021, del 1 de octubre de 2021 al 9 de mayo de 2022, del 10 de mayo al 10 de agosto de 2022 y del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2022, al no disponer motivadamente la elaboración de un instrumento técnico que permita validar las competencias técnicas, conductuales e instrucción formal requerida para los procesos de reclutamiento y selección del puesto de Bombero Aeronáutico, inobservaron la Disposición General Decima Cuarta y la Disposición Transitoria Primera del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público; y, la

señala y tiene 

Normas de Control Interno 401-03 Supervisión; e, incumplieron el artículo 8.- Selección, del Reglamento Interno de Trabajo de la Dirección General de Aviación Civil para los Trabajadores Amparados por el Código de Trabajo, ocasionando que la entidad no garantice que los trabajadores vinculados al cargo de Bomberos Aeronáuticos sean aptos para cumplir con las actividades del puesto.

Con oficios 0124, 0128, 0133, 0143, 0147 y 0154-0009-DNA8-TVIPyA-2023 todos de 1 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a los Directores de Recursos Humanos, Directores de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargado, en sus respectivos períodos de actuación.

Los Directores de Administración de Talento Humano, Titulares y Encargado, que actuaron entre el 10 de mayo y el 10 de agosto de 2022 y del 20 de agosto de 2021 al 9 de mayo de 2022, con comunicación de 15 de junio de 2023; y, oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, en similares términos, señalaron:

"... La Norma NFPA 1003 es un estándar de la National Fire Protection Association (NFPA) que establece los requisitos y las pautas para la Calificación de Bomberos Wildland/ Urban Interface...- Establece los requisitos de conocimientos, habilidades y aptitudes para responder a situaciones de incendios forestales o en áreas rurales...- En consecuencia, es importante señalar que en ausencia de una legislación ecuatoriana expresa para la contratación bajo el perfil de bombero aeronáutico, se toma como referencia esta norma internacional. Por consiguiente, la DGAC contrata bomberos estructurales ya formados a quienes se les especializa como Bomberos Aeronáuticos y que ingresan a la DGAC bajo la figura de código (sic) de Trabajo...- Además, se informa que una vez que la persona ha sido seleccionada inicia un proceso de entrenamiento en el trabajo (AET) por un lapso de treinta días, en este periodo (sic) se analizan conocimientos y destrezas físicas, los resultados de este proceso son evaluados por el Administrador Aeroportuario para determinar la continuidad o no de la persona vinculada" (...).

Lo mencionado por los servidores no modificó lo comentado, por cuanto la DGAC cuenta con el documento Programa de Formación en Rescate y Lucha contra incendios, en aeronaves, para los Bomberos Aeronáuticos de la DGAC de 14 de diciembre de 2012, en el que se detalla los requisitos mínimos para el aspirante a Bombero Aeronáutico; adicionalmente, no adjuntaron documentación que respalde lo señalado respecto a la especialización de Bombero Aeronáutico impartida por la DGAC y los resultados obtenidos de las evaluaciones realizadas al personal vinculado.

Sesenta y cuatro 

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, el Director de Administración de Talento Humano con oficio FXDG-2023-006 de 19 de julio de 2023, se ratificó en lo expuesto en su oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, en cuanto a que en ausencia de una legislación ecuatoriana expresa, para la contratación bajo el perfil de Bombero Aeronáutico, tomando como referencia la normativa internacional, por lo cual la DGAC contrata bomberos estructurales a quienes se los especializa como Bomberos Aeronáuticos por el lapso de 30 días; sin embargo, no remitió documentación que respalde que se impartió la mencionada especialización al personal vinculado en el cargo señalado; además, la DGAC dispone del documento Programa de Formación en Rescate y Lucha contra incendios, en aeronaves, para los Bomberos Aeronáuticos en el que constan los requisitos mínimos que debe cumplir el aspirante al mencionado cargo, por lo que el comentario se mantiene.

El Director de Administración de Talento Humano con oficio DJRA-2023-002 de 19 de julio de 2023, en respuesta a la comunicación de resultados provisionales, mencionó:

"... La Norma NFPA 1003 es un estándar de la National Fire Protection Association (NFPA) que establece los requisitos y las pautas para la Calificación de Bomberos Wildland/ Urban Interface...- Esta define la competencia necesaria para los Bomberos que trabajan en un ambiente de interfaz urbano bosque. Establece los requisitos de conocimientos, habilidades y aptitudes para responder a situaciones de incendios forestales o en áreas rurales...- Por tal motivo, es importante señalar que en ausencia de una legislación ecuatoriana expresa para la contratación bajo el perfil de bombero aeronáutico, se toma como referencia esta norma internacional. La... (DGAC) contrata bomberos estructurales ya formados a quienes se les especializa como Bomberos Aeronáuticos y que ingresan a la... (DGAC), bajo la figura de Código de Trabajo...- Además... una vez que la persona ha sido seleccionada, inicia un proceso de entrenamiento en el trabajo (AET) por un lapso de treinta días, en este periodo (sic) se analizan conocimientos y destrezas físicas, los resultados de este proceso son evaluados por el Administrador Aeroportuario para determinar la continuidad o no de la persona vinculada (...)"

Lo mencionado por el servidor no modificó lo comentado, en razón de que la DGAC cuenta con el documento Programa de Formación en Rescate y Lucha contra incendios, en aeronaves, para los Bomberos Aeronáuticos de la DGAC de 14 de diciembre de 2012, en el que se detalla los requisitos mínimos para el aspirante a Bombero Aeronáutico; adicionalmente, no presentó documentación que respalde lo mencionado respecto al proceso de especialización impartido por la DGAC, con los resultados obtenidos de las evaluaciones aplicadas a los aspirantes previo a la vinculación.

Se anexa y cruza 

Conclusión

Se contrató Bomberos Aeronáuticos bajo la modalidad de Código de Trabajo, con base a un instrumento técnico internacional, que no permitió seleccionar al postulante óptimo para dicho puesto, debido a la falta de supervisión y control de dicho proceso, ocasionando que la entidad no garantice que los trabajadores vinculados al puesto de Bomberos Aeronáuticos sean aptos para cumplir con las actividades del mismo.

Recomendación

Al Coordinador/a General Administrativo/a Financiero/a

11. Dispondrá y verificará que el Director de Administración de Talento Humano, en base a las necesidades Institucionales, implemente un instrumento técnico para la vinculación de trabajadores al puesto de Bomberos Aeronáuticos, con el fin de precautelar la vida y seguridad de los usuarios internos y externos, la infraestructura y los bienes de los aeropuertos a nivel nacional.

Contratos por servicios ocasionales renovados con motivación distinta a la autorizada por el Ministerio del Trabajo, ocasionó que no se atienda la necesidad institucional

Antecedente 2020

El Subdirector General de Aviación Civil de la DGAC mediante oficio DGAC-SX-2020-0121-O de 22 de enero de 2020, solicitó a la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público del Ministerio del Trabajo, autorización para la vinculación de veinte y ocho (28) servidores bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales en el ejercicio fiscal 2020, a fin de dar continuidad a los procesos de cada Dirección de la DGAC con personal técnico y administrativo.

La Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, con oficio MDT-SFPS-2020-0220 de 31 de enero de 2020, autorizó la suscripción de 28 contratos de servicios ocasionales de nivel operativo para satisfacer necesidades institucionales de carácter no permanentes.

Susana, 2020 

Proceso 2021

El Director de Administración de Talento Humano, con memorando DGAC-DATH-2020-4040-M de 10 de diciembre de 2020, solicitó a la Coordinadora General Administrativa Financiera, la autorización para la contratación de 37 servidores bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, entre los cuales constaron 6 personas del grupo vulnerable y 3 personas de Nivel Jerárquico Superior, para lo cual, adjuntó el informe técnico DGAC-DATH-317-2020 de 9 de diciembre de 2020, elaborado por el Analista de Recursos Humanos 2, revisado por el Analista de Recursos Humanos 3 y aprobado por el Director de Administración de Talento Humano, en las conclusiones y recomendaciones señalaron:

"... 4. CONCLUSIÓN.- 1. Las actividades descritas en este informe son de carácter permanente, que se han originado por déficit de personal que se acogieron a procesos de jubilaciones, renunciaciones... 2. Los treinta y siete (37) contratos de servicios ocasionales... son de vital importancia en el ámbito aeronáutico, y por ende se debería considerar la continuidad o a su vez la creación de los puestos...- 5. RECOMENDACIÓN...- 2. Con la autorización de la señora Coordinadora General Administrativa Financiera, se procederá a solicitar al Ministerio de Trabajo la respectiva autorización para la contratación de treinta y siete (37) contratos de servicios ocasionales para el período 2021 (...)"

La Coordinadora General Administrativa Financiera, con nota inserta en la hoja de ruta del memorando DGAC-DATH-2020-4040-M de 10 de diciembre de 2020, señaló: "... Estimado... en base a las conclusiones y recomendaciones de su informe técnico AUTORIZO continuar con el trámite correspondiente ante el MDT y demás gestiones que se deban realizar en función del tema (...)" y, con oficio DGAC-CGAF-2020-0167-O de 11 de diciembre de 2020, solicitó al Ministro del Trabajo, la autorización para la contratación de 37 contratos de servicios ocasionales para el año 2021.

El Subsecretario de Fortalecimiento de Servicio Público del Ministerio del Trabajo, mediante circular MDT-DSG-2020-0066-CIRCULAR de 24 de diciembre de 2020, emitió directrices para la celebración de los contratos de servicios ocasionales en el ejercicio fiscal 2021, señalando:

*"... **De la prórroga de los contratos de servicios ocasionales.**- En el ejercicio 2021, las Entidades y Organismos del Sector Público siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestaria respectiva, podrán prorrogar previo*
sesenta y siete (37)

*cumplimiento de los requisitos de la Normativa Legal vigente, aquellos contratos que se encuentran incursos en las siguientes condiciones.-... Necesidad permanente que se encuentre justificada en la planificación de talento humano aprobada por el Ministerio, y que cuenten con la certificación de disponibilidad presupuestaria pertinente...- Para tal efecto, las instituciones deberán extender al servidor/a el contrato de servicios ocasionales de prórroga.- **De la renovación de los contratos de servicios ocasionales.-** En el ejercicio 2021, las Entidades y Organismos del Sector Público, siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestaria respectiva, podrán renovar por única vez y sin opción a nueva renovación, aquellos contratos de servicios ocasionales para ejecutar actividades de carácter no permanente, que correspondan a la siguiente condición.- Contratos de servicios ocasionales que durante el período fiscal 2020 fueron autorizados por el Ministerio del Trabajo... y que no se encuentren inmersos en las condiciones señaladas en el título anterior (...)."*

Los Directores de Fortalecimiento Institucional y de Análisis y Diseño Organizacional del Ministerio del Trabajo con oficios MDT-DFI-2020-0484 y MDT-DADO-2020-0244-0 ambos de 28 de diciembre de 2020, en similares términos señalaron:

*"... Con Circulares... MDT-DSG-2020-0066-CIRCULAR y MDT-DSG-2020-0067-CIRCULAR, de 24 de diciembre de 2020, el Ministerio del Trabajo emitió las directrices para la contratación de servicios ocasionales para el ejercicio fiscal 2021...- Las referidas directrices puntualizan que, para el caso de nuevos contratos de servicios ocasionales requeridos a partir de enero 2021, las instituciones incursas en el ámbito del Acuerdo Ministerial MDT-2019-0375 de 5 de diciembre de 2019, debieron solicitar al Ministerio del Trabajo la respectiva autorización hasta el 27 de diciembre de 2020... **cabe resaltar que este Ministerio no se pronunciará respecto a renovaciones y prórrogas de contratos**, por lo que corresponde a la UATH institucional realizar el análisis técnico y demás acciones administrativas para el efecto (...)."*

El Director de Administración de Talento Humano, con memorando DGAC-DATH-2020-4183-M de 31 de diciembre de 2020, solicitó a la Coordinadora General Administrativa Financiera la autorización para la renovación de 37 contratos de servicios ocasionales 2021, de acuerdo a las directrices del Ministerio del Trabajo y al informe técnico DGAC-DATH-339-2020 de 31 de diciembre de 2020, elaborado por el Analista de Recursos 3 y aprobado por el mencionado director, en el que se evidenció que, de los 37 contratos, 6 correspondieron a grupos prioritarios, 4 a Nivel Jerárquico Superior y 27 a nivel operativo, en el mencionado informe se estableció:

"...4. CONCLUSIÓN.- Las actividades descritas en este informe son de carácter permanente, que se han originado por déficit de personal que se acogieron a procesos de jubilaciones, renunciaciones y diferentes movimientos de personal...- 5. RECOMENDACIÓN.- 1. Elevar a conocimiento y autorización de la señora Coordinadora General Administrativa Financiera... el presente informe técnico

Sevilla y c. de 28

para la renovación de los treinta y siete (37) contratos de servicios ocasionales para el período 2021 (...).

La Coordinadora General Administrativa Financiera, a través de nota inserta en la hoja de ruta del memorando DGAC-DATH-2020-4183-M remitido por el Director de Administración de Talento Humano, señaló: "... Estimado... en base (sic) las recomendaciones constantes en su informe técnico emito la AUTORIZACIÓN solicitada, fv (sic) continuar con el trámite correspondiente cumpliendo lo dispuesto en la normativa vigente (...).

El Director de Administración de Talento Humano renovó 37 contratos de servicios ocasionales, para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021; sin considerar, que en el año 2020 los 27 contratos de nivel operativo, fueron autorizados por el Ministerio de Trabajo para ejecutar actividades de carácter no permanente, por lo que, la renovación de los mismos, se debió realizar por el tiempo restante para cumplir el plazo de vigencia máximo de los contratos de servicio ocasionales, es decir 12 meses.

Contratos de Servicios Ocasionales renovados para el año fiscal 2021 – Nivel Operativo

No.	Cédula de ciudadanía	Denominación del puesto	Grupo ocupacional	Contratos al 31 de diciembre de 2020		Contratos renovados al 31 de diciembre de 2021		Duración contratos meses
				Fecha de ingreso	No. de meses 2020	Fecha de ingreso	No. de meses 2021	
1	092XXXX804	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
2	050XXXX406	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
3	050XXXX138	Analista CNS para la Navegación Aérea 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
4	160XXXX613	Abogado 2	Servidor Público 5	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
5	172XXXX141	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
6	171XXXX736	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
7	070XXXX384	Analista CNS para la Navegación Aérea 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23

Se suma y vuelve

8	171XXXX030	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-03-01	10	2021-01-01	12	22
9	050XXXX358	Analista CNS para la Navegación Aérea 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
10	171XXXX641	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
11	093XXXX322	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
12	131XXXX810	Supervisor de Operaciones de Combustible de Aviación	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
13	172XXXX127	Analista CNS para la Navegación Aérea 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
14	171XXXX578	Inspector de Aeródromo	Servidor Público 4	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
15	171XXXX863	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
16	171XXXX350	Analista CNS para la Navegación Aérea 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
17	172XXXX273	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
18	091XXXX087	Analista CNS para la Navegación Aérea 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
19	050XXXX456	Agente de Seguridad de la Aviación	Servidor Público 1	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
20	171XXXX500	Agente de Seguridad de la Aviación	Público Publico 1	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
21	172XXXX575	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
22	110XXXX983	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
23	131XXXX458	Agente de Seguridad de la Aviación	Servidor Público 1	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
24	093XXXX496	Controlador de Aeródromo 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23

selección

25	171XXXX392	Inspector de Aeródromo	Servidor Público 4	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
26	180XXXX485	Analista CNS para la Navegación Aérea 1	Servidor Público 3	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23
27	170XXXX505	Inspector Despachador de Vuelo 1	Servidor Público 1	2020-02-01	11	2021-01-01	12	23

Fuente: Expedientes proporcionados por la Dirección de Administración de Talento Humano

Además, la renovación de los contratos de servicios ocasionales, correspondieron a actividades no permanentes; sin embargo, los informes técnicos de la Dirección de Administración del Talento Humano, que motivaron la necesidad de mantener los contratos de servicios ocasionales, señalaron que las actividades a desarrollarse son de carácter permanente; sin que esto se evidencie como una necesidad en la planificación del Talento Humano del año 2021, conforme los artículos 58.- De los contratos de servicios ocasionales, de la Ley Orgánica del Servicio Público y 143.- De los contratos de servicios ocasionales, del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público.

Los artículos 4, 7 y 8 de las Directrices para la Optimización de Gastos de Personal en la Modalidad de Contrato de Servicios Ocasionales, emitido con Acuerdo Ministerial MDT-2019-375 de 5 de diciembre de 2019, establece:

"... Art. 4.- De la duración del contrato de servicios ocasionales.- El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será hasta de doce meses continuos o discontinuos para satisfacer necesidades no permanentes de la Institución. El contrato de servicios ocasionales no podrá ser prorrogado únicamente por el transcurso del tiempo, adicionalmente la UATH Institucional deberá cumplir los requisitos legales correspondientes para la prórroga de conformidad con el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y las directrices emitidas en este Acuerdo...- **Art. 7.- De la autorización de contratos de servicios ocasionales.-** Todos los contratos de servicios ocasionales que vayan a suscribirse con cargo al Grupo 51 (Gasto Corriente), deberán ser autorizados por el Ministerio del Trabajo para satisfacer necesidades institucionales exclusivamente no permanentes...- **Art. 8.- De la prórroga del contrato de servicios ocasionales.-** La UATH Institucional podrá prorrogar sus contratos de servicios ocasionales con el mismo servidor u otro para suplir la misma necesidad, siempre y cuando cuente con la certificación presupuestaria, aprobación de la creación del puesto en la Planificación de Talento Humano; una vez que la necesidad institucional superó los doce meses y posteriormente solicitó la creación del puesto conforme el artículo 58 de la LOSEP (...)"

Señala y una 

El Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, señala:

“... 1.3.2.1. Coordinación General Administrativa Financiera...- Responsable: Coordinador/a General Administrativo Financiero...- Atribuciones y Responsabilidades...- 9. Monitorear y controlar la gestión del sistema integrado de talento humano y sus subsistemas.- 11. Proponer y supervisar el cumplimiento de políticas y normas para la gestión del talento humano...- 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano.- Atribuciones y Responsabilidades.- 1. Supervisar el cumplimiento de las políticas de gestión del talento humano emanadas por la autoridad de conformidad con lo dispuesto en las leyes, normas y reglamentos pertinentes.- 2. Asesorar y absolver consultas en aspectos relacionados a la administración del talento humano y desarrollo institucional...- 4. Dirigir y controlar los procesos de selección de personal (...).”

La Coordinadora General Administrativa Financiera, que actuó del 5 de junio de 2020 al 24 de mayo de 2021, al autorizar la renovación de los contratos de servicios ocasionales de nivel operativo, sin controlar ni supervisar el cumplimiento de las políticas y normas para la gestión del talento humano; el Analista de Recursos Humanos 3, que actuó del 1 de enero de 2018 al 19 de agosto de 2021, del 10 de mayo al 31 de diciembre de 2022, al elaborar; y, el Director de Administración de Talento Humano, que actuó del 13 de julio de 2020 al 14 de abril de 2021, al no dirigir, supervisar ni asesorar en materia de talento humano, y suscribir el informe técnico, en el cual recomendaron la renovación de contratos de servicios ocasionales por un período de 12 meses, con actividades permanentes, sin supervisar ni cumplir con las políticas de gestión del talento humano; inobservaron los artículos 58.- De los contratos de servicios ocasionales, de la Ley Orgánica del Servicio Público; 143.- De los contratos de servicios ocasionales, del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; 4.- De la duración del contrato de servicios ocasionales; y, 8.- De la prórroga del contrato de servicios ocasionales, de las Directrices para la Optimización de Gastos de Personal en la Modalidad de Contrato de Servicios Ocasionales, emitido con Acuerdo Ministerial MDT-2019-375 de 5 de diciembre de 2019; la Coordinadora General Administrativa Financiera y el Director de Administración de Talento Humano incumplieron los numerales 9 y 11 de las Atribuciones y Responsabilidades de la Coordinadora General Administrativa Financiera, constantes en el ordinal 1.3.2.1; los numerales 1, 2 y 4 de las Atribuciones y Responsabilidades del Director de Administración de Talento Humano, constantes en el ordinal 1.3.2.1., del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos expedido con Resolución DGAC-YA-2020-0041-R de 29 de mayo de 2020, ocasionó que no se atienda la necesidad institucional.

Silvia y dos 

Con oficios 0183, 0193 y 0200-0009-DNA8-TVIPyA-2023 el primero de 6 y el segundo y tercero de 12 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a la Coordinadora General Administrativo Financiero, Director de Recursos Humanos y Analista de Recursos Humanos 3, en sus respectivos períodos de actuación, sin obtener respuestas.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, la Coordinadora General Administrativo Financiero con oficio 0012-VCAM-2023 de 19 de julio de 2023, señaló:

“... en mi calidad de ex Coordinadora General Administrativa Financiera, dispuse que se continúe con el trámite correspondiente, DISPONIENDO EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE, en tal sentido era responsabilidad del Área competente emitir los actos administrativos que correspondan observando lo dispuesto en la (sic) normas aplicables (...)”.

Lo manifestado por la servidora no modificó lo comentado, por cuanto autorizó la renovación de contratos de servicios ocasionales de nivel operativo por un período de 12 meses, sin supervisar que las actividades eran permanentes.

El Director de Administración de Talento Humano, con oficio DJRA-2023-003 de 19 de julio de 2023, indicó:

“... Los treinta y siete (37) contratos de servicios ocasionales son de vital importancia en el ámbito aeronáutico, y por ende se debería considerar la continuidad o a su vez la creación de los puestos.- Con la autorización de la... Coordinadora General Administrativa Financiera, se procederá a solicitar al Ministro de (sic) Trabajo la respectiva autorización para la contratación de treinta y siete (37) contratos de servicios ocasionales para el período 2021.- Las actividades descritas en este informe son de carácter permanente, que se han originado por déficit de personal que se acogieron a procesos de jubilaciones, renuncias y diferentes movimientos de persona (sic) (...)”.

Lo mencionado por el servidor no modificó el comentario, en razón de que suscribió el informe técnico en el que recomendó la renovación de contratos de servicios ocasionales por un período de 12 meses, sin considerar que las actividades eran permanentes sin supervisar ni cumplir con las políticas de gestión del talento humano.

Selevte y tres 

Conclusión

Se realizó la renovación de 27 contratos de nivel operativo con actividades permanentes, bajo la modalidad de servicios ocasionales, por un período superior a 12 meses con motivación distinta a la autorizada por el ente rector en materia de talento humano, debido a la falta de supervisión e incumplimiento de las políticas de gestión del talento humano; ocasionando que no se atienda la necesidad institucional.

Recomendación

Al Director/a de Administración de Talento Humano

12. Previo a solicitar la autorización para la renovación de contratos de servicios ocasionales, verificará y supervisará que dicho acto administrativo se ejecute bajo las regulaciones del ente rector, en materia de talento humano.

Vinculación de personal sin cumplir requisitos técnicos, legales y administrativos, ocasionó el ingreso de servidores no idóneos para cumplir las actividades esenciales requeridas en el perfil del puesto

En los expedientes de contratos del personal vinculado bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, servicios profesionales y código de trabajo, durante el período del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2022, se observó lo siguiente:

- En 9 contratos de servicios profesionales, 1 de servicio ocasional y 4 de código de trabajo, los registros de no tener impedimento legal para ejercer cargo público, fueron generados por los servidores y trabajadores desde 3 hasta 48 días posteriores a su vinculación; y, en 7 expedientes de contratos de servicios profesionales, no se evidenció dichos certificados. ANEXO B
- 12 contratos de servicios profesionales y 1 de servicio ocasional, no contaron con certificados que avalen el tiempo y la especificidad de la experiencia laboral requerida en los términos de referencia y perfil de puestos del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la DGAC. ANEXO C

Señala y cambia

- En 4 contratos de Código de Trabajo la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica de inicio de gestión, se generaron de 23 a 29 días posteriores a su vinculación.

ANEXO D

- En 8 contratos de servicios profesionales y 8 de servicios ocasionales, la suscripción por parte de la autoridad nominadora o delegado de la DGAC, se realizó de 2 a 27 días posterior a la vinculación de los servidores. ANEXO E
- En 5 contratos de servicios profesionales los informes técnicos para la vinculación de personal, fueron elaborados por la Dirección de Administración de Talento Humano, 2 días posteriores a la fecha de ingreso a laborar. ANEXO F

Para la vinculación del personal a la DGAC no se verificó el cumplimiento de la experiencia; y la vigencia y entrega oportuna de requisitos por parte de los postulantes para su vinculación a los diferentes puestos de trabajo; además, se aprobaron y suscribieron contratos de servicios ocasionales, servicios profesionales e informes técnicos, con fechas posteriores a la vinculación del personal, debido a la falta de control y supervisión del proceso de vinculación, conforme lo establecen los artículos 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público, sobre los requisitos del ingreso al servicio público, 3 Del ingreso y 148 De los contratos civiles de servicios, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

El artículo 5 del Reglamento Sustitutivo para la Declaración, Presentación y Registro de las Declaraciones Patrimoniales Juradas, otorgadas electrónicamente a través de la página web de la Contraloría General del Estado, mediante Acuerdo 005-CG-2019 de 30 de enero de 2019, señala:

“... Artículo 5. Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica... El declarante deberá imprimir y firmar la Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica, la cual servirá como único documento de presentación ante las unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones del sector público, para efectos de verificación por parte de las mismas (...).”

El artículo 121 del Estatuto Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, señala:

Setenta y cinco 

"... Producción y contenido de los actos administrativos...- d. Indicación de los actos de simple administración, informes, estudios o actos de trámite que han conformado el procedimiento administrativo previo a la expedición del acto (...)"

Los artículos 3, 4 y 6 del Instrumento sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y Salida del Sector Público, expedido mediante Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208 de 8 de septiembre de 2015, señalan:

*"... **Art. 3.- Del registro de la hoja de vida.-** La persona que va a ingresar al sector público es de responsabilidad exclusiva de la veracidad y exactitud de información registrada en su hoja de vida en la Red Socio Empleo; sin perjuicio de la obligación de la UATH institucional de verificar dicha información... **Art. 4.- De la documentación obligatoria.-** Las UATH institucionales... solicitarán a la persona que va a ingresar al sector público a los puestos señalados en el artículo 3, que entreguen la siguiente información.- a) Declaración patrimonial juramentada presentada en la Contraloría General del Estado...- **Art. 6.- De la verificación.-** Las UATH validaran la información registrada por la persona que va a ingresar al sector público (...)"*

Los artículos 4 y 5 del Instrumento sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y Desvinculación del Personal de las Entidades del Sector Público, expedido mediante Acuerdo Ministerial MDT-2021-0135 de 28 de abril de 2021, señalan:

*"... **Art. 4.- De la documentación obligatoria para la vinculación.-** La persona que va a ingresar al sector público, además de lo establecido en el artículo 3 del presente instructivo, deberá presentar a la UATH institucional, o quien haga sus veces, lo siguiente:- a) Declaración patrimonial juramentada de inicio de gestión, registrada en el sistema informático que para el efecto determine la Contraloría General del Estado... c) Certificado de no tener impedimento para ejercer un cargo público.- f) En caso de que la persona requiera demostrar el tiempo de experiencia bajo relación de dependencia, la impresión del historial laboral que demuestre el tiempo de servicio por empleador emitido por el sistema que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social determine para el efecto. La experiencia específica se verificará por la UATH institucional o quien haga sus veces en la forma prevista en la letra e) del Art. 5 de este Acuerdo...- **Art. 5.- De la verificación de la información.-** La UATH institucional, o quien haga sus veces, verificará la información consignada por la persona que va a ingresar al sector público en su hoja de vida, y adicionalmente realizará las siguientes verificaciones...- e) La información registrada en la hoja de vida que se encuentra en la plataforma tecnológica que el Ministerio del Trabajo ha determinado para este efecto, que no pueda ser validada por los medios señalados en las letras precedentes deberá ser verificada por la UATH institucional, o quien haga sus veces, a través de la documentación que aporte el aspirante (contratos, nombramientos, documentos que acrediten la información consignada en la hoja de vida); en caso de no poder determinarlo de forma directa la UATH institucional o quien haga sus veces podrá validar la información a través del contacto directo con la fuente de esa información (...)"*

Salda y sus

El artículo 10.- Requisitos para el ingreso, del Reglamento Interno de Trabajo de la Dirección General de Aviación Civil para los Trabajadores Amparados por el Código de trabajo, señala:

"... Previo a la suscripción del contrato, el trabajador seleccionado deberá presentar los siguientes documentos...- 8. Copias simples de los certificados que acrediten la experiencia laboral, sujetos a verificación...- 10. Original del Certificado otorgado por el Ministerio de Trabajo de no tener impedimento para desempeñar un puesto o cargo público. 11. Declaración Patrimonial Juramentada presentada en la Contraloría General del Estado (inicio de gestión) (...)"

Los Directores Regionales I, Titulares y Subrogante, en los periodos de actuación del 7 de febrero al 10 de mayo de 2019; y, del 13 de mayo de 2019 al 31 de mayo de 2020; del 19 de febrero al 2 de marzo de 2020; el Director Regional II, en el periodo de actuación del 23 de agosto al 24 de octubre de 2019; la Directora de Recursos Humanos, en el periodo de actuación, del 1 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020; el Director de Administración de Talento Humano, en el periodo de actuación del 1 de octubre de 2021 al 9 de mayo de 2022; el Director Zonal, Encargado, en sus periodos de actuación del 7 de diciembre de 2021 al 31 de julio de 2022; suscribieron y aprobaron, los Analistas de Recursos Humanos 3, en los periodos de actuación del 1 de enero de 2018 al 10 de agosto de 2022, del 17 al 31 de agosto de 2022; del 1 de enero del 2018 al 7 de mayo de 2019, del 1 de junio de 2019 al 10 de junio de 2020 y del 11 de julio al 1 de octubre de 2020; del 1 de enero de 2018 al 19 de agosto de 2021, del 10 de mayo al 31 de diciembre del 2022; y del 1 de diciembre de 2021 al 9 de mayo de 2022; los Analistas de Recursos Humanos 2, en los periodos de actuación, del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2022, del 1 de julio del 2019 al 31 de julio de 2020; del 1 de junio de 2021 al 20 de noviembre de 2022; del 1 de abril al 31 de diciembre de 2022; la Analista de Recursos Humanos 1, en el periodo de actuación del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022; la Analista Financiero 2, en el periodo de actuación del 1 de agosto del 2018 al 31 de diciembre de 2022; y, la Abogada 3, en el periodo de actuación del 1 de marzo al 30 de noviembre de 2019 y del 3 de diciembre de 2019 al 30 de abril de 2021; suscribieron, revisaron y elaboraron, respectivamente, informes técnicos y contratos (únicamente en el caso de Código de trabajo), para la vinculación de personal a la DGAC, sin verificar la presentación y vigencia de los requisitos técnicos, legales y administrativos entregados por los postulantes para su vinculación.

Solista y siete 

Los Analistas de Recursos Humanos 2, en los períodos de actuación, del 1 de junio de 2019 al 31 de mayo de 2021, del 1 de junio de 2021 al 30 de noviembre de 2022, elaboraron; el Analista de Recursos Humanos 3, en el período de actuación del 1 de enero de 2018 al 19 de agosto de 2021, del 10 de mayo al 31 de diciembre de 2022, revisó; la Directora de Asesoría Jurídica, en el período de actuación del 6 de julio del 2021 al 31 de diciembre de 2022, elaboró y revisó; y, los Directores de Administración de Talento Humano, en los períodos de actuación, del 13 de julio de 2020 al 14 de abril de 2021, del 14 de mayo al 19 de agosto de 2021, aprobaron, los contratos de servicios ocasionales y servicios profesionales con fecha posterior a la vinculación del personal, debido a la falta de coordinación y control de procesos.

La Analista de Recursos Humanos 2, en el período de actuación del 1 de junio de 2021 al 30 de noviembre de 2022, la Analista de Recursos Humanos 3, en el período de actuación del 1 de diciembre de 2021 al 8 de mayo de 2022; y, el Director de Administración de Talento Humano, en el período de actuación del 1 de octubre de 2021 al 9 de mayo de 2022, elaboraron, revisaron y aprobaron, en su orden, informes técnicos para la vinculación de personal con fechas posteriores a su vinculación, debido a la falta de control y supervisión del proceso de vinculación de personal.

Los servidores, inobservaron el literal c y g del artículo 5.- Requisitos para el ingreso, de la Ley Orgánica del Servicio Público, numeral 1 y 2 del artículo 3.- Del ingreso; y, los artículos 148.- De los contratos civiles de servicios, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público; 5.- Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica; 115.- Certificación Presupuestaria, del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas; 3.- Del registro de la hoja de vida, el literal a del artículo 4.- De la documentación obligatoria y el artículo 6.- De la verificación del Instrumento sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y Salida del Sector Público; los literales a, c y f del artículo 4.- De la documentación obligatoria para la vinculación, el literal e del artículo 5.- De la verificación de la información del Instrumento sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y Desvinculación del Personal de las Entidades del Sector Público; e, incumplieron el literal e) de las Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso del artículo 23.- Gestión Táctica Aeronáutica Regional; los literales a), b) y c) de las Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso del numeral 3.3. Dirección de Recursos Humanos, del artículo 17.- Gestión General Administrativa Financiera, del Reglamento

Sobrela y ocho (B)

Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, aprobado con Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010 y publicado en el Registro Oficial, Edición Especial 32 de 16 de marzo de 2010; los numerales 1, 2 y 4 de las Atribuciones y Responsabilidades del Director de Administración del Talento Humano, constantes en el ordinal 1.3.2.1.2 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos; y, el numeral 6 Experiencia laboral requerida de la descripción y perfil de puestos, del Manual de Descripción, Valoración, y Clasificación de Puestos de la Dirección General De Aviación Civil; y el artículo 10.- Requisitos para el ingreso del Reglamento Interno de Trabajo de la Dirección General de Aviación Civil para los Trabajadores Amparados por el Código de trabajo, ocasionó el ingreso de servidores no idóneos para cumplir las actividades esenciales requeridas en el perfil del puesto.

Con oficios 0177, 0180, 0183 de 6 de junio, 0187 al 0190, 0193 al 0199, 0201 al 0203, 0205, 0206, 0208 y 0209-0009-DNA8-TVIPyA-2023 de 12 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a la Directora de Recursos Humanos, Directores de Administración de Talento Humano, Directores Regionales I y II, Titular y Subrogante, Director Zonal, Encargado, Directora de Asesoría Jurídica, Analista de Recursos Humanos - Responsable de la UATH, Analistas de Recursos Humanos 1, 2 y 3, Analista Financiero 2; y, Abogada 3, en sus respectivos períodos de actuación.

La Analista de Recursos Humanos 3, actuante del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2020, con comunicación de 19 de junio de 2023, señaló:

"... el personal asignado a la unidad de recursos humanos de la unidad desconcentrada (Dirección Regional I) eran los responsables de los procesos de informes técnicos, contratos y recepción de documentos habilitantes y posterior entrega a la Dirección de Recursos Humanos con los formatos establecidos para este proceso (...)"

Lo expuesto por la servidora, no modificó el comentario, por cuanto tal como señala en su respuesta, los documentos habilitantes para la vinculación de servidores, son recibidos en la Dirección de Recursos Humanos, y como Analista de Recursos Humanos 3 realizó la revisión del contrato de trabajo sin considerar que la Declaración Patrimonial Juramentada tenía fecha posterior a la que rige el contrato.

La Analista de Recursos Humanos 3, que actuó del 1 de diciembre de 2021 al 9 de febrero de 2022, con comunicaciones de 16, 26 y 27 de junio de 2023, indicó:

Setenta y nueve (99)

*"... se evidencia dentro del contexto que dichos resultados son generales dentro del periodo (sic) 2018 al 2022...- Al momento de la vinculación de éste personal se revisó la entrega del certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público de acuerdo a la fecha de ingreso... desconozco las razones porque... constan certificados con fechas posteriores al ingreso...- Debo manifestar que al momento de realizar la vinculación se recopilo (sic) toda la documentación... por lo cual desconozco por lo que no constan certificados de experiencia laboral dentro de cada expediente, sin embargo me permito remitir la siguiente documentación de respaldo con lo cual constaba en mis archivos...- Se observa que el informe de vinculación de personal esta (sic) con fecha **02 de febrero de 2022**, considerando que la fecha de ingreso de los mencionados fue con **01 de febrero de 2022**, en virtud de que en los antecedentes... datan de fecha 02 de febrero de 2022...-... memorando... DGAC-DPGE-2022-0192-M de **02 de febrero de 2022**, la Directora de Planificación y Gestión Estratégica, Encargada adjunta el TDR legalizado... para continuar con el procedimiento...-... memorando... DGAC-DINA-2022-0206-M de **02 de febrero de 2022**... el Ing... Director de Infraestructura Aeroportuaria, solicita... "SOLICITUD DE SELECCIÓN Y ELABORACIÓN DE INFORMES PARA LA CONTRATACIÓN (sic) DE PERSONAL MEDICINA AERONAUTICA (sic) BAJO LA FIGURA DE CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES EN (sic) EL AÑO FISCAL 2022" (...)"*

Lo mencionado por la servidora no modificó lo comentado, ya que como lo señala el oficio MDT-DCSP-2023-6495-O de 26 de junio de 2023, del Ministerio del Trabajo que adjuntó a su respuesta, a la fecha de vinculación los servidores no estuvieron impedidos para ejercer cargo público; sin embargo, los certificados fueron generados entre 3 y 9 días posteriores a la vinculación. En lo relacionado a los certificados que avalen el tiempo y especificidad de la experiencia laboral, la servidora adjuntó certificados en copia simple, en los cuales se evidenció que la servidora con cédula de ciudadanía 0601191869 vinculada para el cargo de Oftalmólogo, se desempeñó como docente en las Universidades Metropolitana y Equatorialis, también el certificado en copia simple e ilegible de la servidora con cédula de ciudadanía 0913576641, desempeñó las funciones de Médico Cardiólogo por el lapso de 3 años 7 meses, determinando que no cumplen los TDR. En lo que respecta a informes técnicos elaborados posterior a la vinculación, la servidora ratifica que los informes técnicos fueron elaborados posterior a la fecha de vinculación de los servidores, evidenciando que el proceso se efectuó sin disponer previamente de los TDR aprobados.

El Analista de Recursos Humanos 2, actuante entre el 1 de abril y 31 de diciembre de 2022, la Analista Financiero 2, actuante entre el 1 de agosto de 2018 y el 31 de diciembre de 2022; y el Director Zonal, Encargado, Subdirector Zonal Regional actuante del 6 de agosto al 5 de septiembre de 2021 y del 7 de diciembre de 2021 al 31 de diciembre de

Rebento

2022, con memorando DGAC-ZAFT-2023-2771-M y oficios DGAC-ZAFT-2023-0012-O, DGAC-SZOL-2023-0530-O y DGAC-ZAFT-2023-0017-O de 19, 20, 21 y 29 de junio de 2023, en similares términos, indicaron:

“... La Declaración Juramentada del trabajador se encuentra en el expediente personal y fue remitido a la matriz; y, en los documentos de ingreso se puede verificar que consta debidamente ingresado el inicio de gestión laboral con fecha 29 de julio de 2022...- La certificación de impedimento legal de cédula 2000098604, se encuentra en el expediente personal y fue remitido a la matriz, así mismo en los documentos se puede verificar que no consta NO tener impedimento para ejercer cargo público el trabajador con fecha 28 de julio de 2022 (...).”

Lo mencionado por los servidores ratificó el comentario, por cuanto el Certificado de no tener impedimento legal y la Declaración Juramentada presentados en el proceso de vinculación de la servidora con cédula de identidad 2000098604, fueron de 28 y 29 de julio de 2022; sin embargo, el contrato de trabajo inició el 1 de julio de 2022.

El Director Regional I, que actuó del 7 de febrero al 10 de mayo de 2019, con oficio EVRCH-2023-001 de 21 de junio de 2023, informó:

“... los procesos de desvinculación y vinculación de los servidores de la institución, en la Dirección General de Aviación Civil, los asumía directamente la Unidad Administrativa de Talento Humano hoy Dirección de Administración de Talento Humano, por la cual el suscrito no tiene nada que ver con estos aspectos técnicos administrativos de personal que incumbía a esa Unidad (...).”

Lo expuesto por el servidor, no modificó el comentario, por cuanto suscribió informes técnicos para la vinculación de personal bajo la modalidad de Contrato de Servicios Ocasionales, en los que se validó la experiencia; sin observar que no se contó con los certificados que avalen la especificidad y tiempo de la experiencia.

La Abogada 3, actuante entre el 1 de marzo y 30 de noviembre de 2019; y, del 3 de diciembre de 2019 al 30 de abril de 2020, con comunicación de 28 de junio de 2023, señaló:

“... Los contratos de trabajo a prueba de los señores... fueron elaborados por mi persona en calidad de Abogada 3 de la Dirección de Administración de Talento Humano...-... los documentos que se me entregaban eran los que constan como parte de la cláusula PRIMERA: ANTECEDENTES.-; mismos que fueron revisados en cada uno de los casos...- En lo que se refiere a la hoja de vida de los interesados, certificados de no tener impedimento para trabajar en el sector

Dehanta y uxó 

público, declaración juramentada y otros documentos que son los habilitantes del contrato; estos documentos eran solicitados y receptados por las Unidades de Administración de Talento Humano de planta central y de las regionales (...).

Lo señalado por la servidora no modificó lo comentado, por cuanto elaboró los contratos de trabajo sin verificar la vigencia de los documentos habilitantes a la fecha de cada acto administrativo.

El Director Regional II, actuante del 28 de agosto al 24 de octubre de 2019, con comunicación de 3 de julio de 2023, informó:

"... no se ejecutaron vinculaciones de personal sin cumplir requisitos técnicos legales y administrativos (...).

Lo mencionado por el servidor, no modificó lo comentado por cuanto, suscribió un informe técnico para la vinculación de personal bajo la modalidad de Contrato de Servicios Ocasionales, en los que validó la experiencia, sin considerar que no se contó con los certificados que avalen el tiempo y la especificidad de la experiencia.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, la Analista de Recursos Humanos 3, con comunicación de 18 de julio de 2023, indicó:

"... las contrataciones efectuadas en el 2019 hasta el 2020 fueron ejecutadas desde Dirección (sic) Regional I tanto del personal de servicios Profesionales para el CEMAC como de los bomberos aeronáuticos contratados en el 2020, esto con base en la Resolución 029/2010 vigente hasta el 28 de mayo del 2020...- Se ratifica que el personal asignado a la Unidad de Recursos Humanos de (sic) Dirección Regional I eran los responsables de los procesos de informes técnicos, contratos y recepción de documentos habilitantes y posterior entrega a la Dirección de Recursos Humanos con los formatos establecidos para este proceso (...).

Lo señalado por la servidora no modificó lo comentado, por cuanto revisó los contratos de trabajo para la vinculación de bomberos aeronáuticos sin considerar que los certificados de no tener impedimento para ejercer cargo público estuvieron generados con fecha posterior a la fecha de inicio del acto administrativo.

El Director de Administración de Talento Humano y el Director Regional I con oficios FXDG-2023-006 y EVRCH-2023-002, los dos de 19 de julio de 2023, en similares términos, indicaron:

Adolfo y dos 

“... Para la elaboración de los contratos de servicios profesionales... regía el Oficio... MDT-DM-2016-0262 de 13 de julio de 2016, que nos fue remitido por el MDT para conocimiento y aplicación, debido a que no existía una normativa formalmente diseñada, sino... como directrices generales (...).”

Lo manifestado por los servidores no modificó lo comentado en razón de que suscribieron informes técnicos para la vinculación de personal bajo la modalidad de Contrato de Servicios Ocasionales y Profesionales sin considerar que los certificados de no tener impedimento legal fueron emitidos posterior a la fecha de la vinculación; además, no se contó con certificados que avalen la especificidad de la experiencia y el tiempo requerido para los cargos.

El Director de Administración de Talento Humano, con oficio DJRA-2023-003 de 19 de julio de 2023, en respuesta a la comunicación de resultados provisionales, indicó:

“... Existe un Manual aprobado por la máxima autoridad o se (sic) delegado... el cual nos da las directrices para la vinculación de personal, el mismo que se ha seguido a cabalidad, así mismo existen informes que son vinculantes y sirven para (sic) verificar la experiencia y capacitación del personal (...).”

Lo descrito por el servidor no modificó lo comentado, por cuanto aprobó los contratos de servicios ocasionales con fecha posterior a la vinculación del personal.

Conclusión

Se realizaron vinculaciones de personal sin exigir la presentación y vigencia de los registros de no tener impedimento legal para ejercer cargo público, la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica de inicio de gestión, certificados que avalen el tiempo y la especificidad de la experiencia laboral requerida en los términos de referencia y perfil de puestos del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la DGAC; y, varios contratos e informes técnicos, fueron suscritos posteriores a la vinculación del personal, debido a la falta de supervisión del proceso de selección, ocasionando que la entidad no garantice que el personal incorporado se encontraba facultado para ejercer cargos públicos y que sea apto para cumplir con el rol del puesto.

Veinte y tres 

Recomendación

Al Coordinador/a General Administrativo/a Financiero/a

13. Dispondrá y verificará al Director de Administración del Talento Humano, supervise que el área responsable del subsistema de selección de personal, valide el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ingreso al servicio público, mismos que deberán constar en los expedientes del personal, con el fin de garantizar que el postulante seleccionado, sea el idóneo para cumplir con las actividades institucionales.

Aplicación de sanciones administrativas sin considerar la gravedad de la falta, ocasionó que se cancele una indemnización por despido intempestivo

El Analista de Proveeduría 2, en calidad de Responsable de Gestión de Administración de Vehículos Institucionales con memorando DGAC-AAVI-2021-0125-M de 21 de agosto de 2021, informó al Analista de Seguros Aeronáuticos 3, respecto del siniestro de tránsito ocurrido con el vehículo institucional de placas PEI-1442, en el que mencionó:

"... un total de dos (02) vehículos contaban con menos de medio tanque de combustible tipo diésel, entre ellos el vehículo de placas PEI1442; por ese motivo se dispuso que se proceda al traslado hasta la bomba de combustible con la cual se cuenta con la orden de adquisición vigente, generándose la orden de movilización... 566...- Aproximadamente a las 15:51 recibí la llamada del señor... donde comunicó al suscrito que había sufrido un accidente de tránsito en las calles: Reina Victoria y 18 de Septiembre...- El abogado... supo manifestar que los señores agentes de tránsito procederían a la retención de la totalidad de los vehículos involucrados en el accidente de tránsito; así como también, a la detención del señor... puesto que en el test de alcoholemia efectuado... se habría obtenido resultados que contravenían a lo establecido al Reglamento a la Ley de Tránsito (...)"

El Director Administrativo, Encargado, con memorando DGAC-DADM-2021-2132-M de 24 de agosto de 2021, notificó al Director de Administración de Talento Humano, Encargado, sobre el siniestro de tránsito antes descrito y remitió el parte AMT-2021-OF-00756 de 20 de agosto de 2021, evidenciándose en la prueba de alcohotest realizada al trabajador con cédula de ciudadanía 1715227177, quien conducía el vehículo con

Rebusta y coato BB

placas PEI-1442 dio un resultado de alcohol de 0.96 G/L, considerado como contravención.

El Director de Administración de Talento Humano, Encargado, con memorando DGAC-DATH-2021-2319-M de 26 de agosto de 2021, solicitó al trabajador con cédula de ciudadanía 1715227177, que en el término de dos días presente su informe de descargo respecto de los hechos suscitados el 20 de agosto de 2021, con el vehículo a su cargo.

El Director de Administración de Talento Humano, Encargado, con memorando DGAC-DATH-2021-2361-M de 31 de agosto 2021, dirigido al Analista de Recursos Humanos 3, en calidad de Presidente del Comité Obrero Patronal de la DGAC, solicitó que se analice el caso del trabajador inmerso en el accidente, y se emita su pronunciamiento en base al artículo 42 del Contrato Colectivo celebrado entre la Dirección General de Aviación Civil y el Comité Central Único de Trabajadores de la Dirección General de Aviación Civil, que señala:

"... CASOS DE VISTO BUENO: El empleador o el Sindicato según corresponda, cuando se produzca causales que den lugar a la terminación de las relaciones de trabajo mediante visto bueno, previo trámite ante el Inspector del Trabajo se compromete a comunicar del particular al Comité Obrero Patronal, organismo que se reunirá en el plazo de 72 horas, contadas a partir de la notificación, con el objeto de buscar una solución. De no encontrarse una solución sobre este tema las partes quedan en libertad de ejercer los derechos que confiere la ley (...)"

Con memorando DGAC-HMTH-2021-0056-M de 7 de septiembre de 2021, el Analista de Recursos Humanos 3, en calidad de Presidente del Comité Obrero Patronal de la DGAC remitió el acta de reunión 02 de la misma fecha, suscrita por el Presidente del Comité Obrero Patronal delegado de la DGAC, y en representación del Comité Central Único de Trabajadores el Secretario General, Secretario de Defensa Jurídica, Secretario de Actas y Comunicaciones; y, Suplente, donde se evidenció que el mencionado Comité solicitó se aplique la máxima sanción disciplinaria y se deje sentado que de volver a ocurrir nuevamente un acto similar se procederá automáticamente con la destitución del trabajador, solicitud que no fue aceptada por el Presidente del Comité Obrero Patronal - delegado de la Dirección General de Aviación Civil por lo que se concluyó, que al no existir un acuerdo entre las partes, quedan en libertad de ejercer los derechos que confiere la Ley.

ochenta y cinco 

El Director de Administración de Talento Humano, Encargado, con memorando DGAC-DATH-2021-2466-M de 9 de septiembre de 2021, solicitó a la Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, autorizar el inicio del proceso disciplinario de visto bueno del trabajador con cédula de ciudadanía 1715227177, para lo cual, remitió el informe técnico DGAC-DATH-271-2021 de 8 de septiembre de 2021, que señaló:

"... Al determinar que el accidente de tránsito se desarrolló en la jornada laboral del trabajador... y al encontrarse en estado de embriaguez en sus labores o actividades esenciales de su puesto de trabajo... incumplió con varias (sic) parámetros legales y normativos que rigen en su actividad diaria.- 4. CONCLUSIONES.-... la Dirección de Administración del Talento Humano emite el presente informe técnico a fin de que se eleve a conocimiento de la señora Coordinadora General Administrativa Financiera para que en su calidad de delegada de la Autoridad nominadora... AUTORICE el inicio del Visto Bueno en contra del señor... en calidad de Chofer (...)"

La Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, mediante nota inserta en la hoja de ruta del memorando antes citado, autorizó el inicio del proceso; motivo por el cual, el Director de Administración de Talento Humano, Encargado, con memorando DGAC-DATH-2021-2474-M de 9 de septiembre de 2021, solicitó a la Directora de Asesoría Jurídica, inicie ante el Ministerio de Trabajo el proceso disciplinario de visto bueno del trabajador con cédula de ciudadanía 1715227177.

El referido servidor, luego de haber transcurrido 21 días para la presentación de su informe de descargo respecto al siniestro ocurrido, con memorando DGAC-AAVI-2021-0135-M de 10 de septiembre de 2021, indicó:

"... de regreso al edificio central, me encontraba circulando por la calle Reina Victoria (calle principal) a una velocidad moderada de 40 o 45 Km/h, al llegar a la intersección de la calle 18 de Septiembre, se cruza un vehículo plateado marca Kia modelo Picanto, de placas PDI7003, que no respeta la vía principal de esta manera inobservando las señales de tránsito de dicho sector, producto de esto procedo realizar (sic) una maniobra a fin de evitar el impacto en su mayor proporción, por lo que se me hace imposible evitar el impactarme con los vehículos que se encontraban estacionados en la zona azul de dicha dirección (...)"

La Directora de Asesoría Jurídica, mediante memorando DGAC-DASJ-2021-09-27-21-M de 27 de septiembre de 2021, informó a la Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, que la solicitud de visto bueno fue ingresada en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha; sin embargo, no se ha podido notificar al trabajador debido a que no ha comparecido a su lugar de trabajo y tampoco se lo ha podido ubicar en su

Rehecho y sanción

domicilio, por lo que solicitó, se autorice el desistimiento de trámite de visto bueno 303897-2021-RMGO, autorización que se emitió mediante sumilla inserta en el memorando en mención.

La Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, el 27 de septiembre de 2021, ingresó un documento dirigido al Inspector de Trabajo de Pichincha, signado con número MDT-DRTSPQ-2021-2019-E, con el que solicitó: "... SEGUNDO.-... ante la imposibilidad de notificar al trabajador... solicito, a Usted señora Inspectora, muy comedidamente se digne aceptar mi pedido de desistimiento del Trámite de Visto Bueno... 303897-2021-RMGO (...)", requerimiento que fue aceptado y comunicado por la Inspectora de Trabajo a la Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, mediante correo electrónico de 29 de septiembre de 2021.

La Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, mediante nota inserta en la hoja de ruta del memorando DGAC-DATH-2021-2691-M de 12 de octubre de 2021, autorizó la aplicación de la sanción pecuniaria solicitada por el Director de Administración de Talento Humano, realizada en base al informe técnico DGAC-DATH-313-2021 de 11 de octubre de 2021, en el que se estableció:

"... 4. CONCLUSIÓN:-... la Dirección de Administración del Talento Humano emite el presente informe técnico a fin de que se eleve a conocimiento de la señora Coordinadora General Administrativa Financiera para que en su calidad de delegada de la Autoridad nominadora de la Dirección General de Aviación Civil AUTORICE la sanción pecuniaria administrativa en contra del señor... en calidad de chofer Institucional.- RECOMENDACIONES:- esta Dirección recomienda a la señora Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, autorice imponer la sanción del 10% del Salario Mensual Unificado (...)"

El Director de Administración de Talento Humano mediante memorando DGAC-DATH-2021-2694-M de 13 de octubre de 2021, puso en conocimiento del trabajador con cédula de identidad 1715227177, la sanción pecuniaria aplicada; sin embargo, 15 días posteriores, la Coordinadora General Administrativa Financiera, con memorando DGAC-CGAF-2021-0660-M de 28 de octubre de 2021, dispuso al Director de Administración del Talento Humano se ejecute el proceso de despido intempestivo del mencionado trabajador, decisión que fue notificada a dicho trabajador por el Director General de Aviación Civil, mediante memorando DGAC-DGAC-2021-0570-M de 30 de diciembre de 2021.

Dechoute y riele 

Al ejecutar la desvinculación del trabajador a través del proceso de despido intempestivo, la Dirección General de Aviación Civil contrajo una obligación de pago de 17 700,00 USD como indemnización, según acta de finiquito de 14 de junio de 2022.

Con oficios NCFA-2023-O y FXDG-2023-001 de 24 y 26 de abril de 2023, la Analista de Recursos Humanos 2 y el ex Director de Administración del Talento Humano, actual Analista de Recursos Humanos 3, respectivamente, informaron al equipo de auditoría, en similares términos, que de manera verbal se les notificó que el Ministerio de Trabajo acogió el desistimiento del proceso de visto bueno del trabajador con cédula de ciudadanía 1715227177; y, que se dispuso a la Dirección de Administración de Talento Humano solicitar a la Coordinadora General Administrativa Financiera la autorización para la aplicación del régimen disciplinario interno, mismo que finalizó con la imposición del 10% del SBU.

La Inspectora del Ministerio de Trabajo, ante el requerimiento de auditoría, con memorando 003-MDT-ITP-2023-RMGO de 23 de mayo de 2023, informó que, ordenó el archivo del expediente de la petición del visto bueno de la Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, en base al escrito de desistimiento presentado por el empleador el 27 de septiembre de 2021, fundamentado en el artículo 237 del Código Orgánico General de Procesos.

La Directora de Asesoría Jurídica, ante el requerimiento de auditoría con memorando DGAC-DASJ-2023-0381-M de 31 de mayo de 2023, indicó:

"... en vista de que la citación no se pudo realizar por parte del citador del Ministerio de (sic) Trabajo, con lo cual continuaba la sustanciación de la solicitud de Visto Bueno; y, velando por que se realice un debido proceso, se analizó la posibilidad de realizar la terminación de su contrato de trabajo con la figura de despido intempestivo, pues vendrá a su conocimiento que el señor... mantenía reiteradas faltas que la institución sancionó en su debido momento; y, que obran en su expediente personal en la Dirección de Administración de Talento Humano; ante esta situación y por cuanto sus faltas contrariaban a las (sic) procedimientos establecidos en el Reglamento Interno Institucional; así como al Código de Ética, y Código de Trabajo, por lo cual y en base a las directrices de las Máximas Autoridades quienes dispusieron se despidiera intempestivamente al señor...- Así también en análisis conjunto se requirió a la Coordinadora General Administrativa Financiera, se suscriba el documento de desistimiento del trámite de Visto Bueno iniciado en contra del señor... por imposibilidad de citarlo y notificarlo; amparados... en lo que refiere el Art. 237 del Código Orgánico General de Procesos COGEP, con la finalidad de volver a iniciar la misma acción dentro de los tiempos establecidos y poder dar ubicación al trabajador para que sea citado

Rebuelta y ocho

en legal y debida forma, pues si el Ministerio de (sic) Trabajo archivaba el proceso por falta de citación, se corría el riesgo de por parte del demandado se aplique la figura de que ninguna persona puede ser juzgada dos veces por el mismo hecho; más aún cuando existe otra figura del derecho con la cual el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con una persona, lo cual al estar contenido en una disposición legal, le faculta a la Máxima Autoridad o su Delegado optar por la figura del despido intempestivo...- De ahí que la decisión fue acertada pues dentro del proceso de Investigación Previa que se sustanciaba en la **FISCALIA** (sic)... se determinó... que el señor... no fue responsable directo del accidente de tránsito...- Llegando así la institución a cobrar el valor de USD 644.12 del valor del deducible... dineros que ingresaron a la institución (...).

La Dirección General de Aviación Civil, inició un proceso de visto bueno al trabajador con cédula de ciudadanía 1715227177, por haber cometido una falta grave al encontrarse en horas laborables en estado de embriaguez involucrado en un accidente de tránsito; sin embargo, dicho proceso no se concluyó debido a que la Directora de Asesoría Jurídica solicitó a la Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, el desistimiento del mismo, por la complejidad para realizar la notificación, sin evidenciar que se hayan efectuado todas las diligencias necesarias para ubicar al trabajador, más aún, cuando la Dirección de Administración del Talento Humano contaba con la información de los servidores de la Institución; y, se procedió a desvincular al trabajador, a través del proceso de despido intempestivo, ocasionando un gasto a la Institución de 17 700,00 USD por concepto de indemnización.

Los artículos 46, 172 y 621 del Código de Trabajo, establecen:

"... Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador...- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes...- Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:- 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados...- Art. 621.- Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y... de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde (...).

El artículo 55.- Citación personal, del Código Orgánico General de Procesos, establece:

"... Si no se encuentra personalmente a la o el demandado, se le citará por medio de tres boletas que se entregarán en días distintos en su domicilio, residencia,

Atenta y suya 

lugar de trabajo o asiento principal de sus negocios a cualquier persona de la familia. Si no se encuentra a persona alguna a quien entregarlas se fijarán en la puerta del lugar de habitación (...)”.

El artículo 20 del Reglamento para el Control de Vehículos del Sector Público, indica:

“... Art. 20.- Causales y sanción administrativa. - Sin perjuicio de la responsabilidad civil culposa o indicios de responsabilidad penal a que hubiere lugar, los sujetos referidos en el artículo 1 del presente reglamento, que incurrieren en las faltas administrativas detalladas en este artículo; serán sancionados de la siguiente manera.- II Destitución.- a) Conducir el vehículo en estado de embriaguez o bajo efectos de cualquier sustancia psicotrópica o estupefaciente (...)”.

El artículo 9.- De la notificación del Acuerdo Ministerial MDT-2021-219 de 30 de agosto 2021, que contiene la Normativa Técnica que Regula el Procedimiento del Visto Bueno, establece::

“... La notificación será una sola y se dará dónde se encuentre el accionado o en su domicilio. Si en este último caso el accionado no se encontrase, la boleta de notificación será entregada a uno de sus dependientes, empleados o familiares, y si no se encontrase persona alguna a quién entregarle la boleta de notificación, esta se fijará en la puerta del lugar del domicilio del accionado.- Solo en el caso que al accionado cuya individualidad o domicilio sea imposible determinar y previo a notificar por la prensa, se lo podrá notificar de forma telemática a través de una sola boleta bajo las siguientes reglas: 1) A las personas naturales o jurídicas cuando en un documento conste la aceptación clara y expresa para ser notificados por ese medio y la dirección de correo electrónico correspondiente.- Si no se pudiese cumplir con lo determinado en el inciso anterior, al accionado cuya individualidad o domicilio sea imposible determinar, pese a que se ha efectuado todas las diligencias necesarias para tratar de ubicarlo, se lo notificará mediante una sola publicación en un periódico de amplia circulación del lugar donde se sustancia el procedimiento de visto bueno. Dicha publicación contendrá un extracto de la solicitud de visto bueno y de la providencia respectiva. Transcurridos veinte días de la publicación comenzará el término para contestar la solicitud. (...)”.

Los artículos 40 y 55 del Reglamento Interno de Trabajo de la Dirección General de Aviación Civil para los trabajadores amparados por el Código de Trabajo, señalan:

“... Art. 40.- Prohibiciones al trabajador.- Se prohíbe a las y los trabajadores además de las establecidas en el artículo 46 del Código del Trabajo a...- b) Asistir al trabajo con síntomas de haber ingerido alcohol o en estado de embriaguez o bajo la acción de Estupefacientes...- Art.55.- Faltas graves.- Se considera como causales de Visto Bueno a más de las contempladas en el artículo 172 del Código del Trabajo, las que se detallan a continuación...- 1. Por incurrir en las prohibiciones constantes en el artículo 40 del presente Reglamento (...)”.

El Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, señala:

Morales 

"... 1.3.1.3. Dirección de Asesoría Jurídica...- Responsable: Director/a de Asesoría Jurídica.- Atribuciones y Responsabilidades.- a). Asesorar a las autoridades y unidades administrativas de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) sobre la correcta aplicación e interpretación de normas legales, en temas relacionados con la misión institucional y en las áreas de derecho aplicables...- 1.3.2.1. Coordinación General Administrativa Financiera...- Responsable: Coordinador/a General Administrativo Financiero...- Atribuciones y Responsabilidades...- i) Monitorear y controlar la gestión del sistema integrado de talento humano y sus Subsistemas.- k) Proponer y supervisar el cumplimiento de políticas y normas para la gestión del talento humano...- 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano.- Atribuciones y Responsabilidades...- b) Asesorar y absolver consultas en aspectos relacionados a la administración del talento humano y desarrollo institucional...- g) Ejecutar las políticas y normas de aplicación del régimen disciplinario, acorde a la normativa vigente...- l) Coordinar la aplicación del régimen disciplinario establecido en la ley, con las instancias internas y externas competentes, cuando se informe sobre presuntos actos de corrupción de los servidores públicos (...)"

La Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, que actuó del 21 de agosto al 12 de octubre de 2021, al solicitar el desistimiento del trámite de visto bueno, sin supervisar el cumplimiento de políticas y normas para la gestión del talento humano; el Director de Administración de Talento Humano, Encargado y Titular que actuó del 20 de agosto al 30 de septiembre de 2021 y del 1 de octubre de 2021 al 9 de mayo de 2022, respectivamente, al no asesorar a la Coordinadora Administrativa Financiera, Encargada, en materia de Talento Humano y al elaborar un nuevo informe técnico para la aplicación de una sanción administrativa disciplinaria, diferente a la gravedad de la falta del trabajador, sin aplicar las políticas y normas relacionadas al régimen disciplinario; la Directora de Asesoría Jurídica, que actuó entre el 6 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2022, al no asesorar en materia jurídica a las Unidades Administrativas y al solicitar el desistimiento del trámite de visto bueno sin efectuar todas las diligencias necesarias para notificar al trabajador; inobservaron el artículo 55.- Citación personal del Código Orgánico General de Procesos; el ítem II Destitución del artículo 20.- Causales y sanción administrativa del Reglamento para el Control de Vehículos del Sector Público; el artículo 9.- De la notificación del Acuerdo Ministerial MDT-2021-219 de 30 de agosto 2021, que contiene la Normativa Técnica que Regula el Procedimiento del Visto Bueno; e, incumplieron el literal b del artículo 40.- Prohibiciones al trabajador, y el numeral 1 del artículo 55.- Faltas graves del Reglamento Interno de Trabajo de la Dirección General de Aviación Civil; los literales i, k de las Atribuciones y Responsabilidades de la Coordinadora General Administrativa Financiera, constantes en el numeral 1.3.2.1; los literales b, g y l de las Atribuciones y

Noventa y uno 

Responsabilidades del Director de Administración de Talento Humano, constantes en el numeral 1.3.2.1.2 y el literal a de las Atribuciones y Responsabilidades del Director de Asesoría Jurídica constantes en el numeral 1.3.1.3 del Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, ocasionando que se cancele una indemnización de 17 700,00 USD por la aplicación de despido intempestivo a un trabajador que debió ser destituido mediante visto bueno.

Con oficios 0126, 0133 y 0155-0009-DNA8-TVIPyA-2023 los tres de 1 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a la Coordinadora General Administrativa Financiera, Encargada, Directores de Administración de Talento Humano, Titular y Encargado, Directora de Asesoría Jurídica; e, Inspector Integral 5 - MDT, en sus respectivos periodos de actuación.

El Director de Administración de Talento Humano, Titular y Encargado, actuante del 20 de agosto de 2021 al 9 de mayo de 2022, con oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, señaló:

"... una vez recibida la notificación del suceso... la Dirección de Administración de Talento Humano a mi cargo en ese entonces, ejecutó el procedimiento de régimen disciplinario conforme señala el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de la DGAC, de manera inmediata...- La formulación del caso y defensa institucional del Visto Bueno lo lleva directamente la Dirección de Asesoría Jurídica ante el Ministerio de (sic) Trabajo...- Por lo tanto las condiciones por las cuales no finalizó el proceso no es competencia de Talento Humano...- Por lo que una vez tomado conocimiento de la imposibilidad de ejecutar el Visto Bueno, y en razón de que esta infracción no podía quedar sin su respectiva sanción, la Dirección a mi cargo bajo las disposiciones y directrices de las máximas autoridades institucionales ejecutó la sanción del 10% de su Salario básico (sic) Unificado...- Posteriormente las mismas autoridades ante la gravedad del hecho suscitado disponen el Despido Intempestivo debidamente ejecutado conforme lo señala el Código de Trabajo, a fin de que el referido trabajador sea desvinculado de la Institución (...)"

Lo mencionado por el servidor no modificó el comentario, en razón de que no asesoró en materia de Talento Humano a las autoridades de la institución, a fin de que se aplique la sanción administrativa disciplinaria en base a la gravedad de la falta.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, el Director de Administración de Talento Humano, con oficio FXDG-2023-006 de 19 de julio de 2023, se ratificó en lo expuesto en su oficio FXDG-2023-002 de 22 de junio de 2023, respecto

Atento y deo 

a que se ejecutó el procedimiento de régimen disciplinario conforme lo señala la normativa y que la formulación del caso y defensa institucional del Visto Bueno lo lleva la Dirección de Asesoría Jurídica por lo cual las condiciones por las cuales no finalizó el proceso no es competencia de la dirección que estuvo a su cargo; sin embargo, no asesoró a las autoridades de la institución en materia de Talento Humano a fin de que se aplique la sanción administrativa disciplinaria por la gravedad de la falta, por lo que el comentario se mantiene.

Conclusión

En el proceso de régimen disciplinario se aplicó una sanción administrativa diferente a la gravedad de la falta, debido a la ausencia de supervisión y control, ocasionando que se cancele una indemnización de 17 700,00 USD por la aplicación de despido intempestivo a un trabajador que debió ser destituido mediante visto bueno.

Recomendación

Al Director/a de Administración de Talento Humano

14. Previo a la solicitud de autorización y aprobación del informe técnico para la aplicación de régimen disciplinario, supervisará que la sanción administrativa a ser aplicada, esté relacionada directamente con la falta cometida por los trabajadores y servidores de la DGAC, con el fin de precautelar los intereses Institucionales.

Procesos de sanciones administrativas sin requisitos y documentos de respaldo; y, falta de control de asistencia del personal, ocasionó erogaciones económicas sin que los servidores laboren en la entidad

Falta de control de asistencia y permanencia del personal de la DGAC

El Director de Infraestructura Aeroportuaria con memorando DGAC-DINA-2021-0961-M de 15 de abril de 2021, asignó como Administradora del Aeropuerto Juamndy de la ciudad de Tena a la Analista de Tecnologías de la Información 1, a partir del 19 de abril de 2021.

Noventa y tres 

La Directora Financiera con memorando DGAC-DFIN-2021-1769-M de 4 de octubre de 2021, comunicó al Director de Administración de Talento Humano que por varias ocasiones no ha sido posible localizar al Analista Financiero 1 del Aeropuerto de Jumandy de la ciudad de Tena, por lo que solicitó información de a quien reporta el servidor en mención, para coordinar sobre las actividades realizadas por el referido Analista.

También, con memorando DGAC-DFIN-2021-1776-M de 5 de octubre de 2021, informó al Director de Administración de Talento Humano que la Administradora del Aeropuerto de Jumandy de la ciudad de Tena comunicó que el servidor mencionado no ha asistido a laborar el lunes 4 y martes 5 de octubre 2021, sin que exista comunicación de justificación del funcionario hacia la Dirección Financiera.

La Analista de Tecnologías de la Información 1, Administradora del Aeropuerto de Jumandy de la ciudad del Tena, con memorando DGAC-SEJD-2021-0915-M de 7 de octubre de 2021, informó al Director de Infraestructura Aeroportuaria, que el Analista Financiero 1, mediante memorando DGAC-DFIN-2021-1470-M de 16 de agosto de 2021, solicitó permiso directamente a la Dirección Financiera de la oficina matriz de la DGAC; sin embargo, desconoce el número de días de permiso otorgado; además, que el servidor no formó parte del personal técnico ni administrativo del Aeropuerto de Jumandy, información que fue remitida por el Director de Infraestructura Aeroportuaria al Director de Administración de Talento Humano con memorando DGAC-DINA-2021-2585-M de 12 de octubre de 2021.

La Asistente de Recursos Humanos 2, mediante correo electrónico de 15 de noviembre de 2021, solicitó a la Analista de Tecnologías de la Información 1, los registros biométricos del servidor en mención desde el 4 de octubre hasta el 15 de noviembre de 2021; información que fue remitida, por el mismo medio, a la Analista de Recursos Humanos 2, el 16 de noviembre de 2021; sin embargo, son reportes que no evidencian registros de entrada ni salida durante el período solicitado.

El Director de Administración de Talento Humano con memorando DGAC-DATH-2021-2918-M de 16 de noviembre de 2021, enviado por la Asistente de Recursos Humanos

Novato y Castro

1, mediante correo electrónico de la misma fecha, solicitó al Analista Financiero 1, que justifique su inasistencia a laborar, sin obtener respuesta:

"... solicito de manera inmediata justifique su inasistencia a laborar, ya que según los registros biométricos entregados por la Administración Aeroportuaria Jumandy desde el 04 de octubre de 2021 hasta la presente fecha usted no se ha presentado a su lugar de trabajo (...)"

El Director de Administración de Talento Humano, con memorando DGAC-DATH-2021-2928-M de 17 de noviembre de 2021, solicitó a la Coordinadora General Administrativa Financiera, autorizar el inicio del sumario administrativo del Analista Financiero 1, para lo cual, remitió el informe técnico DGAC-DATH-0361-2021 de 17 de noviembre de 2021, y señaló:

"... CONCLUSIÓN.-... una vez revisada y analizada la información y documentación pertinente determina que el... Analista Financiero 1 cometió la falta establecida en la Ley Orgánica del Servicio Público en su Art. 24, literal a) "Abandonar Injustificadamente su trabajo"; y el Art. 48, literal b) "Abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos"... RECOMENDACIÓN.-... recomendar a la Sra. Coordinadora General Administrativa Financiera, autorice dar inicio al proceso de sumario administrativo en contra del... Analista Financiero 1 (...)"

La Coordinadora General Administrativa Financiera, con nota en la hoja de ruta del memorando en mención, autorizó el inicio del proceso; motivo por el cual, el Director de Administración de Talento Humano, con memorando DGAC-DATH-2021-2943-M de 17 de noviembre de 2021, solicitó a la Directora de Asesoría Jurídica, inicie el proceso de sumario administrativo del Analista Financiero 1, ante el Ministerio del Trabajo.

La Directora de Asesoría Jurídica, mediante memorando DGAC-DASJ-2021-1073-M de 22 de noviembre de 2021, informó a la Coordinadora General Administrativa Financiera, que la solicitud de sumario administrativo fue ingresada en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, signado con número MDT-DRTSPQ-2021-24317-E de igual fecha.

El Director General de Aviación Civil de la DGAC, mediante correo electrónico de 22 de febrero de 2022, dirigido al Director de Administración de Talento Humano, solicitó:

"... En el tema de... al no encontrarse el señor laborando físicamente, dispongo que Talento Humano coordine acciones inmediatas a fin de comprobar

Noventa y cinco 

documentadamente que el señor no ha estado laborando, y no se proceda al pago, sin perjuicio de que se encuentre en sumario administrativo...- Para dicho efecto, se tiene pronunciamiento de la Procuraduría General del Estado, contenida en OF. PGE... 05927 de 11-05-2016 en la que se indica..." ... el derecho a la remuneración de los servidores públicos, nace de la prestación efectiva del servicio y en consecuencia si no se cumplen con las actividades propias del desempeño del cargo y no se presta el servicio, no se genera el derecho al pago ya que no existe la causa para recibir la contraprestación por parte del Estado (...)".

El Analista Financiero 1, con comunicación de 24 de febrero de 2022, dirigida al Director General de Aviación Civil, informó que no se ha presentado a laborar desde el 17 de agosto de 2021, debido a que fue objeto de secuestro; sin embargo, en los registros del sistema biométrico proporcionados por el Director de Administración de Talento Humano al equipo de auditoría, mediante oficio DGAC-DATH-2023-0004-O de 5 de mayo de 2023, se evidenció que su última marcación registrada fue el 12 de agosto de 2021; en el mismo oficio, se remitió los roles de pago del servidor en mención durante el período de 1 de agosto de 2021 al 31 de enero de 2022, por 7 222,04 USD.

El Director de Administración de Talento Humano con informe técnico DGAC-DATH-067-2022 de 25 de febrero de 2022, procedió a suspender la remuneración mensual unificada del servidor; y, ejecutó el aviso de salida en el IESS al 31 de enero de 2022; y, el 27 de octubre de 2022, el Secretario AD-HOC de la Dirección de Recursos y Sumarios Administrativos, del Ministerio del Trabajo, resolvió:

"... 1) Imponer al hoy legitimado pasivo... quien presta sus servicios para la Dirección Financiera de la Dirección General de Aviación Civil, como Analista Financiero 1... la sanción de DESTITUCIÓN de su puesto de trabajo (...)"

La Directora Financiera con memorando DGAC-DFIN-2023-0572-M de 19 de abril de 2023, remitió al equipo de auditoría, los CUR's de pago por concepto de remuneración y beneficios de ley pagados al Analista Financiero 1, durante el período del 1 de agosto de 2021 al 31 de enero de 2022; además, informó que el control del personal tanto técnico como administrativo es competencia de la Dirección de Administración del Talento Humano quien administra el biométrico; y, en los aeropuertos le corresponde al Administrador Aeroportuario, y señaló:

"... esta Dirección, no recibió comunicación oportuna ni oficial por parte de la Dirección de Administración de Talento Humano, así como por la Coordinación General Administrativa Financiera, ni por la Gestión de Contabilidad a quien

Navarro y sus

reportaba de manera directa el mencionado funcionario, sobre la existencia de un funcionario perteneciente (sic) a la Dirección Financiera en labores en el Aeropuerto de Jumandy, peor aún sobre la ausencia del funcionario en su puesto de trabajo, tomando conocimiento de la existencia del funcionario en reuniones de trabajo con los funcionarios de la DFIN, en el marco de fortalecimiento de procesos y reasignación de actividades a los funcionarios de la Dirección Financiera, dentro del proceso de conocimiento del cargo asignado como Directora Financiera (...)"

El Director de Administración del Talento Humano, Encargado, con oficio FXDG-2023-001 de 26 de abril de 2023, respecto al control de asistencia del personal de la DGAC, informó al equipo de auditoría que, la Coordinadora General Administrativa Financiera con memorando DGAC-CGAF-2021-0736-M de 25 de noviembre de 2021, dispuso que se realice mensualmente un informe de control de asistencia de todo el personal de la Institución a nivel nacional, con la finalidad de mantener un control permanente en el pago de nómina; por lo que a partir de dicha disposición se realizaron controles de asistencia mensuales.

Se evidenció la falta de control de asistencia de los servidores de la DGAC a su lugar de trabajo, por la Analista de Tecnologías de la Información 1 como Administradora del Aeropuerto Jumandy, por las Directoras Financieras, Titular y Encargada; y, por la Dirección de Administración del Talento Humano, por lo que se inició un proceso de sumario administrativo por abandono injustificado de trabajo, tres meses posteriores a la falta cometida por el Analista Financiero 1; sin embargo, se le pagó 7 222,44 USD por concepto de sueldos y beneficios de ley, sin que el servidor preste su servicio para el cual fue contratado.

Ingreso de solicitudes de inicio de procesos de sumario administrativo, al MDT sin cumplir requisitos y documentación de respaldo

El Analista de Recursos Humanos 2, mediante memorando DGAC-HX2-2018-0337-M de 16 de febrero de 2018, comunicó al Director Regional II y al Director de Recursos Humanos, que según el registro y control de asistencia de la Dirección Regional II, el Analista de Meteorología Aeronáutica 1 y el Inspector Despachador de Vuelo 2, no han asistido a laborar desde el 29 y 30 de enero de 2018, respectivamente, y no consta autorización, justificación o permiso; por lo que, el Director Regional II con memorando DGAC-SX2-2018-0600-M de 16 de febrero de 2018, solicitó proceder con el trámite administrativo que corresponda.

Abonada y siete 

El Analista de Recursos Humanos 3, con memorandos DGAC-HX2-2018-0350-M y DGAC-HX2-2018-0351-M, ambos de 20 de febrero de 2018, dirigidos al Director Regional II, generó los informes técnicos previo al inicio de sumarios administrativos del Analista de Meteorología Aeronáutica 1 y del Inspector Despachador de Vuelo 2; y, solicitó la autorización de procedencia e instauración de dichos sumarios; y, la designación de un abogado de la Institución para que brinde el patrocinio legal, autorización que fue emitida mediante nota en las hojas de ruta de los memorandos señalados, mismos que fueron remitidos por el Analista de Recursos Humanos 3 al Abogado 3, mediante memorandos DGAC-HX2-2018-0354-M y DGAC-HX2-2018-0355-M, ambos de 20 de febrero de 2018, para que realice las gestiones para continuar con los procesos administrativos.

El 5 de marzo de 2018 se ingresó dos solicitudes de sumarios administrativos ante el Ministerio del Trabajo, signados con números de trámites 1995POR2018 y 1996POR2018, suscritas por el Director Regional II, Abogado 3 y Abogado 2 de DGAC; respecto al trámite 1995POR2018, el Inspector de Trabajo, mediante escrito de 3 de mayo de 2018, certificó:

"... en providencia de... 27 de Marzo (sic) del 2018 en consecuencia y en virtud de que en la presente causa han transcurrido... 38 días desde la última notificación, tal como lo dispone el Art. 245 al 248 de la norma ya referida, en consecuencia, y apego a estricto derecho que ameriten otras consideraciones se declara el archivo del juicio por abandono (...)"

En los expedientes proporcionados, no se evidenció pronunciamiento por parte del Inspector de Trabajo, respecto al trámite 1996POR2018; sin embargo, el Abogado 3 de la DGAC, mediante trámites 4003POR2018 y 4004POR2018, ambos de 24 de mayo de 2018, apeló ante el Director Regional del Trabajo de Manabí e Inspectores del Trabajo de los Distritos Chone y Manta, provincia de Manabí, respecto de las certificaciones emitidas por los Inspectores de Trabajo, debido a que no se cumplió el debido proceso al no convocar a audiencia única, ni notificar a la DGAC el día y hora luego de la calificación de la demanda; sin obtener respuesta de la Dirección Regional del Trabajo.

El Abogado 3 de la DGAC, con memorando DGAC-AE2-2018-0211-M de 6 de junio de 2018, dirigido al Analista de Recursos Humanos 3, informó:

Abogado y otros 

"...1...- Es necesario anotar que el Inspector del Trabajo cometió un error grave de derecho por cuanto no aplicó lo dispuesto en el artículo 19 de la Norma Técnica de Sustanciación de Sumarios Administrativos NO NOTIFICO (sic) AL SUMARIADO dentro del término máximo de tres días que tenía para hacerlo...- 2.- Respecto del Proceso Sumariado Administrativo Expediente No.- MDT-DRTSPP-2018-2075-EXTERNO, se ha dictado providencia mediante la cual SE DISPONE EL ARCHIVO DE LA CAUSA... en la solicitud inicial se incurrió en una omisión al no indicar en la solicitud de inicio el lugar en donde debe ser citado el señor, lo cual determina que en precautela del debido proceso para no dejar en indefensión al sumariado el Inspector del Trabajo declara el archivo de la causa (...)"

Concluyendo, que los dos procesos de sumario administrativos se encuentran en estado de abandono y archivo; y, al persistir la inasistencia del Analista de Meteorología Aeronáutica 1 y del Inspector Despachador de Vuelo 2, recomendó que se actualicen los informes técnicos respectivos con el registro de marcaciones del reloj biométrico para iniciar un nuevo proceso, señalando con precisión el domicilio del Inspector Despachador de Vuelo 2.

El Analista de Recursos Humanos 3, mediante memorandos DGAC-HX2-2018-0586-M y DGAC-HX2-2018-0588-M de 20 y 21 de junio de 2018, en su orden, dirigidos al Director Regional II, generó nuevamente los informes técnicos previos al inicio de sumarios administrativos de los mencionados servidores, en los que solicitó la autorización de procedencia e instauración de dichos sumarios; y, la designación de un abogado de la Institución para que brinde el respectivo patrocinio legal, autorización que fue emitida con nota en las hojas de ruta de los memorandos señalados, mismos que fueron remitidos al Abogado 3, con memorandos DGAC-HX2-2018-0605-M y DGAC-HX2-2018-0606-M los dos de 26 de junio de 2018, para que realice las gestiones a fin de continuar con los procesos.

El 6 de julio de 2018, con números de trámites 5402POR2018 y 5403POR2018, se ingresó al Ministerio del Trabajo las solicitudes de inicio de sumarios administrativos del Inspector Despachador de Vuelo 2 y Analista de Meteorología Aeronáutica 1, suscritas por el Director Regional II y el Abogado 3 de la DGAC.

El abogado 3 de la DGAC, con memorando DGAC-AE2-2018-0281-M de 17 de julio de 2018, solicitó al Administrador Aeroportuario 3, la entrega urgente en el Ministerio del Trabajo, de un escrito que le fue remitido por Servientrega, relacionado con el Sumario Administrativo MDT-RT-SPP-2018-5583-EXTERNO que sigue la DGAC en contra del

Abogado y nueve 

Inspector Despachador de Vuelo 2; escrito que fue ingresado en el Ministerio del Trabajo, el 18 de julio 2018 con número de trámite 2740MAN2018, que señaló:

"... COMPLETO LA SOLICITUD DE INICIO DE SUMARIO ADMINISTRATIVO EN LOS SIGUIENTES TERMINOS (sic)...- En cumplimiento a lo requerido por su autoridad, entrego, conforme lo solicita, el expediente personal del señor... - entrego, conforme lo solicita, la acción de personal del señor...- Cumpló de esta forma su mandato dentro del término de ley (...)"

La Inspectora del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Manabí - Manta, mediante notificación de 23 de julio de 2018, dirigida al Director Regional II y Abogado 3 de la DGAC, dispuso:

*"... SEXTO... de la revisión de la solicitud y de los documentos que se acompañan a la misma, se verifica que en el presente caso el solicitante adjunta documentos con lo que pretende justificar la supuesta falta grave que no pertenecen al señor... servidor en contra de quien se ha presentado el presente Sumario Administrativo. De la misma manera... dentro del presente trámite no se ha justificado la Delegación otorgada por la máxima autoridad de la Dirección General de Aviación Civil al Director Regional II, que es quien comparece como solicitante, en consecuencia esta Autoridad Administrativa **INADMITE** a trámite la solicitud de inicio de sumario Administrativo...- Devuélvase la documentación anexa a la solicitud dejándose las respectivas copias certificadas a fin de que la Institución proceda con el régimen disciplinario correspondiente de ser el caso (...)"*

El Abogado 3, con memorandos DGAC-AE2-2018-0361-M y DGAC-AE2-2018-0384-M, de 13 de septiembre y 2 de octubre de 2018, respectivamente, dirigidos al Analista de Recursos Humanos 3, informó que, por el error en la entrega de los escritos de los inicios de Sumarios Administrativos de los dos servidores, se debe elaborar nuevamente los informes respectivos actualizados y acompañados de reportes de marcaciones del reloj biométrico; y se recomendó que se revise y actualice la Resolución 068/2016 de 4 de abril de 2016, por cuanto dicha delegación fue suscrita por el ex Director de Aviación Civil; ya que, la delegación para un asunto único debe ser suscrito por el Director General de Aviación Civil, en funciones, ya que este tema también incidió para que el trámite de Sumarios Administrativos fuesen inadmitidos; por lo que la información solicitada se requiere para iniciar nuevamente los sumarios administrativos.

El Analista de Talento Humano 3, con memorandos DGAC-HX2-2018-0767-M y DGAC-HX2-2018-0793-M de 14 de septiembre y 4 de octubre de 2018, solicitó al Administrador Aeroportuario 3 y Oficinista, informes actualizados y reportes de marcaciones biométricos de los servidores antes mencionados.

El Administrador Aeroportuario 3, con memorando DGAC-YMT-SX2-2018-1489-M de 17 de septiembre de 2018, remitió al Analista de Recursos Humanos 3, los registros biométricos del Inspector Despachador de Vuelo 2; además, informó que lo mencionado por el Abogado 3 sobre el error en la entrega de documentos es incorrecta ya que la entrega de documentación se realizó tal cual estaba dirigida.

No se evidenció la remisión de los registros biométricos por parte del Analista de Meteorología Aeronáutica 1; tampoco documentación respecto al ingreso de las solicitudes de sumarios administrativos del Inspector Despachador de Vuelo 2 y del Analista de Meteorología Aeronáutica 1, por tercera vez ante el Ministerio del Trabajo.

El 22 de febrero de 2019, la Inspectora Provincial del Trabajo de Manabí, respecto al sumario administrativo del Inspector Despachador de Vuelo 2, resolvió:

*"... 1) **DESTITUIR** del cargo de servidor público, al señor... quien presentaba sus servicios en la DIRECCIÓN DE AVIACIÓN CIVIL en el cargo de **INSPECTOR DESPACHADOR DE VUELO 2 (...)**".*

Con respecto al sumario Administrativo del Analista de Meteorología Aeronáutica 1, el 22 de marzo de 2019, la Inspectora del Trabajo de Chone, señaló:

"... PRIMERO: de la providencia dictado (sic) el... 08/03/2019 a las 12h00 el que consta a fojas (66,67., se dispuso que la parte accionante del Sumario Administrativo... en calidad de Director Regional II de Aviación Civil, en el término de tres días, complete la petición de sumario, pues de la revisión y análisis de la solicitud presentada, se ha podido determinar que la misma no cumple con los requisitos establecidos en el art. 13 de la Norma Técnica de Sustanciación de los Sumarios Administrativos... en caso de no dar cumplimiento a lo dispuesto, se ordena el archivo y la devolución de la documentación... RAZON: Chone, 19 de marzo de 2019 a las 16h00.- en mi calidad de secretaria ad-hoc, designada dentro de este expediente de sumario administrativo, dando cumplimiento a lo ordenado debo indicar que dentro del expediente no consta que la parte accionante se haya pronunciado dentro del término concedido con lo ordenado mediante la providencia de sustanciación que antecede... se dispone EL ARCHIVO de la presente solicitud de sumario administrativo, dejando a salvo el derecho del accionante de presentar las acciones que se crean asistidos por ley (...)"

El Director de Recursos Humanos, con memorando DGAC-HX-2019-1238-M de 3 de abril de 2019, solicitó a la Directora de Asesoría Jurídica un criterio jurídico si se debe continuar pagando las remuneraciones o se debe suspender el pago del Analista de

Científico 

Meteorología Aeronáutica 1, mismo que fue emitido el 5 de abril de 2019 por la Directora de Asesoría Jurídica, en el que señaló:

"... Como se puede apreciar de la normativa y citas doctrinarias previas, el derecho a la remuneración de los servidores públicos, nace de la prestación efectiva del servicio y en consecuencia, si no se cumplen con las actividades propias del desempeño del cargo y no se presta el servicio, no se genera el derecho al pago ya que no existe la causa para recibir la contraprestación por parte del Estado, por lo que las respectivas Direcciones deberán subsanar y proceder conforme a sus atribuciones y responsabilidades (...)"

La Dirección de Recursos Humanos, procedió a realizar la desvinculación de la Institución del Analista de Meteorología Aeronáutica 1, el 31 de marzo de 2019, según Aviso de salida del IESS.

El reporte de marcaciones del biométrico y roles de pago por concepto de remuneraciones y beneficios de ley, del Analista de Meteorología Aeronáutica 1 y del Inspector Despachador de Vuelo 2, dichos servidores registraron su asistencia hasta el 29 y 30 de enero de 2018, en su orden; sin embargo, los roles de pago de sus remuneraciones se realizaron hasta el 31 de marzo de 2019, por 20 088,99 USD, así:

Cédula de ciudadanía	Cargo	Valor USD
130XXXX997	Analista de Meteorología Aeronáutica 1	17 533,75
130XXXX979	Inspector Despachador de Vuelo 2	2 555,24
Total USD		20 088,99

Fuente: Equipo auditor

La información detallada en el cuadro que antecede, fue corroborada con el oficio DGAC-DFIN-2023-0044-O de 15 de mayo de 2023, y los CUR's de pago por concepto de remuneraciones y beneficios de ley remitidos por la Directora Financiera.

Con respecto al pago de remuneración del Inspector Despachador de Vuelo 2, en los reportes de pago remitidos por la Directora Financiera, se evidenció que los CUR's de pago se encuentran en estado "RECHAZADO" desde el mes de abril de 2018, por lo que, a partir de mayo de 2018, dichos valores no fueron cancelados.

En los procesos de sumarios administrativos del Inspector Despachador de Vuelo 2 y el Analista de Meteorología Aeronáutica 1, faltó documentación que justifique el inicio del

circulo dos (2)

proceso administrativo y errores en la información entregada al Inspector de Trabajo, debido a la falta de control de asistencia a su lugar de trabajo del personal de la DGAC y a los procesos para sumarios administrativos, ocasionando que la DGAC cancele 20 088,99 USD por concepto de sueldos y beneficios de ley, durante el tiempo de ejecución de los procesos sancionatorios, sin que los servidores presten sus servicios en la Entidad.

El artículo 13.- Requisitos de la solicitud del sumario administrativo, de la Reforma a la Norma Técnica de Sustanciación de Sumarios Administrativos para las y los servidores públicos, emitida mediante Acuerdo MDT-2018-0033, establece:

“... b) Identificación de la institución que solicita el inicio del sumario administrativo, debidamente representada por su máxima autoridad o su delegado...- f) Los medios de prueba que se dispongan debidamente certificados por la institución, que permitan presumir la comisión de la falta disciplinaria grave...- h) Domicilio del servidor público sumariado.- i) Expediente del servidor público sumariado que reposa en los archivos de la Unidad de Administración del Talento Humano de cada institución (...).”

El Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, emitido mediante Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010, señala:

“... 3.3 Dirección de Recursos Humanos...- 3.3.2 Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso...- b) Asesor a la autoridad en lo relacionado a la administración del recurso humano (...).”

El Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, emitido mediante Resolución DGAC-DGAC-2021-0013-R de 02 de febrero de 2021, señala:

“... 1.3.2.1.2. Dirección de Administración del Talento Humano...- Atribuciones y Responsabilidades.- a) Supervisar el cumplimiento de las políticas de gestión del talento humano emanadas por la autoridad de conformidad con lo dispuesto en las leyes, normas y reglamentos pertinentes...- Entregables.- Gestión de Administración del Talento Humano y Régimen Disciplinario...- 9. Informes de asistencia y ausentismo laboral.- 10. Registros, listas y control de asistencia (...).”

Cinco tres 

El numeral 3.- ACTIVIDADES ESCENCIALES, de la descripción y perfil de puestos del Abogado 3, del Manual de Descripción, Valoración, y Clasificación de Puestos, establece:

"... Coordina la elaboración de providencias y decisiones administrativas...- Promueve y activa procesos judiciales de cualquier índole en defensa de los intereses de la Institución (...)"

El artículo 9.- DEL REGISTRO Y CONTROL, del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Dirección General de Aviación Civil, establece:

"... El registro de asistencia se hará a través del mecanismo dispuesto por el Ministerio de Relaciones Laborales que sea implementado por la Dirección General de Aviación Civil...- Las Unidades de Recursos Humanos de las Direcciones Regionales I, II, III, Direcciones de Empresas, Direcciones de la Escuela Técnica y la Dirección de Recursos Humanos son las encargadas de ejercer la supervisión, control y monitoreo de la asistencia y puntualidad del personal (...)"

El artículo 2 de la Resolución 068/2016 de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Aviación Civil, establece:

*"... **Delegar** las siguientes atribuciones y responsabilidades del Director General de Aviación Civil, en su calidad de Autoridad Nominadora a la/el... Directores Regionales I, II, III... dentro de su jurisdicción.- a) Disponer mediante providencia el inicio del respectivo Sumario Administrativo e imponer la sanción correspondiente...- Para efectos de esta delegación y dentro de los procesos de sumarios administrativos la Unidad de Administración de Talento Humano de la Dirección de Recursos Humanos de la matriz y las Unidades de Talento Humano de las Regionales I, II, III... conforme lo determina el Reglamento a la LOSEP (...)"*

La Analista de Tecnologías de la Información 1, Administradora del Aeropuerto Jumandy de la ciudad de Tena, que actuó entre el 15 de abril de 2021 y el 31 de octubre de 2022, las Directoras Financieras, Titular y Encargada, que actuaron del 9 de julio al 20 de agosto de 2021 y del 26 de agosto de 2021 al 31 de diciembre de 2022, no verificaron y no reportaron de manera oportuna las actividades referentes al personal administrativo de la Unidad Financiera, asignado al Aeropuerto Jumandy, tampoco controlaron la asistencia del personal a su lugar de trabajo; y, el Director de Administración del Talento Humano, Encargado y Titular, que actuó del 20 de agosto al 30 de septiembre de 2021 y del 1 de octubre de 2021 al 9 de mayo de 2022, respectivamente; no controló y no inició el proceso de sumario administrativo de manera oportuna por el cometimiento de

Ciriacastro 

una falta grave, debido a la ausencia de control de asistencia del personal de la DGAC, inobservando el artículo 44 de las Disposiciones Generales del Título IV de la Ley de Aviación Civil, los literales a) y b) del artículo 22.- Deberes de las o los servidores públicos, los literales a) y f) del artículo 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano de la Ley Orgánica del Servicio Público; e, incumplieron el literal a, de las Atribuciones y Responsabilidades del Director de Administración del Talento Humano, y el numeral 9.- Entregables.- Gestión de Administración del Talento Humano y Régimen Disciplinario, constantes en el numeral 1.3.2.1.2, del Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil; y, el artículo 9.- Del Registro y Control del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Dirección General de Aviación Civil; los Directores Regionales II, que actuaron del 12 de enero al 21 de marzo del 2018 y del 22 de marzo de 2018 al 31 de enero de 2019, respectivamente, y el Abogado 3, que actuó del 1 de enero de 2018 al 8 de junio de 2019, suscribieron las solicitudes de inicio de sumarios administrativos con errores en los requisitos por tres ocasiones, por la falta de control y coordinación de los procesos; y, los Directores de Recursos Humanos, que actuaron del 1 de enero al 30 de abril de 2018; y, del 1 de mayo de 2018 al 30 de enero de 2019, no asesoraron al Director Regional II en materia de Talento Humano, debido a la falta de supervisión y control de procesos de sumarios administrativos, inobservando los literales a), b) y d) del artículo 22.- Deberes de las o los servidores públicos, los literales b) del artículo 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos, los literales a) y l) del artículo 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos; y, los literales a) y f) del artículo 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano de la Ley Orgánica del Servicio Público; la Norma de Control Interno 401-03 Supervisión; y, el artículo 13.- Requisitos de la solicitud del sumario administrativo, de la Reforma a la Norma Técnica de Sustanciación de Sumarios Administrativos para las y los servidores públicos del Acuerdo Ministerial MDT-2019-007 de 23 de enero de 2019 y su reforma mediante Acuerdo Ministerial MDT-2019-081 de 3 de abril de 2019; e, incumplieron el literal b) de las Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso de la Dirección de Recursos Humanos, constantes en el numeral 3.3 del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, emitido mediante Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010; el literal e) de las Atribuciones y obligaciones del responsable del proceso constante en el artículo 23.- Gestión Técnica Aeronáutica Regional, del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por

Ciento cinco 

Procesos de la Dirección General de Aviación Civil, emitido mediante Resolución 029/2010 de 3 de marzo de 2010; el numeral 3 de las Actividades Esenciales del Abogado 3 del Manual de Descripción, Valoración, y Clasificación de Puestos, ocasionando que se cancele 27 311,03 USD por concepto de sueldos y beneficios de ley, sin que los servidores asistan a laborar en la Entidad.

Con oficios 0181, 0190, 0192, 0193, 0204, 0207 y 0211-0009-DNA8-TVIPyA-2023 el primero de 6 de junio y los demás de 12 de junio de 2023, se comunicó los resultados provisionales a los Director de Recursos Humanos, Directores de Administración de Talento Humano, Titular y Encargado, Directores Regionales II, Directoras Financieras, Titular y Encargada, Analista de Tecnologías de la Información 1 y Abogado 3, en sus respectivos períodos de actuación.

La Directora Financiera, actuante entre el 26 de agosto y el 31 de diciembre de 2022, con comunicación de 19 de junio de 2023, indicó:

“... en el ejercicio de mis funciones, en el ámbito de mi competencia y durante el tiempo de reconocimiento del cargo, se notificó de manera oportuna e inmediata sobre la ausencia del funcionario Analista Financiero 1, destacando y recalcando que, la acción que impulsó las acciones encaminadas al inicio del régimen disciplinario fue realizada por mi persona... al conocer de manera verbal que el funcionario tendría funciones asignadas por la Gestión de Contabilidad, e intentar tomar contacto con el mencionado servidor (...).”

Lo expuesto por la servidora no modificó el comentario, por cuanto no controló la asistencia del servidor que se ausentó de su lugar de trabajo, quien formaba parte de la dirección a su cargo; además, no presentó documentación que respalde las acciones ejecutadas oportunamente.

La Analista de Tecnologías de la Información 1, Administradora del Aeropuerto Jumandy de la ciudad de Tena, actuante del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2022, con comunicación de 30 de junio de 2023, indicó:

“... el ex funcionario... Analista Financiero 1 no formaba parte del personal asignado al Aeropuerto Jumandy... formaba parte de la Dirección Financiera...- Con memorando... DGAC-DFIN-2021-0606-M de... 21 de abril de 2021, emite la Dirección Financiera a varios funcionarios de dicha dirección... funciones y/o actividades... demostrándose que el ex funcionario... estaba bajo competencia de la Dirección Financiera, más no bajo competencia del Aeropuerto Jumandy...- Con

memorando... DGAC-DINA-2021-1489-M de... 16 de junio de 2021, la Dirección de Infraestructura Aeroportuaria recuerda a los señores Administradores de la Oficina Técnica, el Memorando... DGAC-DINA.0771-M, de... 24 de marzo de 2021, mediante el cual se dispone los informes a presentar, mismos que en su parte pertinente manifiesta...- Aeropuertos, de manera individual...- 2.- Informar el desarrollo de los trámites administrativos de su aeropuerto, deberá dar a conocer además los trámites pendientes de atención, a fin de dar seguimiento y buscar soluciones...- 6.- Las novedades que se presenten en los aeropuertos deberán ser canalizadas a través de la Gestión de Aeropuertos, las mismas que serán notificadas a esta Dirección (...)."

Lo manifestado por la servidora ratificó lo comentado, en razón de que el servidor prestó sus servicios a la Dirección Financiera; asistiendo físicamente al Aeropuerto Jumandy; y como Administradora del mencionado aeropuerto no presentó documentación que evidencie el control del personal que ingresa y permanece en las instalaciones, omitiendo sus atribuciones señaladas en la Ley de Aviación Civil.

El Director de Recursos Humanos, actuante entre el 1 de enero y el 30 de abril de 2018, con oficio DGAC-ZAFT-2023-0017-O de 29 de junio de 2023, señaló:

"... los procesos de asesoramiento de este tipo de actos disciplinarios se desarrollaban desde las Unidad (sic) Desconcentradas (Dirección Regional II), entre la Unidad de Talento Humano en coordinación con el Proceso Habilitante de Asesoría...- Por lo tanto el ASESORAMIENTO en la Dirección de Talento Humano, no ha existido desde que se designaron delegaciones de providencias de inicio de sumario, donde a través de las Unidad (sic) de Talento Humano se emite el informe técnico previo de un sumario administrativo (...)."

Lo señalado por el servidor no modificó el comentario, en razón de que no presentó documentación que sustente que en calidad de Director de Talento Humano ejerció la supervisión, control y monitoreo de la asistencia y puntualidad del personal de la DGAC.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, el Director de Administración de Talento Humano, con oficio FXDG-2023-006 de 19 de julio de 2023, indicó:

"... la Directora Financiera con memorando DGAC-DFIN-2021-1769-M de 4 de octubre de 2021, comunicó al Director de Administración de Talento Humano la inasistencia del... Analista Financiera 1, al realizar... la investigación del caso, mediante llamada telefónica de un familiar nos comunicó que el ex servidor había sido víctima de un secuestro...-... y al no contar con algún documento que avale lo manifestado... procedimos... a iniciar el proceso de régimen disciplinario, mediante memorando DGAC-DATH-2021-2918-M de 16 de noviembre de 2021...-

Cirilo Soto 

Con respecto al pago de sus remuneraciones en su ausencia se ejecutaba el sumario administrativo, fue una recomendación de los funcionarios del Ministerio del Trabajo responsables de la ejecución de los sumarios administrativos...-... no es potestad... de la UATH, ejecutar todo el proceso de régimen disciplinario, sin antes cumplir con lo dispuesto...- Así como, cada lugar de trabajo y cada autoridad institucional debe obedecer el procedimiento de cumplimiento de jornadas de trabajo y reporte de novedades en caso de infracciones de sus servidores. A fin de que la UATH tenga conocimiento y pueda ejecutar de ser el caso, un proceso de régimen disciplinario (...)"

Lo indicado por el servidor ratificó lo comentado, por cuanto no monitoreó ni controló la asistencia a su lugar de trabajo del personal de la DGAC.

La Analista de Tecnologías de la Información 1 - Ex Administradora del Aeropuerto Jumandy, con comunicación de 19 de julio de 2023, señaló:

"... la suscrita solicitó por varias ocasiones al... Ex Administrador del Aeropuerto Jumandy el traspaso de Administración de la Oficina Técnica... en todo mi periodo (sic) de gestión el funcionario en mención no realizó dicho traspaso... por lo que no recibí documentación alguna por parte del Ex Administrador del Aeropuerto Jumandy en lo referente al personal del aeropuerto...- Cabe indicar que la suscrita en calidad de Administradora del Aeropuerto Jumandy... no recibí ningún tipo de comunicado, documento, etc; (sic) por parte de las autoridades de la DGAC en donde manifiesten que el ex funcionario... Analista Financiero 1 pasaba a formar parte del personal a mi cargo o que era responsabilidad de la suscrita realizar el control de asistencia el (sic) ex funcionario...- Según el memorando... DGAC-DFIN-2021-1470-M de... 16 de agosto de 2021 el funcionario en mención solicita permiso directamente a la Dirección Financiera de la matriz DGAC, con copia a la suscrita; del cual se desconoce el número de días que la... Dirección Financiera otorgó de permiso, así como esta administración no tiene conocimiento la fecha de retorno a trabajar en este aeropuerto (...)"

Lo mencionado por la servidora no modificó lo comentado, por cuanto tal como señala no recibió el traspaso de la Administración de la Oficina Técnica respecto al personal del aeropuerto; también menciona que mediante memorando DGAC-DFIN-2021-1470-M de 16 de agosto de 2021 el Analista Financiero 1 solicitó permiso por vacaciones a la Dirección Financiera ante lo cual desconocía la fecha de retorno a trabajar al aeropuerto Jumandy; sin embargo, de lo señalado no remitió documentación que respalde las acciones emitidas a fin de que en calidad de Administradora del Aeropuerto Jumandy, conozca y controle la entrada y salida al mencionado aeropuerto de las personas y/o servidores.

La Directora Financiera con comunicación de 19 de julio de 2023, señaló:

Analista

*"... al iniciar mi gestión, debió haberse entregado un informe sobre el funcionario, tanto por la Administradora del Aeropuerto, como por la Directora Financiera saliente, quien asumió la Coordinación General Administrativa Financiera, sin que exista documento alguno, de comunicación a mi persona al inicio de mi gestión, informándome sobre la existencia del funcionario, como la ausencia del mismo...-... en reunión de trabajo realizada con el equipo de la Dirección Financiera, en el marco de conocimiento del cargo y actividades realizadas por los funcionarios, se tomó conocimiento en el mes de octubre, sobre el funcionario analista financiero 1 que realizaba funciones en el aeropuerto de Jumandy, por lo cual... se trató de tomar contacto con el funcionario, siendo informada por la Jefe de Aeropuerto que **ese día** el funcionario no asistió, nunca se mencionó ni comunicó por parte de la Jefe de Aeropuerto en cumplimiento de lo establecido en el artículo 44 de la Ley de Aviación Civil, que el funcionario no había asistido a laborar desde hace algunos días...-... en memorandos DGAC-DFIN- DGAC-DFIN-2021-1769-M de 4 de octubre e insistencia realizada mediante memorando DGAC-DFIN-2021-1776-M de 5 de octubre de 2021 al Director de Administración de Talento Humano, se solicitó se me informe si el funcionario Analista Financiero 1 cumplía funciones asignadas por la Dirección Financiera (...)"*

Lo señalado por la servidora no modificó el comentario, por cuanto no presentó documentación que sustente las acciones realizadas de forma oportuna, a fin de conocer y controlar la asistencia del servidor que formaba parte de la dirección a su cargo, mismo que se ausentó de su lugar de trabajo.

Conclusión

Los procesos de sumarios administrativos iniciaron 3 meses posteriores a las faltas de los servidores; y, se ingresó documentación errónea e incompleta al MDT como respaldo de las solicitudes de inicio de los mismos, debido a la falta de control de asistencia del personal; y, supervisión y coordinación en los procesos, ocasionando que se cancele 27 311,43 USD por concepto de sueldos y beneficios de ley, sin que los servidores presten sus servicios para los cuales fueron contratados.

Recomendaciones

Al Director/a de Administración de Talento Humano

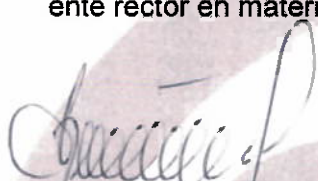
15. Dispondrá y supervisará a los Analistas de la UATH delegados, el control de la jornada laboral de las y los servidores y trabajadores de la Institución a nivel

Cielo nueve 

nacional, de forma periódica; y, la aplicación del régimen disciplinario por incumplimientos, con el fin de precautelar los intereses Institucionales.

Al Director General

16. Dispondrá y supervisará al Director de Administración de Talento Humano en conjunto con el Director de Asesoría Jurídica, previo al ingreso de solicitudes de inicio de sumarios administrativos ante el Ministerio de Trabajo, revisen y validen el cumplimiento de requisitos, con el fin de garantizar el fiel cumplimiento de políticas y normas relacionadas a dichos procesos y agilizar las resoluciones del ente rector en materia de talento humano.


Ing. Diego Fernando Peña Toledo
Director Nacional de Auditoría de Transporte, Vialidad, Infraestructura Portuaria y Aeroportuaria, Encargado

Diego Peña