

INFORME 015-TH-2018

Pelileo, 15 de marzo del 2018

PARA : Eco. Hernán Pico

GERENTE

DE : Xavier Núñez C.

ANALISTA DE TALENTO HUMANO

ASUNTO : Reforma al Manual de Puestos

1.- BASE LEGAL:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Art. 225.- El sector público comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de

remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO

Art. 35.- Del traslado administrativo. - Se entiende por traslado administrativo al movimiento, debidamente motivado, de la servidora o servidor público de un puesto a otro vacante, de igual clase y categoría o de distinta clase, pero de igual remuneración, dentro de la misma entidad y que no implique cambio de domicilio.

*Ab. Byron Flores -
Proceder con los procedimientos
solicitados para por el
en el puesto*

[Firma]

22-03-2018. Aca.



previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios.

Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Art. 111.- Creación de cargo o aumento de remuneración. - En caso de creación de un nuevo cargo o de aumento de la remuneración de uno ya existente, tal creación y aumento se someterán a las normas presupuestarias vigentes sobre la materia.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO

Art. 60.- De la supresión de puestos. - El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. Se realizará con la intervención de los Ministerios de Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central. este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación.

Los dictámenes de los ministerios no rigen para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, universidades y escuelas politécnicas públicas; y, las sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. En caso de puestos vacantes que deben ser suprimidos por las razones señaladas podrá prescindirse del dictamen del Ministerio de Finanzas.

Art. 68.- Del traslado administrativo. - Traslado administrativo es el movimiento administrativo de una o un servidor público de un puesto a otro puesto que se encuentre vacante dentro de la misma institución, que no implique cambio de domicilio, en los términos señalados en el artículo 35 de la LOSEP, y que reúna las condiciones determinadas en el artículo 36 de la indicada ley, previo informe favorable de la UATH. Para el traslado administrativo no se requiere de la aceptación previa de la o el servidor. El traslado procederá siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones: a) La existencia de un puesto vacante en la unidad, área o proceso a la que se va a trasladar; b) Que ambos puestos tengan igual remuneración; c) Que la o el servidor a trasladarse cumpla con los requisitos establecidos en el puesto vacante; y, d) Que el traslado no implique menoscabo de sus derechos. En ningún caso se podrá trasladar a una o un servidor a otra unidad en la cual no exista la correspondiente partida presupuestaria. En el caso de traslado a un lugar distinto al del domicilio habitual del titular del puesto, se requerirá aceptación por escrito de la o el servidor.

Art. 69.- Del traspaso de puesto.- La autoridad nominadora podrá disponer el traspaso de un puesto con la respectiva partida presupuestaria a otra unidad administrativa dentro de la misma institución o a otra institución del Estado, para lo cual se contemplará lo siguiente: 1.- Traspaso a otra unidad administrativa dentro de la misma institución.- Se observarán cualquiera de los siguientes criterios: a) Reorganización interna de la institución, entidad, organismo, dependencia o unidad administrativa, derivadas de los procesos de reforma institucional y/o mejoramiento de la eficiencia institucional; b) Por la asignación de nuevas atribuciones, responsabilidades y competencias derivadas de la misión institucional; c)

Art. 139.- Subsistema de planificación del talento humano.- El subsistema de planificación de talento humano permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida el Ministerio de Relaciones Laborales; y, de la planificación y estructura institucional y posicional.

Art. 141.- De la planificación institucional del talento humano. - Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas. Posteriormente las UATH deberán remitir la información en el término señalado en el segundo inciso del artículo 56 de la LOSEP, para la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales.

La planificación del talento humano se constituirá en un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal, y se registrarán en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine. En cumplimiento de lo determinado en el tercer y cuarto inciso del artículo 56 de la LOSEP esta disposición no será aplicable para los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, aquellas sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales; sin embargo, las UATH de estas instituciones registrarán la creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine y en el Sistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina E-Superen en los casos que corresponda.

Art. 142.- Efectos de la planificación del talento humano.- Las UATH, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambio voluntario de puestos, creación y/o supresión de puestos, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica.

Art. 150.- De las estructuras institucionales y posicionales.- La UATH, en base de la planificación del talento humano aprobada por la autoridad nominadora, por razones técnicas, funcionales y de fortalecimiento institucional, previo informe técnico correspondiente, procederá a la reestructuración de estructuras institucionales y posicionales, a efecto de evitar la duplicidad de funciones y potenciar el talento humano y organizacional de la institución, de conformidad con la normativa técnica que expida el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 151.- De la creación de unidades, áreas y puestos en función de las estructuras institucionales y posicionales.- La autoridad nominadora sobre la base de las políticas, normas e instrumentos emitidos

reorganización de ellas; b) Reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, descentralización, desconcentración, concesión, duplicación de funciones, de unidades administrativas internas o simplificación de trámites, procedimientos o procesos; todo lo cual responderá a la planificación institucional; y, c) Racionalización y optimización del talento humano a causa de superposición, duplicación o eliminación de actividades.

La EPM-Tránsito Tungurahua, en su Reglamento Interno de Talento Humano vigente, establece:

Art. 25.- Contratos de Servicios Ocasionales. - Denominase contratos de servicios ocasionales a aquellos celebrados para cubrir las necesidades ocasionales o transitorias de servicios generados por efectos del incremento de la actividad administrativa empresarial, por el uso de vacaciones o licencias temporales de servidores permanentes u otras similares.

El ministerio de Trabajo según Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2018-0039 acuerda:

Emitir los lineamientos para los contratos ocasionales y creación de puestos para el ejercicio fiscal 2018, en aplicación del Artículo 58 de la LOSEP.

Según documento entregado por gerencia con MEMO: EPM-G.G.-0012-2018 – remite RESOLUCIÓN N.º 003-EPM-GESTITRANSVT-2018.- en la que se resolvió: Dar conocida la propuesta de talento humano y se realice la modificación al manual de clasificación de puestos de la EPMTT.

2.- ANALISIS TECNICO:

Es necesario resaltar que Talento Humano del Sector Público se crearon para velar por los deberes y derechos de los servidores públicos, por lo tanto, es nuestra obligación precautelar los intereses, así como el bienestar laboral, social y remunerativo de los funcionarios públicos y de igual manera estimular el rendimiento laboral y motivar el aporte integral del servidor en el cumplimiento y desarrollo de las funciones y actividades encomendadas para cada puesto.

Los cambios que se proponen en el presente informe se sustentan en atribuciones legales que la normativa que rige a los servidores del sector público faculta específicamente en lo relacionado a talento humano.

Los cambios de modalidad, creaciones de puestos y/o unidades, supresiones, traslados, traspasos y cambio de denominaciones se detallan en el Perfil de exigencias y competencias del distributivo; para lo cual se muestran cuadros específicos de servidores y servidoras con los cambios planteados.

PERFIL DE EXIGENCIAS Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL

Alineado en la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo, así como de acuerdo a las necesidades que tiene la EPM-GESTITRANSV-T se realiza la reforma a los perfiles de cada uno de los puestos de la entidad, obteniendo de la siguiente manera:

EMPRESA PUBLICA MANCOMUNADA

DIRECCION: San Pedro de Pelileo – Calle 22 de Julio y Confraternidad
PAGINA WEB: www.transitotungurahua.gob.ec



3.- CONCLUSIONES:

La estructura orgánica se la define como la forma de ordenar el conjunto de actividades y relaciones en direcciones, unidades o secciones sean estas funcionales u operativas, precisando flujos de autoridad, decisiones, y niveles jerárquicos; describe además las responsabilidades, deberes, atribuciones, obligaciones, comunicación y coordinación entre los componentes de la institución para lograr objetivos. Definir la Estructura Orgánica es una responsabilidad compleja y que requiere un análisis minucioso y todas están orientadas a fortalecer el control Interno.

Las modificaciones propuestas en el presente informe tienen sustento en las atribuciones y responsabilidades de Talento Humano estipuladas en la LOSEP y su reglamento y sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Trabajo.

La presente reforma al manual de puestos, perfiles y denominaciones, se encuentra elaborada de acuerdo a los cargos de la institución y a las áreas que pertenecen que se encuentran en el distributivo aprobado para el año 2018, se detalla a continuación:

<u>CARGOS</u>	<u>ESTADO DEL PUESTO</u>
GERENTE	OCUPADO
SECRETARIA DE GERENCIA	OCUPADO
JURIDICO	OCUPADO
JEFATURA ADMINISTRATIVA - FINANCIERA	OCUPADO
CONTADOR	OCUPADO
TESORERO	OCUPADO
RECAUDADOR	OCUPADO
ARCHIVO Y BODEGA	OCUPADO
TIC'S	OCUPADO
TECNICO EN COMPRAS PÚBLICAS	OCUPADO
TALENTO HUMANO	OCUPADO
COMUNICADOR INSTITUCIONAL	VACANTE
SERVICIOS GENERALES	OCUPADO
SERVICIOS GENERALES-CHOFER	OCUPADO
JEFATURA DE PLANIFICACIÓN Y REGULACIÓN	ENCARGO
TECNICO DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	OCUPADO
TECNICO EN TRANSITO Y TRANSPORTE	OCUPADO
TECNICO EN REGULACION Y NORMATIVA	VACANTE
TECNICO EN SEGURIDAD VIAL	OCUPADO
JEFE DE GESTION OPERATIVA	OCUPADO
ESPECIALISTA EN TITULOS HABILITANTES	OCUPADO
ANALISTA DOCUMENTAL DIGITADOR	OCUPADO
ANALISTA DOCUMENTAL DIGITADOR	OCUPADO
ANALISTA DOCUMENTAL DIGITADOR	OCUPADO
ANALISTA DOCUMENTAL DIGITADOR	OCUPADO
REVISOR TECNICO VEHICULAR	OCUPADO
REVISOR TECNICO VEHICULAR	OCUPADO
REVISOR TECNICO VEHICULAR	OCUPADO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N. °005-2018

“REFORMA AL MANUAL DE PUESTOS DE LA EMPRESA PÚBLICA MANCOMUNADA DE TRANSITO DE LOS GOBIERNOS AUTONOMOS DESCENTRALIZADOS DE BAÑOS DE AGUASANTA, CEVALLOS, MOCHA, SAN CRISTOBAL DE PATATE, SAN PEDRO DE PELILEO SANTIAGO DE PILLARO, SAN PEDRO DE PELILEO, QUERO Y TISALEO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA “EPM-GESTITRANSV-T”

Considerando:

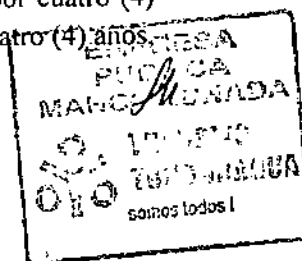
Que, el Art.- 229 de la Constitución de la República del Ecuador dice: “Serán servidores o servidoras públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”

Que, el Art. 4 de la Ley Orgánica de Servicio Publico dice: “Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo”

Que, el Art. 57 del cuerpo legal antes mencionado dice: “De la creación de puestos. - El Ministerio de Relaciones Laborales aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios. Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.”

Que, el Art. 141 del Reglamento General a la Ley Orgánica de servicio Publico dice: “ De la planificación institucional del talento humano.- Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.”

Que, mediante Acuerdo Ministerial N.º MDT-2018-0039, de fecha 28 de febrero de 2018, en el cual en su art. 6 de la prórroga de los contratos de servicios ocasionales sujetos a la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Publico -LOSEP-.- Las y los servidores que cumplan las condiciones establecidas en la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP; es decir, que hayan laborado ininterrumpidamente con relación de dependencia por cuatro (4) años o más en la misma institución hasta el 19 de mayo de 2017; y, que de esos cuatro (4) años,



Que, mediante informe 015-TH-2018, de fecha 15 de marzo de 2018, el Ing. Xavier Núñez, Analista de Talento Humano, presenta al Eco. Hernán Pico Gerente General la reforma al manual de puestos de la Empresa Pública Mancomunada de Transito de Tungurahua.

Que, mediante sumilla a informe 015-TH-2018, de fecha 15 de marzo de 2018, el Eco. Hernán Pico Gerente General solicita al Abg. Byron Flores realice la respectiva Resolución Administrativa para continuar con el proceso.

En mérito de lo expuesto el Eco. Hernán Pico Gerente General de la EPM-GESTITRANSV-T, en uso de sus atribuciones:

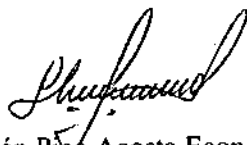
RESUELVE

Art. 1.- Aprobar la propuesta de reforma al manual de puestos de la Empresa Pública Mancomunada de Transito de Tungurahua.

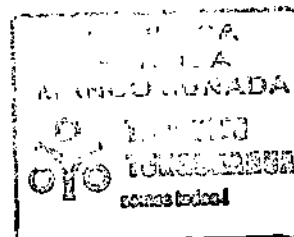
Art. 2.- Disponer a la Jefatura Administrativa Financiera para que de manera coordinada con Talento Humano apliquen las modificaciones al manual de puestos de la Empresa Pública mancomunada de Transito de Tungurahua.

Art. 3.- La ejecución de la presente Resolución estará a cargo de Talento Humano y la Jefatura Administrativa Financiera correspondiente de la EPM-GESTITRANSVT.

Dado y firmado en la ciudad de San Pedro de Pelileo a los 07 días del mes de junio de 2018.



Hernán Pico Acosta Econ.
GERENTE G. EPM-GESTITRANSV-T



Revisado por:	Lcda. Gloria Segovia
Elaborada por:	Abg. Byron Flores