



CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE COTOPAXI

DR9-DPC-AI-0044-2014

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LA MANÁ

INFORME GENERAL

Examen especial al proceso de contratación y selección de personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná, por el período comprendido entre el 1 enero de 2010 y el 30 de junio de 2013.

TIPO DE EXAMEN : EF

PERIODO DESDE : 2010/01/01

HASTA : 2013/06/30

Examen especial al proceso de contratación y selección de personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná por el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de junio de 2013

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

| SIGLAS | DEFINICIÓN |
|---------------|---|
| GAD | Gobierno Autónomo Descentralizado |
| UATH | Unidad de Administración del Talento Humano |

ÍNDICE

| CONTENIDO | PÁGINAS |
|--|----------------|
| Carta de presentación | 1 |
| CAPÍTULO I | |
| INFORMACIÓN INTRODUCTORIA | |
| Motivo del examen | 2 |
| Objetivo del examen | 2 |
| Alcance del examen | 2 |
| Base legal | 2 |
| Estructura orgánica | 3 |
| Objetivos de la entidad | 4 |
| Monto de recursos examinados | 5 |
| Servidores relacionados | 5 |
| CAPÍTULO II | |
| RESULTADOS DEL EXAMEN | |
| Falta de planificación del talento humano Municipal en el Gobierno Autónomo Descentralizado de La Maná | 6 |
| Carencia de un Manual de Clasificación de Puestos | 7 |
| Falta de establecimiento del subsistema de reclutamiento y selección del personal y políticas de promoción y ascensos | 8 |
| No se exigió la presentación de la declaración patrimonial jurada previo a la contratación de personal | 10 |
| Contratos de trabajo y de prestación de servicios ocasionales no fueron registrados en la Inspectoría del Trabajo y en la Unidad de Administración de Talento Humano | 13 |



Ref. Informe aprobado el 22-07-2014

La Maná

Señor

Alcalde

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná

Calle 27 de Noviembre, entre San Pablo y Manabí

La Maná-Cotopaxi

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial al proceso de contratación y selección de personal, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de junio de 2013.

Nuestra 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,

Dios, Patria y Libertad,

Lic. Rubén Ghusin C.

Auditor General Interno

GAD Municipal de La Maná

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná, se realizó en cumplimiento a la orden de trabajo 25426-3-2013 de 26 de julio de 2013, con cargo al Plan Operativo de Control del año 2013, de la Unidad de Auditoría Interna.

Objetivo del examen

Determinar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normativa aplicable a la contratación y selección de personal.

Alcance del examen

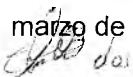
Se analizó el proceso de contratación y selección de personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de junio de 2013.

Base legal

El Ilustre Municipio de La Maná fue creado mediante Ley 29 de 24 de abril de 1986, publicada en Registro Oficial 438 de 19 de mayo de mismo año.

Con Ordenanza aprobada por el Concejo Municipal el 22 de abril de 2005 y sancionada el 9 de mayo del mismo año, se cambió la denominación de la entidad, de I. Municipio de La Maná a "*Gobierno Municipal del cantón La Maná*".

El Gobierno Municipal del cantón La Maná modificó su denominación a "Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná", con Ordenanza aprobada el 31 de marzo de 2011 y sancionada el 5 de abril del mismo año.



Estructura orgánica

De conformidad al artículo 9 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, expedido con Resolución Administrativa 22-GADMLM-A-2012 de 5 de julio de 2012 del GAD Municipal de La Maná, su estructura es la siguiente:

Procesos gobernantes

- Dirección estratégica - Concejo Municipal
- Gestión estratégica - Alcaldía

Procesos habilitantes de asesoría

- Auditoría
- Procuraduría Síndica
- Dirección de Planificación
- Dirección de Comunicación Social

Procesos agregadores de valor

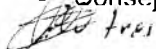
- Dirección de Obras Públicas
- Dirección de Servicio Público
- Dirección de Planeamiento Urbano, Rural y Terreno
- Dirección de Educación, Cultura, Turismo y Deportes

Procesos habilitantes de apoyo

- Dirección Administrativa
- Secretaría General
- Dirección Financiera

Procesos desconcentrados y descentralizados

- Patronato Municipal
- Registro de la Propiedad
- Junta de Protección de Derechos de la Niñez y Adolescencia
- Cuerpo de Bomberos
- Gestión de Riesgos y Emergencias
- Tránsito y Transporte Terrestre
- Consejo de la Niñez y Adolescencia



- Consejo de Planificación y Participación Ciudadana
- Consejo de Seguridad Ciudadana
- Consejo de Igualdad y Equidad de Género

Objetivos de la entidad

Según el artículo 4 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GAD Municipal La Maná, expedido con Resolución Administrativa 22-GADMLM-A-2012 de 5 de julio de 2012, tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- Lograr que los elementos integrantes de la dinámica territorial se optimicen, aprovechen y complementen para el desarrollo del cantón y bienestar de sus habitantes.
- Propender para que la ciudad se desarrolle conservando su patrimonio y tipología homogénea, ostentando una imagen urbana atractiva que promocióne y fomente la economía.
- Conseguir que el cantón La Maná, cuente con un sistema económico y productivo estructurado, con altos niveles de productividad, rentabilidad y competitividad, fuertemente integrado con la micro región, con procesos de desarrollo tecnológico, organización empresarial y capacitación técnica; con una adecuada explotación de sus recursos naturales, respetando los ecosistemas y medio ambiente.
- Implementar una estrategia de desarrollo y equidad social (intercultural, generacional y de género), accesible y basada en el marco de políticas públicas locales y de integración regional, que procuren la práctica de valores cívicos y morales, la autoestima e identidad, la atención a grupos vulnerables, la integración familiar y la solidaridad, en un entorno seguro y saludable.
- Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la Ley y en dicho marco prestar servicios públicos y construir la obra pública cantonal.

José Cuatrecasas

Monto de recursos examinados

No aplica por el alcance y naturaleza del examen ejecutado.

Servidores relacionados

Anexo 1.
[Handwritten signature]


CAPÍTULO II RESULTADOS DEL EXAMEN

Falta de planificación del talento humano Municipal en el Gobierno Autónomo Descentralizado de La Maná.

La Jefa de la Unidad de Administración del Talento Humano, durante el período de gestión comprendido entre el 20 de enero de 2011 al 30 de junio de 2013, elaboró un documento denominado Informe Técnico para las contrataciones de personal; sin embargo, éste no contó con información que sustente la motivación técnica suficiente y pertinente basado en la planificación del Talento Humano Municipal, siendo así los requerimientos de los directores y jefes de las diferentes direcciones y unidades, los documentos de motivación y justificación de dichas necesidades, más no un estudio sobre la disponibilidad y optimización de personal actual frente al requerido, tampoco, preparó un informe técnico consolidado respecto a la necesidad de contrataciones en el cual se detalle: antecedentes, justificación, análisis económico y técnico, conclusiones y recomendaciones respecto a cada puesto, sin que el Alcalde haya exigido dicho sustento previo a las contrataciones,

Situación que se originó por cuanto la Jefa de la Unidad de Talento Humano no elaboró la planificación y/o Informe Técnico motivado para el requerimiento institucional para la contratación del personal, lo que ocasionó el incremento en la contratación de personal y la utilización de recursos económicos superiores a lo presupuestado, lo que no permitió el desarrollo oportuno y adecuado en las actividades institucionales.

Inobservó los artículos 56 De la planificación institucional del talento humano; 57 de la creación de puestos; de la Ley Orgánica del Servicio Público; artículo 4 De los Sustentos de la Planificación de Recursos Humanos de la Norma Técnica del subsistema de Planificación de Recursos Humanos de la Resolución No. SENRES-2005-000141, promulgada en el Registro Oficial No. 187 de 13 de enero de 2006; artículo 50 Disposiciones Generales de la Reforma a la Ordenanza que contiene el Reglamento Orgánico Funcional de la I. Municipalidad del Cantón La Maná; numerales 8, y 14 del Portafolio de Productos en el literal a) de la Unidad de Administración de Talento Humano dentro del Proceso habilitante de apoyo del

 S.P.S.

Estatuto Orgánico de la Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná; y las Normas de Control Interno 407-01 Plan de talento humano; 407-03 Incorporación de personal.

Conclusión

La Jefa de la Unidad de Administración del Talento Humano, elaboró un documento denominado Informe Técnico, para las contrataciones de personal; sin embargo, éste no contó con información que sustente la motivación técnica, suficiente y pertinente basada en la planificación del Talento Humano Municipal.

Recomendaciones

A la Jefa de Administración de Talento Humano

1. Elaborará la planificación del Talento Humano 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.
2. Previo a la contratación de personal, emitirá un Informe Técnico consolidado respecto a la necesidad de contrataciones en el cual se detalle lo siguiente: antecedentes, justificación, análisis legal, económico y técnico.

Carencia de un Manual de clasificación de puestos.

Durante el período de gestión comprendido entre el 20 de enero de 2011 al 30 de junio de 2013, se evidenció que la Jefa de la Unidad de Administración de Talento Humano, no contó con el Manual de clasificación de puestos, el que permita contar con la definición de los requisitos mínimos de cada puesto de trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná, situación que ocasionó que el personal que se contrató no esté acorde al perfil del servidor; lo que indica que no se tenga una información real y oportuna del personal contratado; inobservando el artículo 61 Del subsistema de clasificación de puestos; 62 Obligatoriedad del subsistema de clasificación de la Ley Orgánica de Servicio Público; artículo 45 Del Régimen de Carrera Administrativa Clasificación y Remuneraciones de la Reforma a

de siete

la Ordenanza que contiene el Reglamento Orgánico Funcional de la I. Municipalidad del Cantón La Maná; numerales 4, y 15 del Portafolio de Productos en el literal a) de la Unidad de Administración de Talento Humano dentro del Proceso habilitante de apoyo del Estatuto Orgánico de la Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná; y las Norma de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos.

Conclusión

En el GAD Municipal de La Maná no existió un Manual de Clasificación de Puestos que facilite el establecimiento y definición de los requisitos mínimos de cada puesto de trabajo.

Recomendación

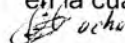
A la Jefa de Administración de Talento Humano.

3. Elaborará y presentará al Alcalde y Concejo un proyecto del Manual de Clasificación de Puestos, el mismo que incluya el análisis, descripción, valoración y calificación de puestos, para lo cual observará la normativa general emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales y considerará su presupuesto actual.

Falta de establecimiento del subsistema de reclutamiento y selección del personal y políticas de promoción y ascensos

La Jefa de la Unidad de Administración del Talento Humano, durante el período de gestión entre el 20 de enero de 2011 al 30 de junio de 2013, no contó con un instrumento que permita normar el ingreso de los servidores en sus diferentes modalidades.

Durante el período de análisis la entidad llevó a cabo un concurso de merecimientos y oposición, sin embargo luego de la convocatoria, éste fue declarado desierto, conforme lo señalado en el Acta 03 de la sesión del tribunal de méritos y oposición del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná de 7 de marzo de 2013, en la cual se indica:



*“...Declaratoria de Concurso Desierto, el tribunal de méritos y oposición declara desierto un concurso de méritos y oposición, para un puesto vacante, por las siguientes razones: literal a) “Cuando en la convocatoria para cada puesto vacante se presente menos de tres postulantes...”, y g) “Por presentar (sic) irregularidades en cualquier (sic) de las etapas del proceso de reclutamiento y selección, por la falta de cumplimiento de formalidades y requisitos técnicos y por la falta de formalidades, requisitos y procedimientos establecidos en la LOSEP, su Reglamento general y esta norma”. En tal virtud luego del análisis pertinente los Tribunales de Méritos y Oposición **resuelven:** Declarar Desierto (sic) el concurso público de Méritos y Oposición para la selección y designación de las vacantes de los puestos arriba mencionados; hasta que el GAD Municipal cuente con su propia Normativa a fin a este proceso...”*

El GAD Municipal declaró desierto el concurso de méritos y oposición por la falta de un Manual de clasificación de puestos, ocasionando que se contraten personas que no tengan el perfil para la actividad institucional que va a desarrollar previo a un proceso de selección e inducción; inobservando los artículos 63 del subsistema de selección del personal de Ley Orgánica de Servicio Público; 40 del Ingreso del personal de la Reforma a la Ordenanza que contiene el Reglamento Orgánico Funcional de la I. Municipalidad del Cantón La Maná, número 15 del Portafolio de Productos en la letra a) de la Unidad de Administración de Talento Humano dentro del Proceso habilitante de apoyo del Estatuto Orgánico de la Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná y la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de personal.

Conclusión

La entidad llevó a cabo un concurso de merecimientos y oposición, sin embargo luego de la convocatoria, éste fue declarado desierto, conforme lo señalado en el Acta 03 de la sesión del tribunal de méritos y oposición del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de la Maná de 7 de marzo de 2013, por la falta del Manual de Clasificación de Puestos del personal.

Hechos Subsecuentes

Con oficio 098-GMLM-A de 11 de septiembre de 2013, el Alcalde expuso:

“...se ha dispuesto la contratación de una Consultoría para el diseño de lineamientos para los procesos administrativos en cuanto a las competencias



de los diferentes departamentos y de manera particular Talento Humano así como también se a (sic) dispuesto realizar la reingeniería de personal, lo que nos permitirá optimizar el recurso humano y mejorar la gestión pública...”

Con resolución de adjudicación N.RA-GADMLM-019-2013 de 6 de agosto del 2013, el Alcalde resolvió adjudicar el proceso de contratación directa de consultoría para la elaboración del sistema integrado del desarrollo del talento humano del GAD Municipal de La Maná y todas sus normas, reglamentos y ordenanzas referentes al tema del Talento Humano, lo manifestado por el Alcalde no modifica el comentario del equipo de auditoría, por cuanto lo expuesto es posterior al examen realizado.

Recomendación

A la Jefa de Administración de Talento Humano.

4. Elaborará los subsistemas de clasificación y selección de personal, con el objeto de contar con normas e instrumentos técnicos para el proceso de reclutamiento y selección del personal en sus diferentes modalidades del GAD Municipal de La Maná.

No se exigió la presentación de la declaración patrimonial jurada previo a la contratación de personal.

En los expedientes del personal contratado durante el período sujeto a examen, se determinó que los Jefes de la Unidad de Administración del Talento Humano, en sus períodos de gestión receptaron declaraciones patrimoniales del personal contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales y de trabajo, sin que éstas hayan sido previamente presentadas a la Contraloría General del Estado y sin que dentro de los diez días hábiles siguientes a su otorgamiento y recepción se haya remitido a esta entidad de control; así también existen expedientes en los que no se encontraron dichas declaraciones, como se ejemplifica a continuación:

[Firma manuscrita]

| AÑOS | CONTRATADOS LOSCCA / LOSEP | | NOMBRADOS LOSEP | | CONTRATOS CÓDIGO DE TRABAJO | |
|--------------|---|--|---|--|--|--|
| | No DECLARACIONES QUE NO CONSTARON EL EXPEDIENTE | No DECLARACIONES QUE NO SE PRESENTÓ A LA CGE | No DECLARACIONES QUE NO CONSTARON EL EXPEDIENTE | No DECLARACIONES QUE NO SE PRESENTÓ A LA CGE | No DECLARACIONES QUE NO CONSTARON EN EL EXPEDIENTE | No DECLARACIONES QUE NO SE PRESENTÓ A LA CGE |
| 2010 | 10 | 10 | - | - | 3 | 3 |
| 2011 | 7 | 14 | - | - | 2 | 19 |
| 2012 | 2 | 18 | - | - | 1 | 20 |
| 2013 | - | 15 | 2 | 15 | - | 2 |
| TOTAL | 19 | 57 | 2 | 15 | 6 | 44 |

Los Jefes y Jefa de Recursos Humanos, actual Jefa de la Unidad de Administración del Talento Humano, en sus períodos de gestión no exigieron al personal contratado la presentación de las declaraciones patrimoniales iniciales como uno de los requisitos indispensables para la posesión en la función o cargo de la persona designada, así como su validación previa en la Contraloría General del Estado, ocasionando que estas personas no cumplan con todos los requisitos y formalidades previo a la suscripción de los contratos de servicios ocasionales y de trabajo, inobservando el artículo 231 de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 6 letra g) de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, vigente hasta el 10 de agosto de 2010 y artículo 5 letra g) de la Ley Orgánica del Servicio Público; artículos 2 y 4 de la Ley que regula las declaraciones patrimoniales juramentadas, promulgada en el Registro Oficial 83 de 16 de mayo de 2003; el artículo 13 del Reglamento de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, artículo 3 número 3) del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público; además no dieron cumplimiento a lo establecido en el artículo 6 de las Normas para la presentación y control de las declaraciones patrimoniales juradas, emitida con Acuerdo 11-CGE de 14 de mayo de 2009, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 600 de 28 de mayo de 2009; artículo 19, números 3 y 13 Funciones y obligaciones de recursos humanos de la Reforma a la Ordenanza que contiene el Reglamento Orgánico Funcional de la I. Municipalidad del cantón La Maná, vigente hasta el 4 de julio de 2012, artículo 10, número 4 Procesos habilitantes de apoyo, punto 4.1 Dirección Administrativa, letra a) Unidad de Administración del Talento Humano, número 1 del Portafolio de Productos del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná, vigente

[Firma manuscrita]

desde el 5 de julio de 2012; e inobservaron las Normas de Control Interno 100-01 Control interno y 100-03 Responsables del control interno.

Con oficio circular 016-DR9-DPC-AI-GADMLM-AC3 de 23 de septiembre de 2013 se comunicaron los resultados provisionales al Alcalde, Jefes de Recursos Humanos y Jefa de la Unidad de Administración del Talento Humano; en respuesta, con oficio OFI-30-SG-13 de 24 de septiembre de 2013, el Jefe de Recursos Humanos encargado, señaló:

“...Conforme a los encargos dispuestos por la autoridad nominadora a la Unidad de recursos Humanos, previo a la elaboración del informe por parte del encargado de la Unidad de Recursos Humanos se ha solicitado la declaración patrimonial juramentada que, de acuerdo a las fechas que he estado en el encargo se ha presentado a la Contraloría General del Estado; o a su vez, se asignó al titular en la Unidad de Recursos Humanos en (sic) quién debió presentar a la Contraloría general del estado (sic) a declaración patrimonial...”

La Jefa de de la Unidad de Administración del Talento Humano, con oficio OFI-4-UATH-13 de 26 de septiembre de 2013, manifestó:

“...debo informar que se ha exigido para el ingreso a laborar en el GAD Municipal de La Maná toda la documentación que contemplan las leyes correspondientes, incluyendo las declaraciones juramentados (sic), cabe manifestar que las mencionados (sic) declaraciones no fueron enviadas a la Contraloría General del Estado, pero se designará a una servidora para que se encargue de realizar el respectivo trámite...”

Lo expuesto por los servidores antes indicados, ratifica el comentario de Auditoría, por cuanto las declaraciones juramentadas recibidas en la entidad, no fueron previamente validadas por el organismo de control.

Conclusión

Los responsables de la Administración del Talento Humano no exigieron a los servidores contratados la presentación de las declaraciones patrimoniales juradas y su envío a la Contraloría General del Estado, ocasionando que las personas designada no cumplan con todos los requisitos mínimos y formalidades indispensables para la posesión o cargo.



Recomendaciones

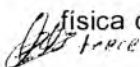
A la Jefa de la Unidad de Administración del Talento Humano

5. Previo a la suscripción de un contrato de servicios ocasionales y/o de trabajo exigirá entre los demás requisitos mínimos, la declaración patrimonial jurada presentada en la Contraloría General del Estado.
6. Mantendrá copias de las declaraciones patrimoniales juradas de las servidoras y servidores en los expedientes personales y remitirá mensualmente a la matriz o a las direcciones regionales o delegaciones provinciales de la Contraloría, de acuerdo a su jurisdicción, un listado de las personas que ingresaron y/o finalizaron su gestión, junto con un reporte de las declaraciones patrimoniales juradas que reciban, en el cual constarán los nombres y apellidos de la servidora o servidor público declarante, el número de la cédula de ciudadanía, el cargo o función, fechas de nombramiento o de la acción de personal que puso fin a la relación de empleo público, de la declaración y de la posesión del cargo, según corresponda.

Contratos de trabajo y de prestación de servicios ocasionales no fueron registrados en la Inspectoría del Trabajo y en la Unidad de Administración del Talento Humano.

En el período sujeto a examen, el Alcalde durante el período de gestión del 31 de julio de 2009 al 30 de junio de 2013; como autoridad nominadora del GAD Municipal de La Maná, y los Jefes de la Unidad de Administración de Talento Humano; Jefe de Recursos Humanos del período de gestión de 20 de agosto de 2009 al 24 de enero de 2010; Jefe de Recursos Humanos (e) de 27 de enero de 2010 al 23 de marzo de 2010; Jefe de Recursos Humanos de 24 de marzo de 2010 al 31 de diciembre de 2010; Jefe de Recursos Humanos (e) de 3 de enero de 2011 al 19 de enero de 2011; Jefa de Recursos Humanos de 20 de enero de 2011 al 30 de junio de 2013; durante los periodos de gestión suscribió 184 contratos de servicios ocasionales y 99 contratos de trabajo, respecto a los cuales se presentaron las siguientes observaciones:

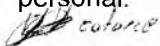
- En el año 2011 no se efectuó el registro de 37 contratos de trabajadores amparados bajo el Código de Trabajo, mismos que debieron haberse presentado ante el Inspector de la Delegación de Trabajo de Cotopaxi de forma física o través del sistema informático que dispone la entidad, lo que ocasionó



la falta de reconocimiento de estos documentos por parte del organismo rector en materia laboral. La Jefa de La Unidad de Administración del Talento Humano no cumplió las formalidades para la legalización de los contratos de trabajo, infringiendo lo señalado en el artículo 20 de la Codificación del Código de Trabajo.

- En la Unidad de Administración del Talento Humano no se registró dentro de los quince días posteriores a la suscripción los contratos de servicios ocasionales, mediante la asignación de un código de identificación, con la fecha, sello institucional, constancia del registro y firma del responsable de la UATH conforme a cada ejercicio fiscal; la UATH únicamente contó con un listado general de las personas contratadas dentro de los cuales se pudo identificar que varios de éstos correspondieron a la prestación de servicios profesionales, causando confusión en la información presentada por esta Unidad; estos hechos motivaron que el personal contratado realice sus actividades laborales sin un documento que avale el acto administrativo del contrato y que a su vez constituya la posesión del personal contratado en el puesto o cargo asignado, infringiendo lo dispuesto en el artículo 20 de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y 12 de su Reglamento; artículo 18 de la Ley Orgánica de Servicio Público y 19 de su Reglamento.

En los hechos precedentes tampoco se aplicó lo dispuesto en el artículo 19, números 3 y 13 Funciones y obligaciones de recursos humanos de la Reforma a la Ordenanza que contiene el Reglamento Orgánico Funcional de la I. Municipalidad del cantón La Maná, vigente hasta el 4 de julio de 2012, artículo 10, número 4 Procesos habilitantes de apoyo, punto 4.1 Dirección Administrativa, letra a) Unidad de Administración del Talento Humano, número 1 del Portafolio de Productos del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná, vigente desde el 5 de julio de 2012; e inobservaron las Normas de Control Interno 100-01 Control Interno, 100-03 Responsables del Control Interno, 200-03 Políticas y prácticas de talento humano y 407-10 Información actualizada del personal.

 *catana*

Con oficio circular 016-DR9-DPC-AI-GADMLM-AC3 de 23 de septiembre de 2013 se comunicaron los resultados provisionales al Alcalde, Jefes de Recursos Humanos y Jefa de la Unidad de Administración del Talento Humano; en respuesta, con oficio OFI-30-SG-13 de 24 de septiembre de 2013, el Jefe de Recursos Humanos encargado, indicó:

“...se registraba en la Unidad de Recursos Humanos; o a su vez, se asignó al titular en la Unidad de Recursos Humanos es quien debió registrar y los trabajadores amparados en el Código del Trabajo de igual manera debió registrar en la Inspectoría del Trabajo...”.

La Jefa de Recursos Humanos, actual Jefa de la Unidad de Administración del Talento Humano, con oficio OFI-4-UATH-13 de 26 de septiembre de 2013, manifestó lo siguiente:

“...En lo relacionado al período de mi actuación se implementó un registro de contratos y nombramientos el mismo que de acuerdo a la presente observación no cuenta con la información completa, pero que en atención a la mencionada observación se realizara (sic) las respectivas correcciones en el menor tiempo posible...”.

Lo manifestado por los servidores no modifica el comentario de Auditoría, en razón que los contratos ocasionales no fueron registrados como corresponde en la Unidad de Administración del Talento Humano y los contratos amparados en el Código de Trabajo no se presentaron ante el Inspector del Trabajo.


Conclusión

Los responsables de la Administración del Talento Humano, no implementaron el registro de contratos y nombramientos para la legalización de las designaciones a los diferentes cargos y puestos de trabajo, lo que motivó a que el personal contratado realice sus actividades laborales sin un documento que avale este acto administrativo.

Recomendaciones

A la Jefa de la Unidad de Administración del Talento Humano

7. Sin postergación y utilizando las herramientas informáticas diseñadas para el efecto, realizará el registro de los contratos de trabajo en la Inspectoría del

 90.11.8

Trabajo de Cotopaxi, dentro de los treinta días siguientes a la suscripción, considerando los requisitos mínimos que deben consignarse de conformidad a lo señalado en la Codificación del Código del Trabajo.

8. Implementará registros separados de nombramientos y contratos de servicios ocasionales, mediante la asignación de un código de identificación, con la fecha, sello institucional, constancia del registro y firma del responsable de la Unidad de Administración de Talento Humano de la entidad, dentro de un plazo de 15 días después de la suscripción, una vez que se cumpla con los requisitos previstos en Ley Orgánica del Servicio Público.



Lic. Rubén Chusín C.

**AUDITOR GENERAL INTERNO
GAD MUNICIPAL DE LA MANÁ**



decisión