



CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECCIÓN NACIONAL DE AUDITORÍAS INTERNAS

DNAI-AI-0615-2018

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS
DE QUITO**

INFORME GENERAL

Examen Especial a los procesos de reclutamiento, selección y pago bajo la modalidad de nombramientos, contratos de servicios profesionales y ocasionales del personal; y al proceso y pago de subrogaciones y encargos, por el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2017

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERIODO DESDE : 2012-09-01

HASTA : 2017-12-31

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE
TRANSPORTE DE PASAJEROS**

Examen Especial a los procesos de reclutamiento, selección y pago bajo la modalidad de nombramientos, contratos de servicios profesionales y ocasionales del personal; y al proceso y pago de subrogaciones y encargos, por el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2017.

UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA

Quito - Ecuador

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

EPMTPQ	Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito
RMU	Remuneración Mensual Unificada
LOEP	Ley Orgánica de Empresas Públicas
LOSEP	Ley Orgánica del Servicio Público
SENESCYT	Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología
USD	Dólares de los Estados Unidos de Norteamérica

ÍNDICE

Contenido	Página
Carta de presentación	1
CAPÍTULO I	
INFORMACION INTRODUCTORIA	
Motivo del examen	2
Objetivo del examen	2
Alcance del examen	2
Limitación al alcance	3
Base legal	3
Estructura orgánica	4
Objetivos de la entidad	5
Monto de recursos examinados	5
Servidores relacionados	7
CAPÍTULO II	
RESULTADOS DEL EXAMEN	
Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones	8
Servidores de libre remoción con cargos no contemplados en el Estatuto	8
Aplicación de la Estructura Orgánica 2015, sin autorización del Directorio	12
Contrataciones de personal sin considerar el Decreto de Austeridad	15
Concursos realizados sin contar con los requerimientos previos al inicio de los mismos y sin cumplir con los procedimientos establecidos	18
Nombramiento y contrato ocasional emitidos a parientes de la máxima autoridad	24
Contratación de servidor inhabilitado y sin cumplir con el perfil establecido	31
Contratación de servidores ocasionales y emisión de Nombramientos Provisionales sin observar la normativa	35

Pagos por conceptos de subrogaciones y encargos sin observar la normativa legal aplicable	39
Servidores de libre remoción contratados sin cumplir con requisitos legales	44
Entidad no recibió productos de personal contratado, contrató a profesional con impedimento legal y a técnicos especializados bajo relación de dependencia	48



Ref. Informe aprobado el

2018-09-07

Quito,

Señor
Presidente del Directorio
Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito
Presente.

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial a los procesos de reclutamiento, selección y pago bajo la modalidad de nombramientos, contratos de servicios profesionales y ocasionales del personal; y al proceso y pago de subrogaciones y encargos, por el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2017.

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,

Mgs. Nadia Moreno
AUDITORA JEFE EPMPQ

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial en la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito EPMTPQ, se realizó en cumplimiento a la Orden de Trabajo 0001-EPMTPQ-AI-2018 de 9 de enero de 2018, modificada mediante oficio 02837-DNAI de 26 de enero de 2018 suscrito por el Director Nacional de Auditorías Internas; con cargo al Plan de Control 2018 aprobado mediante Acuerdo 044-CG-2017 de 27 de diciembre de 2017 por el Contralor General del Estado, subrogante.

Objetivos del examen

- Determinar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas.
- Verificar la veracidad, propiedad y legalidad de los procesos de reclutamiento y selección en el período examinado.

Alcance del examen

El examen especial comprendió el análisis a los procesos de reclutamiento, selección y pago bajo la modalidad de nombramientos, contratos de servicios profesionales y ocasionales del personal; y al proceso y pago de subrogaciones y encargos, por el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2017. No fue parte del análisis los contratos del personal bajo el Código de Trabajo.

La Dirección de Auditoría de Desarrollo Seccional y Seguridad Social, realizó el examen especial a los ingresos y gastos por el período comprendido entre el 19 de marzo de 2010 y el 31 de diciembre de 2013.

Dos y 1/4

Limitación al alcance

- No fue posible analizar los concursos de méritos y oposición iniciados en los años 2015, 2016 y 2017, por cuanto la documentación no fue proporcionada, a pesar de las solicitudes de información e insistencias realizadas con oficios 0043, 055, 056, 0057-0001-EPMTPQ-AI-2018 de 23 de febrero, 13 y 14 de marzo de 2018 a los Coordinadores de Talento Humano y Gerente Administrativa Financiera, respectivamente, así como, con oficios 0019, 021 y 024-UAI-2018 de 8 de marzo, 2 y 11 de abril de 2018 a los Gerentes Generales y Gerente Administrativa Financiera, en su orden.
- La empresa no proporcionó, la Planificación del Talento Humano, relacionada con el proceso de reclutamiento y selección de personal; tampoco informó la metodología utilizada para determinar los valores de la partida del gasto de remuneraciones, ni información presupuestaria e informes para la realización de reformas.
- La Gerente Administrativa Financiera, con oficio EPMTPQ-GAF-2018 de 26 de abril de 2018, informó que, revisados los archivos de la Coordinación de Talento Humano, no se cuenta con los Planes de Talento Humano, por los períodos 2012, 2013, 2014, 2015, 2016; en cuanto al 2017, señaló que, recibió en su despacho el 25 de abril de 2018, el informe CTH-2016-0462, que contiene información relacionada con la Planificación de Talento Humano 2017.

Base legal

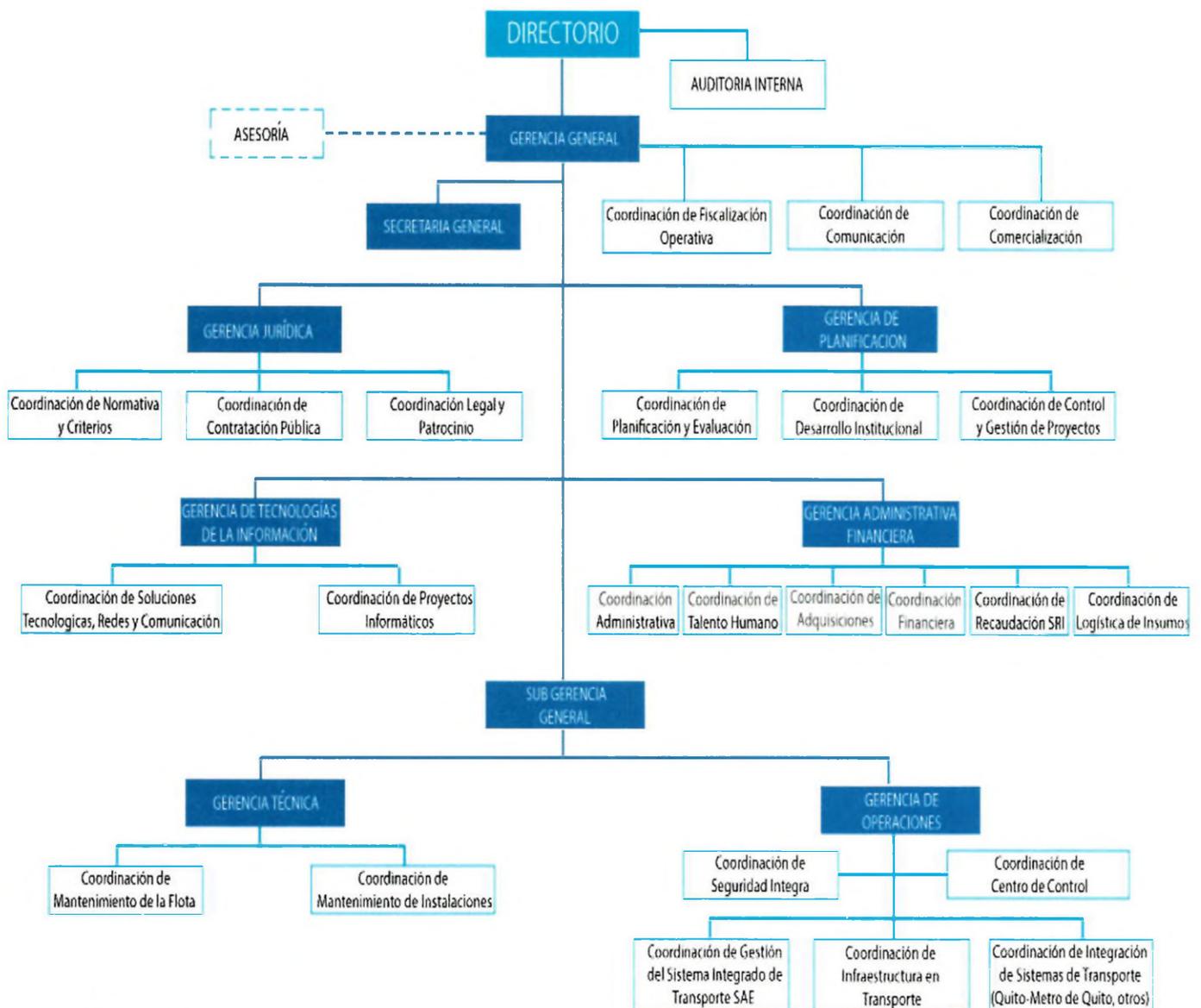
Mediante Ordenanza Metropolitana 314 de 12 de julio de 2010, publicada en Registro Oficial 246 de 29 de julio de 2010, el Concejo Metropolitano de Quito resolvió disolver la Compañía Trolebús S.A. y crear la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito.

Tres yep,

Estructura orgánica

Con resolución de Directorio DIR-2015-004 de 30 de septiembre de 2015, se aprobó la estructura orgánica de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito.

Las unidades relacionadas con el examen fueron: Gerencia General, Gerencia Administrativa Financiera, Coordinación de Talento Humano, Coordinación Financiera y Área de Contabilidad.



cuatro yyy.

Objetivos de la entidad

El artículo 2 de la Ordenanza Metropolitana 314 de 12 de julio de 2010, publicada en Registro Oficial 246 de 29 de julio de 2010, estableció los siguientes objetivos:

- a) Operar y administrar el servicio de transporte público de pasajeros en el Distrito Metropolitano de Quito;
- b) Brindar asesoría técnica especializada a instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras en el ámbito del transporte;
- c) Explotar el corredor central trolebús del sistema integrado del Transporte Metrobús-Q de acuerdo con las disposiciones emanadas por el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito;
- d) Las demás actividades operativas y de prestación de servicios relativas a las competencias que le corresponden al Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, de conformidad con el ordenamiento jurídico nacional y metropolitano, en el ámbito de gestión del servicio público de transporte de pasajeros; y,
- e) Cumplir con las demás actividades encomendadas por el Directorio.

Monto de recursos examinados

El monto analizado por concepto de pago de remuneraciones durante el período examinado ascendió a 8 603 930,18 USD, según se detalla a continuación:

Cinco y 1/4.

MUESTRA AÑOS 2012*-2017			
PARTIDA PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN DE LA PARTIDA	AÑOS	VALOR USD
510105	Remuneraciones Unificadas (LOEP)	2012	218 984,87
		2013	898 462,23
		2014	996 499,31
		2015	1 641 525,66
		2016	2 335 667,14
		2017	2 512 790,97
TOTAL			8 603 930,18

Fuente: Coordinación de Talento Humano - Nómina
* A partir de septiembre de 2012

Además, se analizó los pagos por concepto de subrogaciones y encargos por 475 708,72 USD, y pagos por contratos de servicios profesionales por 233 926,21 USD, según se detalla a continuación:

SUBROGACIONES Y ENCARGOS			
PARTIDA PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN DE LA PARTIDA	AÑOS	VALOR USD
510512 510513	Subrogaciones Encargos	2012	50 959,33
		2013	130 400,78
		2014	134 511,25
		2015	60 561,75
		2016	42 772,74
		2017	56 502,87
TOTAL USD			475 708,72

Fuente: Coordinación de Talento Humano – Nómina y Coordinación Financiera – Transferencias de pago

2017

CONTRATOS DE SERVICIOS PROFESIONALES

PARTIDA PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN DE LA PARTIDA	PERIODO		VALOR USD
530606	Honorarios por contratos civiles por servicios	01-09-2012	31-12-2012	793,32
		1-01-2013	31-12-2013	2 205,00
		1-01-2014	31-12-2014	3 465,00
		1-01-2015	31-12-2015	27 272,94
		1-01-2016	31-12-2016	11 4661,95
		1-01-2017	31-12-2017	85 528,00
TOTAL USD				233 926,21

Fuente: Coordinación Financiera – Transferencias de pago

Servidores relacionados

Anexo 1.

sete yuy.

CAPÍTULO II RESULTADOS DEL EXAMEN

Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones

No existen informes aprobados por la Auditoría Interna o Externa de la Contraloría General del Estado, relacionados con el alcance del examen, por lo tanto, no se realizó el seguimiento de recomendaciones.

Servidores de libre remoción con cargos no contemplados en el Estatuto

Al amparo del artículo 19 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y artículo 147 del Reglamento Interno de Talento Humano, vigente hasta el 29 de diciembre de 2016, el Gerente General designó a servidores de libre designación y remoción.

A dicho personal se le asignaron cargos que no estuvieron contemplados en la Estructura Orgánica ni en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos vigente desde el 2013; y, no se solicitó al Directorio la modificación o actualización de la Estructura Orgánica, como se expone a continuación:

Cargo	Número de servidores en el cargo
Asesor Empresarial	1
Asesor de Gestión Empresarial	1
Coordinador 2 de Planificación y Desarrollo	1
Coordinador de Procesos Logísticos Operativos y Mantenimiento	1
Coordinador 2 de Jurídico	1
Coordinador 2 de Desarrollo Institucional	1
Coordinador de Mantenimiento 1	1
Coordinador de Marketing y Servicio al Cliente	1
Total Puestos creados	8

Los miembros del Directorio con Acta DIR-EPMPQ-001-2013 de 21 de junio de 2013, aprobaron el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos y actualizaron la Estructura Orgánica de la Empresa, en la cual se incluyó la Gerencia de Tecnología de Transporte; y, establecieron 18 cargos de libre designación y remoción entre los

Acto jul.

cuales no se incluyó ninguno de los que se incorporaron a la entidad. Según la Estructura Orgánica y el Estatuto Orgánico por procesos de la EPMTQP, aprobados por el Directorio, los cargos de libre designación y remoción fueron los siguientes: Gerente General, Gerente Técnico, Gerente de Tecnología en Transporte, Gerente Administrativo Financiero, Auditor General, Asesor Jurídico, Asesor en Sistemas de Gestión de Transporte, Coordinador de Comunicación Social, Coordinador de Seguridad, Coordinador de Operaciones, Coordinador de Mantenimiento, Coordinador de SIR, Coordinador de Investigación y Diseño, Coordinador de Desarrollo, Coordinador Financiero, Coordinador Administrativo, Coordinador de Talento Humano y Coordinador de Adquisiciones.

Además, no existió evidencia documental de que el Gerente General haya solicitado al Directorio aprobaciones, modificaciones o actualizaciones de la Estructura Orgánica vigente entre el 21 de junio de 2013 y el 17 de abril de 2015, tampoco de la actualización del Estatuto Orgánico por Procesos con los cargos creados, ni de las resoluciones para contratar Directivos, Asesores y demás personal de libre designación.

Con oficios 026 a 064-UAI-2018 de 17 de abril de 2018, se comunicaron resultados provisionales a los Gerentes Generales, Gerentes Administrativos Financieros y Coordinadores de Talento Humano, en sus respectivos periodos de gestión.

Al respecto, la Gerente Administrativa Financiera, en funciones del 20 de enero al 9 de junio de 2015, con comunicación de 23 de abril de 2018, manifestó:

“... En función de las normas constitucionales, legales y reglamentarias anteriormente citada, la designación, contratación y cesación del personal de la empresa son de responsabilidad del Gerente General, siendo competencia de la Coordinación de Talento Humano determinar la pertinencia o no de la incorporación del personal (...).”

El Gerente General, en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014, con comunicación de 24 de abril de 2017, informó:

“... El Directorio aprobó en junio de 2013, el Estatuto Orgánico de la EPMTQP (gráfico 6.3.3) con unidades de Gestión capaces de gestionar un sistema integrado de transporte que para la fecha había incorporado dos corredores de transporte bajo su responsabilidad y administración, como son: el Corredor Sur Oriental y Corredor Sur Occidental. Es inconcebible que una operadora de transporte masivo de pasajeros, que moviliza la ciudad de Quito a casi un millón de viajes por día sea

gestionado con un equipo de 18 cargos de libre remoción del jerárquico superior (...)”.

Lo indicado por los servidores ratifica lo comentado por auditoría, ya que el Gerente General creó puestos de libre remoción, y no solicitó al Directorio de la EPMPQ la aprobación de la Estructura Orgánica y el Estatuto Orgánico por Procesos con las actualizaciones o modificaciones realizadas, aspecto que no fue observado por los Coordinadores de Talento Humano.

Los Gerentes Generales incumplieron lo dispuesto en los artículos 9 y 17 de Ley Orgánica de Empresas Públicas, los Coordinadores de Talento Humano el numeral 7.4.1.4 Gestión de Talento Humano Responsable: Coordinador de Talento Humano literal b) Atribuciones y Responsabilidades del Estatuto Orgánico por procesos vigente hasta el 30 de septiembre de 2015, que señala:

“... Supervisar el cumplimiento de leyes, reglamentos, instructivos y manuales de procedimientos en los que se enmarca la gestión de Talento Humano; Controlar los procesos de Selección, Inducción y Contratación de los Nuevos Empleados y Funcionarios en función de lo determinado en el Orgánico Posicional de la Empresa; Avalizar (sic) que las acciones de personal y movimientos administrativos estén enmarcados en las leyes vigentes; Estudiar la estructuración del Orgánico Funcional de la Empresa, para emitir recomendaciones (...)”.

Al respecto, los artículos 9 y 17 de la Ley Orgánica de Empresa Públicas, establecen:

“... ATRIBUCIONES DEL DIRECTORIO. - Son atribuciones del Directorio las siguientes...7. Aprobar y modificar el Orgánico Funcional de la Empresa sobre la base del proyecto presentado por el Gerente General...- ..NOMBRAMIENTO, CONTRATACION Y OPTIMIZACION DEL TALENTO HUMANO. - la designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio (...)”.

Lo comentado se presentó por cuanto, el Gerente General en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014 y el Coordinador de Talento Humano encargado del 24 de septiembre de 2012 al 11 de mayo de 2014 y del 17 de junio de 2014 al 10 de febrero de 2015, incumplieron lo dispuesto en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, en razón de que crearon puestos de libre designación y remoción, y emitieron nombramientos a servidores para que ocupen dichos cargos; sin solicitar al

Diez Uel.

Directorio la modificación o actualización de la Estructura Orgánica, así como, tampoco la inclusión de los nuevos cargos en el Estatuto Orgánico por Procesos.

Y, los Gerentes Generales en funciones del 16 de junio de 2014 al 9 de enero de 2015 y del 10 de enero al 9 de junio de 2015; los Gerentes Administrativos Financieros en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014, del 6 de mayo al 15 de junio de 2014, del 22 de julio de 2014 al 19 de enero de 2015 y del 20 de enero al 9 de junio de 2015; y los Coordinadores de Talento Humano en funciones del 11 de febrero al 16 de abril de 2015; no realizaron las acciones correctivas por cuanto mantuvieron a los servidores ocupando dichos cargos y no efectuaron un adecuado control y supervisión de la documentación de respaldo remitida previo al pago, lo que ocasionó que se contrate a personal para ocupar cargos que no contaban con funciones establecidas para verificar el desempeño y los niveles de remuneración.

Conclusión

El Gerente General y el Coordinador de Talento Humano, crearon puestos y emitieron nombramientos de libre designación y remoción para la vinculación de personal que se desempeñó en cargos que no constaron en la Estructura Orgánica y en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos; y, sin que los mismos cuenten con la aprobación del Directorio; y, los Gerentes Generales, Coordinadores de Talento Humano y Gerentes Administrativos Financieros, no realizaron las acciones correctivas por cuanto mantuvieron a los servidores ocupando dichos cargos y no efectuaron un adecuado control y supervisión respecto de la emisión de nombramientos, lo que ocasionó que se contrate a personal para ocupar cargos que no contaban con requisitos para el desempeño de sus funciones.

Recomendaciones

Al Gerente General

1. Solicitará al Directorio de la EPMPQ, la autorización para la creación de cargos de libre remoción acorde a las necesidades institucionales y solicitará que se apruebe la Estructura Orgánica y el Estatuto Orgánico por Procesos, las actualizaciones o modificaciones realizadas.

Que así.

Al Coordinador de Talento Humano

2. Informará por escrito al Gerente General, sobre los cargos que no constan en la Estructura Orgánica ni en el Estatuto Orgánico por Procesos, para la toma de decisiones correspondientes.

Aplicación de la Estructura Orgánica 2015, sin autorización del Directorio

Mediante Acta de Directorio DIR-EPMTPQ-003-2015 de 17 de abril de 2015, la Presidenta, solicitó a los miembros aprobar la Estructura Orgánica de la EPMTQ, proyecto que fue presentado por el Gerente General, por lo que, de conformidad al orden del día en el punto cuarto, se resolvió:

“... queda aprobada por unanimidad la Estructura Orgánica de la EPMTQ, quedando pendiente la implementación una vez que se apruebe el Estatuto Orgánico por Procesos (...)”.

De la verificación realizada al contenido de dicho documento se determinó que los cargos creados fueron: Asesoría, Gerencia de Operaciones, Secretaría General, Coordinación de Contratación Pública, Coordinación Legal y Patrocinio, Coordinación de Gestión de la Calidad, Coordinación de Logística e Insumos y Coordinación de Operaciones.

Cabe señalar que el Estatuto Orgánico por procesos fue aprobado por el Directorio mediante Acta DIR-EPMTPQ-006-2015 de 30 de septiembre de 2015.

De la revisión efectuada a los roles de pago de los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2015, proporcionados por la Coordinación Financiera, se verificó que la Gerente General en funciones del 9 de junio de 2015 y al 31 de diciembre de 2017; y, el Coordinador de Talento Humano en funciones del 1 de junio al 1 de septiembre de 2015, emitieron nombramientos de libre remoción a servidores para que ocupen cargos creados por efecto de la aprobación de la nueva estructura, sin considerar que el Estatuto Orgánico por Procesos no se encontró aprobado, además, se verificó que existe el cargo de Coordinador de Mantenimiento 1 CSO, mismo que no constó en la nueva Estructura Orgánica aprobada, por lo que los citados funcionarios incumplieron el punto cuarto del Acta DIR-EPMTPQ-003-2015 de 17 de abril de 2015; aprobada por

Doc 444.

el Directorio y la falta de control y supervisión de la Gerente Administrativa Financiera en funciones del 10 de junio de 2015 al 27 de abril de 2017 y del 24 de mayo al 31 de diciembre de 2017, al no efectuar un adecuado control de la documentación de respaldo previo al pago de sueldos, ocasionó que se designen a servidores que no tenían establecidas sus funciones, atribuciones y responsabilidades para desempeñar los puestos para los cuales fueron asignados.

La Gerente General incumplió el artículo 11.- Deberes y atribuciones del Gerente General, numeral 2) de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el numeral 7.1.2. Gestión Estratégica Responsable Gerente General literal b) Atribuciones y Responsabilidades del Estatuto Orgánico por procesos vigente hasta el 30 de septiembre de 2015 que establece:

“... Cumplir y hacer cumplir la ley, reglamentos y demás normativas aplicables, incluidas las resoluciones emitidas por el Directorio (...).”

El Coordinador de Talento Humano inobservó el numeral 7.4.1.4 Gestión de Talento Humano Responsable: Coordinador de Talento Humano literal b) Atribuciones y Responsabilidades del Estatuto Orgánico por procesos vigente hasta el 30 de septiembre de 2015, que dispone:

“... Supervisar el cumplimiento de leyes, reglamentos, instructivos y manuales de procedimientos en los que se enmarca la gestión de Talento Humano; Controlar los procesos de Selección, Inducción y Contratación de los Nuevos Empleados y Funcionarios en función de lo determinado en el Orgánico Posicional de la Empresa; Avalizar (sic) que las acciones de personal y movimientos administrativos estén enmarcados en las leyes vigentes; Estudiar la estructuración del Orgánico Funcional de la Empresa, para emitir recomendaciones...”

Con oficios del 026 al 064-UAI-2018 de 17 de abril de 2018, se comunicaron los resultados provisionales a los Gerentes Generales, Coordinadores de Talento Humano y Gerentes Administrativos Financieros, actuantes en sus respectivos periodos de gestión, sin obtener respuesta.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, efectuada el 26 de abril de 2018, el Coordinador de Talento Humano en funciones del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016, comunicó:

TUCCU CUF.

“... Mi ingreso a la EPMTQP fue el 2 de septiembre de 2015, habiendo encontrado a los mencionados servidores de libre remoción en funciones, esto es, habían sido designados por la máxima autoridad de la Empresa, antes de mi vinculación (...).”

Lo citado por el servidor ratifica lo comentado por auditoría, por cuanto se nombraron a servidores de libre designación y remoción sin considerar que el Estatuto Orgánico por Procesos, no se encontraba aprobado según lo dispuesto por el Directorio.

Conclusión

La Gerente General y el Coordinador de Talento Humano, emitieron nombramientos de libre remoción a 8 servidores para que ocupen cargos creados por efecto de la aprobación de la nueva estructura, sin considerar que el Estatuto Orgánico por Procesos no fue aprobado por el Directorio, además, permitieron la contratación de un servidor, con el cargo de Coordinador de Mantenimiento 1 CSO, mismo que no constó en la nueva Estructura Orgánica aprobada, así como la falta de control y supervisión de la Gerente Administrativa Financiera, al no efectuar un adecuado control, ocasionó que se designen a servidores que no tenían aprobadas sus funciones, atribuciones, responsabilidades y niveles de remuneración para desempeñar los puestos para los cuales fueron designados.

Recomendaciones

Al Gerente General

3. Cumplirá con las disposiciones emitidas por el Directorio en lo referente a la contratación y nombramiento de servidores de libre remoción que ingresarán a laborar en la EPMTQP.

Al Coordinador de Talento Humano

4. Expedirá los nombramientos a servidores de libre remoción cumpliendo con las disposiciones emitidas por el Directorio y el Gerente General.

Catorce y y.

Contrataciones de personal sin considerar el Decreto de Austeridad

El Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito emitió la Resolución A 012 de 3 de junio de 2015, en la que se dictaron las Normas de Austeridad, Restricción del Gasto y Lineamientos de Ejecución Presupuestaria la misma que señala:

*“...Art. 1.- **Ámbito de aplicación.** - Las disposiciones de la presente resolución son de aplicación obligatoria para todas las dependencias y entidades del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, incluyendo las entidades desconcentradas. Las Empresas Públicas Metropolitanas, Fundaciones, Corporaciones e Institutos deberán, a través de sus Directorios, emitir las disposiciones normativas pertinentes para adecuar su accionar a la estrategia de reducción del gasto en todas las instituciones municipales promovido por el Alcalde Metropolitano como máxima autoridad municipal a través de la presente resolución. Art.2.- **Responsabilidades.** - Las máximas autoridades de todas las entidades municipales, sin excepción, así como el personal a cargo de las unidades administrativas, financieras y operativas, serán responsables de la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente resolución. Las Empresas Públicas Metropolitanas, Fundaciones, Corporaciones e Institutos dentro del ámbito de sus competencias, en la normativa interna que dictaren para el efecto determinado en el artículo 1 de la presente resolución, establecerán las unidades administrativas, financieras y operativas responsables de la aplicación de las estrategias de reducción del gasto contenidas en dicha normativa (...).”*

De acuerdo con el Orden del Día aprobado mediante Acta de Directorio DIR-EPMTPQ-006-2015 de 30 de septiembre de 2015, en el punto quinto se puso en conocimiento y se resolvió sobre el Estatuto Orgánico por Procesos de la EPMTPQ, el mismo que en su contenido, señaló:

“... La Secretaria y Gerente General expone que al 9 de junio, cuando la actual administración asumió la dirección de la empresa, el Directorio había aprobado una estructura organizacional pero no tenía un estatuto que la acompañe. Entonces, el reto fundamental fue hacer un levantamiento y racionalización de los procesos para preparar el estatuto orgánico por procesos de la empresa. La estructura presentada, con su respectivo estatuto, presenta cambios y reubicaciones de unidades con respecto a la anterior con el fin de mejorar los sistemas de control. Los cambios importantes son: - De 7 gerencias (incluyendo la general) se pasa a 8 al subir el nivel de la Secretaría General.- 37 cargos en el nivel jerárquico superior en lugar de 33 para mejorar los controles evitando que algunas unidades sean juez y parte. Por ejemplo, el área de recaudación pasa a ser una coordinación en la Gerencia Administrativa-Financiera, el área de fiscalización también se convierte en coordinación bajo la Gerencia General en lugar de una jefatura en Operaciones.- Se proponen cinco coordinaciones: Centro de Control, Fiscalización Operativa, Recaudaciones, Normativa y Criterios en la Gerencia Jurídica, y la de Integración de Sistemas de Transportes. Se elimina la Coordinación de Control de Calidad, integrándola a la de Desarrollo Institucional en la Coordinación de Planificación.- La Gerente General señala que no hay

Planteo que.

incremento significativo en la masa salarial...La Gerente General sugiere que el tiempo para evaluar la estructura (sic) podría ser de 6 meses. El Presidente somete a votación la aprobación del estatuto orgánico por proceso. El Directorio por unanimidad resuelve:- 1. Aprobar el estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos de la EPMTQP, sujeto a una evaluación en 6 meses para considerar la creación o no de la Subgerencia General (...)".

De lo expuesto, se verificó que la Gerente General solicitó la creación de nuevos cargos de libre remoción, sin considerar las disposiciones normativas pertinentes para adecuar su accionar a la estrategia de reducción del gasto, lo que ocasionó que se contraten más servidores incrementando la masa salarial de la empresa.

Cabe señalar que, en sesión de Directorio de 16 de junio de 2016, se resolvió aprobar la creación de la Subgerencia General, por lo que se expidió la Resolución DIR-EPMTQP-2016-002 del mismo mes y año, en la cual se incluyó el área en mención dentro del Orgánico Estructural y del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la EPMTQP.

Se determinó que los Coordinadores de Talento Humano en funciones del 2 septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016 y del 9 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017 y la Gerente Administrativa Financiera en funciones del 10 de junio de 2015 al 27 de abril de 2017, realizaron el informe previo y la solicitud de la contratación, al Gerente General en funciones del 9 de junio de 2015 al 31 de diciembre de 2017, quien aprobó el ingreso de nuevos servidores, sin considerar lo dispuesto en las Normas de Austeridad, Restricción del Gasto y Lineamientos de Ejecución Presupuestaria y el Decreto de Austeridad, emitidos por el Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, ya que no observaron las disposiciones normativas pertinentes para adecuar su accionar a la estrategia de reducción del gasto, lo que ocasionó que se contraten servidores incrementando la masa salarial de la empresa, a pesar de contar con disposiciones de reducción del gasto.

Además, la Gerente General inobservó el numeral 9.1.2 Direccionamiento Estratégico Responsable: Gerente General Atribuciones y Responsabilidades, literal b) y m) del Estatuto Orgánico por Procesos vigente, que señala:

"...b) Cumplir y hacer cumplir la ley, reglamentos y demás normativas aplicables, incluidas las resoluciones emitidas por el Directorio...m) Nombrar, contratar y

Diez y seis yyy.

sustituir al talento humano no señalado en el numeral que antecede, respetando la normativa aplicable (...)”.

Con oficios del 026 al 064-UAI-2018 de 17 de abril de 2018, se comunicaron los resultados provisionales a la Gerente General, Gerente Administrativa Financiera y Coordinadores de Talento Humano, actuantes en sus respectivos periodos de gestión, sin obtener respuesta.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, efectuada el 26 de abril de 2018, el Coordinador de Talento Humano en funciones del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016, comunicó:

“... La Coordinación de Talento Humano en el período de mi gestión, no recibió de manera oficial ningún documento ni de la Gerente General ni de la Gerente Administrativa Financiera, que refiera al Decreto de Austeridad...las gerencias señaladas debieron haber socializado e instruido por escrito, la inmediata aplicación a todas las autoridades, sin excepción (...)”.

Lo manifestado por el servidor ratifica lo comentado por auditoría, por cuanto se realizaron procesos de selección, contratación y pago de remuneraciones, sin considerar las Normas de Austeridad emitidas por el Alcalde.

Conclusión

Los Coordinadores de Talento Humano y la Gerente Administrativa Financiera, realizaron el informe previo y la solicitud de la contratación, al Gerente General, quien aprobó el ingreso de nuevos servidores, sin considerar las disposiciones normativas pertinentes para adecuar su accionar a la estrategia de reducción del gasto y lo dispuesto en las Normas de Austeridad, Restricción del Gasto y Lineamientos de Ejecución Presupuestaria y el Decreto de Austeridad, emitidos por el Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, lo que ocasionó que no se cumpla las disposiciones de reducción del gasto.

Der y rec yu.

Recomendación

Al Gerente General

5. Solicitará al Directorio de la EPMPQ, emitir las disposiciones normativas pertinentes para adecuar su accionar a la estrategia de reducción del gasto en concordancia con las disposiciones suscritas por el Alcalde.

Concursos realizados sin contar con los requerimientos previos al inicio de los mismos y sin cumplir con los procedimientos establecidos

Con Resolución DIR-EPMPQ-P4-003-2011 de 2 de septiembre de 2011, se expidió el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano, para los funcionarios regidos por la LOEP de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito.

Con Resolución administrativa EPMPQ-GG-005-A-2013 de 8 de febrero de 2013, el Gerente General expidió el Procedimiento de Selección y Concurso de Méritos y Oposición de Talento Humano, para normar la vinculación de personal en la EPMPQ, determinándose las siguientes observaciones:

Concursos Cerrados 1 y 2 realizados en el año 2013 y Concurso Cerrado 1 en el año 2014

De la verificación efectuada a los expedientes proporcionados por la Coordinación de Talento Humano, no se contó con evidencia documental que demuestre que el Gerente General autorizó el inicio del Concurso Cerrado 1- 2013, sin embargo, el Coordinador de Talento Humano continuó con el referido concurso.

Para dar inicio al Concurso Cerrado 2-2013, con memorando TH-2013-429 de 30 de abril de 2013, el Coordinador de Talento Humano, encargado, en funciones del 24 de septiembre de 2012 al 11 de mayo de 2014, solicitó al Gerente General que:

“... De acuerdo al Reglamento Interno, “Art. 32 concurso cerrado o abierto...el área de Talento Humano ha analizado los cargos que son necesarios realizar los Concursos de Mérito y Oposición siendo creaciones de puestos, vacantes y

Diez y ocho yyy.

cargos que se encuentran próximos en cumplir los 24 meses en la modalidad de contratos de servicios ocasionales, realizando el cronograma de 57 procesos de LOEP y 9 procesos de Código de Trabajo, siendo un total de 66 procesos. El cronograma de los Concursos de Mérito y Oposición se encuentra con fecha de inicio a partir del 02 de mayo de 2013, que se realizarán de manera simultánea por lo que se solicita su autorización y de igual manera se defina la modalidad: Concurso Abierto o Concurso Cerrado (...)”.

El Gerente General en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014, con nota inserta en el referido memorando indicó: “C.T.H. 1. *Está Autorizado; proceder como concursos internos.*”

De acuerdo con la política P11 del Procedimiento de Selección y Concurso de Méritos y Oposición de Talento Humano aprobado el 8 de febrero de 2013, todo proceso de selección en la EPMT PQ se realizará mediante un concurso de méritos y oposición que constará de las siguientes fases:

“... a) Requerimiento de personal y verificación de la necesidad. b) Planificación del concurso y establecimiento de las bases. c) Publicación de la convocatoria. d) Conformación del Tribunal de Méritos, Oposición y Apelación. e) Evaluación de los Méritos. f) Evaluación de la oposición. g) Informe de los resultados finales con listas de elegibles (...)”.

Además, las políticas P13 y P15, disponen:

“... (P13) ...Para la planificación de cada concurso y el establecimiento de las bases, la Coordinación de Talento Humano debe especificar de forma clara los requisitos mínimos que los aspirantes deben cumplir, tanto en la fase de méritos como de oposición, para acceder a cada uno de los cargos ofertados. Esta información debe ser presentada en la forma: Matriz Bases de Concurso de Méritos y Oposición (Anexo 2) (...).- “ (P15)...c) En caso de que se presenten menos de tres aspirantes por cada clase de puesto, se realizará un informe con el objetivo de que la Gerencia General analice la situación y determine la continuidad del concurso. Si la clase del puesto en cuestión es una necesidad institucional, este particular debe ser comunicado en dicho informe por la Coordinación de Talento Humano (...)”.

De la revisión efectuada a los expedientes de los concursos 1 y 2 -2013 y 1-2014, se determinó que estos no contaron con documentación completa relacionada con la planificación, bases de cada concurso, requisitos mínimos de los aspirantes, informes objetivos de la situación y continuidad del concurso, entre otros, que evidencie el cumplimiento de las fases previas citadas en párrafos precedentes, tampoco constan los informes presentados para los casos en los cuales existieron menos de tres postulantes; lo que ocasionó que no se cuente con documentación de respaldo que permita evaluar la ejecución de las fases del proceso de selección y reclutamiento.

Diez y nueve yaf.

Adicionalmente, se verificó que existieron servidores que, al momento del ingreso a la empresa, así como, al inicio de la postulación, no cumplieron con el perfil establecido en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos y sus reformas, vigente desde el 15 de octubre de 2012.

El Gerente General en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014 y el Coordinador de Talento Humano, encargado en funciones del 24 de septiembre de 2012 al 11 de mayo de 2014 y del 17 de junio de 2014 al 10 de febrero 2015, emitieron Nombramientos de Prueba y posteriormente Nombramientos Permanentes a los servidores ganadores de los concursos 1 y 2 realizados en el 2013; y, concurso 1 realizado en el 2014; sin que se obtenga evidencia documental: de la autorización del inicio del proceso del concurso 1-2013, del cumplimiento las fases previas de los citados concursos, de los perfiles de los aspirantes y de los informes de los concursos en los que existieron menos de tres postulaciones, adicionalmente la falta de control y supervisión por parte de los Gerentes Administrativos Financieros, en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014, del 6 de mayo al 15 de junio de 2014, del 22 de julio de 2014 al 19 de enero de 2015 y del 20 de enero al 9 de junio de 2015; ocasionó que no se cuente con documentación de respaldo que permita evaluar la ejecución de las fases del proceso de selección y reclutamiento y que no se disponga de información relacionada con el cumplimiento del perfil para el cual fueron nombrados los servidores.

Concurso cerrado 2 - 2014

Con Resolución administrativa EPMT PQ-GG-2014-014 de 13 de noviembre de 2014 el Gerente General de la EPMT P, resolvió:

“... Artículo Primero: Crear e incluir los siguientes puestos dentro de la Estructura Posicional de la EPQ...Artículo Segundo: Delegar a la Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional y a la Gerencia Administrativa Financiera, para que a través de la Coordinación de Talento Humano, se efectúen las actualizaciones correspondientes a la Estructura Posicional y Lista de Asignaciones de Partidas Presupuestarias Individuales de los puestos de la EPQ (...).”

Con memorando TH-2014-1452 de 13 de noviembre de 2014, el Coordinador de Talento Humano, encargado, solicitó a la Gerente Administrativa Financiera que remitiera el

Verate yaj.

Informe TH-2014-0379 a la Gerencia General, para la respectiva autorización del Concurso 2 del año 2014.

Mediante memorando GAF-2014-735 de 13 de noviembre de 2014, la Gerente Administrativa Financiera solicitó la autorización para dar inicio a los procedimientos establecidos al Gerente General, sin embargo, no adjuntó la planificación, las bases del concurso, los requisitos mínimos de cada perfil.

Con nota en el referido memorando el Gerente General dispuso: "G.A.F Tramitar, concurso interno", sin considerar lo establecido en las políticas P11 y P13 del Procedimiento de Selección y Concurso de Méritos y Oposición de Talento Humano aprobado el 8 de febrero de 2013.

Con este antecedente el Gerente General, la Gerente Administrativa Financiera y el Coordinador de Talento Humano emitieron Nombramientos Provisionales a servidores, para que ocupen los cargos establecidos en la convocatoria del concurso.

De la verificación efectuada a los expedientes de los servidores, no se obtuvo evidencia documental que demuestre el cumplimiento de las fases previas para dar inicio al concurso cerrado 2 de 2014, tampoco se contó con las bases a fin de conocer el cronograma, fechas en las que se efectuaron las pruebas técnicas y psicométricas, entrevistas, ni con el Acta de Declaratoria de Ganador o de concurso Desierto.

Adicionalmente se verificó que al momento de la emisión del nombramiento provisional, existieron servidores que no cumplieron con el perfil establecido en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos; y, en otros casos los perfiles fueron modificados sin sustento técnico y sin concordancia con los grupos ocupacionales, ocasionando que se contrate a aspirantes que no cumplieron con el perfil requerido; así como, que para un mismo grupo se solicite como requisito título de tercer nivel y en otros únicamente bachillerato, pese a que en algunos casos realizaron las mismas funciones.

Lo comentado se produjo por cuanto el Coordinador de Talento Humano encargado en funciones del 17 de junio de 2014 al 10 de febrero de 2015, inobservó las políticas 11, 13 y 15 del Procedimiento de Selección y Concurso de Méritos y Oposición de Talento Humano, así como, la falta de control y supervisión por parte de los Gerentes Generales

Verite ymo 404.

en funciones del 16 de junio de 2014 al 9 de enero de 2015, quien no verificó se cuente con la documentación previo autorizar el inicio de los concursos, ni se declaren los ganadores o desierto los concursos de méritos y oposición iniciados en noviembre de 2014, y debido a la falta de control y supervisión de los Gerentes Administrativos Financieros en funciones del 22 de julio de 2014 al 19 de enero de 2015, del 20 de enero al 9 de junio de 2015, del 10 de junio de 2015 al 27 de abril de 2017 y del 24 de mayo al 31 de diciembre de 2017 lo que ocasionó que no se cuente con documentación de respaldo que permita evaluar la ejecución de las fases del proceso de selección y reclutamiento.

Además, los referidos servidores inobservaron la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de Personal.

Al respecto, los artículos 47 y 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público, disponen:

“... Art. 47.- Casos de cesación definitiva. - La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos... e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción... Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución...i) Suscribir, otorgar, obtener o registrar un nombramiento o contrato de servicios ocasionales, contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su reglamento (...).”

Con oficios del 026 al 064-UAI-2018 de 17 de abril de 2018, se comunicaron resultados provisionales a los Gerentes Generales, Gerentes Administrativos Financieros y Coordinadores de Talento Humano, en sus respectivos periodos de gestión, sin obtener respuesta.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, efectuada el 26 de abril de 2018, con comunicación de 7 de mayo de 2018, el Gerente Administrativo Financiero en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014, informó:

“...1. El Gerente General de la EPMT PQ dispuso que la gestión relacionada con las actividades de RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL; así como DESVINCULACIONES DE PERSONAL se realicen de manera directa entre el Coordinador de Talento Humano y la Gerencia General... 2. Por otro lado, debo manifestar que la responsabilidad de la elaboración de los roles de pago corresponde a la Coordinación de Talento Humano, área que estructura los roles de pago, en virtud de los contratos de trabajo suscritos por la EPMT PQ luego de

Verate y dos yuf.

realizados los debidos procesos de RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN...Una vez autorizado el pago por el Gerente General, la Gerencia Administrativa Financiera a través de la Coordinación Financiera procede al control previo y pago correspondiente... 3. Finalmente debo señalar que el 19 de septiembre de 2013 mediante memorando GAF-2013-503 se envió al Coordinador de Talento Humano el detalle de los procedimientos de su área...y se solicitó su gestión para garantizar que el personal involucrado conozca y aplique el procedimiento que les corresponda, realice auditorías periódicas a estos procedimientos, identifique posibles desviaciones o incumplimientos y conserve un archivo histórico de las evaluaciones, resultados y medidas adoptadas (...)”.

Lo comentado por el servidor no modifica el criterio de auditoría, por cuanto tramitó y solicitó continuar con el proceso de pago por concepto de remuneraciones y no controló, ni verificó que para la declaración de los ganadores del concurso de méritos y oposición se haya cumplido con los pasos previos establecidos.

Con oficio 2018-RL-001 de 26 de abril de 2018, el Gerente General en funciones del 16 de junio de 2014 al 9 de enero de 2015, señaló:

“... en razón de evidenciar documentadamente todos los procedimientos efectuados en los concursos y que fueron remitidos en la debida oportunidad al Equipo de Trabajo...se deja constancia con todo esto (sic) se realizaron en los diferentes períodos las respectivas acciones del caso en los citados concursos, quedando pendiente su continuidad a las respectivas autoridades de turno, ya que en ninguna parte dela (sic) determinan plazos para la conclusión de los mismos (...)”.

Lo comentado por el citado servidor ratifica el criterio de auditoría, en razón de que quedó pendiente la continuidad de los procesos, por cuanto no se determinaron plazos para la conclusión de los mismos.

Conclusión

La falta de control y supervisión por parte de los Gerentes Generales, Gerentes Administrativos Financieros y de los Coordinadores de Talento Humano, en sus respectivos periodos de gestión, no permitió contar con documentación referente a la autorización del inicio de los procesos de selección de personal, cumplimiento de requisitos establecidos para las fases previas de los concursos efectuados por la empresa durante los años 2013 y 2014; además, modificaron los perfiles sin sustento técnico y sin concordancia con los grupos ocupacionales, emitieron nombramientos provisionales a servidores que no cumplieron con los requisitos establecidos en el

Veinte y tres y 4.

Manual de Clasificación y Valoración de Puestos; que dentro de un mismo grupo y cargo se soliciten diferentes exigencias; que no se disponga con actas de declaración de ganadores o de concursos desiertos, lo que ocasionó que no se cuente con documentación de respaldo que permita evaluar la ejecución de las fases del procesos de selección y reclutamiento.

Recomendaciones

Al Gerente General

6. Dispondrá al Coordinador de Talento Humano que realice un informe de los concursos realizados, y determine los casos en los cuales se emitieron nombramientos permanentes a servidores, sin cumplir con lo establecido en el Procedimiento de Selección y Concurso de Méritos y Oposición de Talento Humano, lo que le informará inmediatamente a fin de contar con la autorización para realizar los sumarios administrativos correspondientes.
7. Dispondrá al Gerente Administrativo Financiero y al Coordinador de Talento Humano realice un análisis para determinar los motivos por los cuales no se ha declarado desierto el concurso 2 de 2014 y dará por terminado los nombramientos provisionales emitidos por efecto de la convocatoria del mencionado concurso.

Al Coordinador de Talento Humano

8. Efectuará un análisis de las necesidades de personal de todas las áreas de la empresa, realizará una revisión de las funciones y ajustará los perfiles en base a los requerimientos institucionales.

Nombramiento y contrato ocasional emitidos a parientes de la máxima autoridad

Con oficio EPMPQ-AJ-14-1247 de 22 de diciembre de 2014, suscrito por el Gerente General de la EPMPQ, en funciones del 16 de junio de 2014 al 9 de enero de 2015, dirigido a la Comisión Metropolitana de Lucha Contra la Corrupción, se informó:

“... 3.- Mediante memorando No TH-2014-1560 de 11 de diciembre del año en curso, el Dr...Coordinador de Talento Humano, pone en conocimiento de la

Verute y uatio yuj.

Gerencia General el análisis de la investigación de los vínculos familiares del Ingeniero...ex Gerente de la EPMT PQ, de la que se desprende los grados de consanguinidad y afinidad de la ex autoridad nominadora con varios empleados de la Empresa Pública de Transporte de Pasajeros de Quito, evidenciando que existe parentesco entre los mismos.”

Con oficio 1182-SEC-CMLCC-2017/DEN-2014-0088, suscrito por el Presidente de la Comisión Metropolitana de Lucha Contra la Corrupción, recibido en la Contraloría General del Estado el 19 de diciembre de 2017, en su conclusión indica:

“... Sobre la Base de los antecedentes expuestos, los documentos que reposan en el expediente, las acciones efectuadas, así como del análisis realizado, se puede concluir que se han detectado dentro del expediente inconsistencias administrativas relacionadas con la contratación de personal, contraviniendo la prohibición de nepotismo durante el período en el que el ingeniero... ostentó la calidad de Gerente General...8. Recomendaciones: Por lo expuesto anteriormente, de conformidad con el análisis y las conclusiones del presente informe, esta Dirección realiza la siguiente recomendación a fin de que sea considerada para el informe o criterio de la Dirección de Asesoría Jurídica de la Comisión Metropolitana de Lucha Contra la Corrupción:8.1 Remitir el presente informe a la Contraloría General del Estado conforme lo determina el artículo 6 de la LOSEP, a fin de que se tomen las acciones correspondientes de acuerdo con el ámbito de sus competencias (...).”

Con memorando GG-377-2018 de 5 de enero de 2018, la Gerente General de la EPMT PQ, puso en conocimiento de la Auditoría Interna el oficio enviado por la Comisión de Lucha Contra la Corrupción.

Con oficio DIGERCIC-CGS-DGIR-2018-0332-O de 9 de marzo de 2018, el Director de Gestión de Información Registral, adjuntó el Informe de Filiación con la conclusión respectiva que indica:

“... Una vez verificados los sistemas informáticos de la DIGERCIC, se puede evidenciar que el grado de parentesco entre los señores...y... corresponde al SEGUNDO POR AFINIDAD ya que son CUÑADOS. Por otra parte, el grado de parentesco entre los señores...y...corresponde al CUARTO POR CONSANGUINIDAD ya que son PRIMOS (...).”

De la revisión efectuada a los expedientes personales de los referidos servidores, se corroboró lo señalado en párrafos precedentes ya que se determinó que:

- Con informe TH-2013-214 de 9 de octubre de 2013, suscrito por el Coordinador de Talento Humano encargado, se remitió al Gerente General el criterio favorable para

Veinte y cinco yuf.

la contratación del servidor con cédula de identidad 1720529484 para ocupar el cargo de Analista Social 3; el Gerente General con nota inserta en el referido documento dispuso: "*CTH 1. Proceder, está autorizado*", por tal razón se procedió a elaborar el contrato de servicios ocasionales con el citado profesional, el mismo que fue suscrito el 23 de septiembre de 2013, por la autoridad nominadora; con un plazo de 3 meses y que posteriormente se verificó que fue renovado hasta el 31 de diciembre de 2014.

Con memorando TH-2014-1622 de 31 de diciembre de 2014, el Coordinador de Talento Humano, comunicó al referido servidor la culminación del contrato ocasional.

Cabe señalar que, de la revisión efectuada al expediente de la mencionada contratación, se verificó un contrato adicional con vigencia a partir del 1 de enero de 2015 al 22 de septiembre de 2015, el mismo que no contiene la firma del Gerente General; y, el Aviso de Salida del citado profesional de fecha 28 de febrero de 2015; sin embargo, se determinó que, desde septiembre de 2013 a febrero de 2015, se pagaron valores correspondientes a la remuneración del servidor por 18 751,60 USD.

- Mediante informe TH-2013-122 de 6 de agosto de 2013, el Coordinador de Talento Humano encargado, puso a consideración del Gerente General el resultado final del concurso cerrado 1, a fin de que se sirva seleccionar al ganador, quien con nota inserta en el referido informe indicó: "*CTH. 1. Se aprueba el resultado del proceso y los funcionarios elegidos. 2. Continuar con el proceso de regulación laboral. 3. Está Autorizado*".

Con este antecedente el Gerente General y el Coordinador de Talento Humano encargado, emitieron el Nombramiento Provisional a favor del servidor con cedula de identidad 1706669247, para ocupar el cargo de Especialista de Seguridad 2, por el período de prueba con vigencia del 1 de septiembre al 30 de noviembre de 2013, una vez concluido el periodo de prueba, el 1 de diciembre de 2013 se extendió el Nombramiento Permanente; vigente hasta la fecha de corte del examen especial esto es el 31 de diciembre de 2017, por lo que se pagaron valores por concepto de remuneración al servidor por 73 424,00 USD.

Veinte y seis mil.

La Constitución de la República del Ecuador aprobada el 20 de octubre de 2008, establece:

"... Art. 230.- En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley:...2. El nepotismo (...)"

Además, los Gerentes Generales, Gerentes Administrativos Financieros y Coordinadores de Talento Humano, en sus respectivos períodos de gestión inobservaron los artículos 6, 7, 47 literal e), 48 literal i) y 121 de la Ley Orgánica de Servicio Público., así como, el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano que dispone:

"... Art. 53.- NEPOTISMO. - Es el acto ilegal ejecutado por la autoridad nominadora o delegado debidamente acreditado, en la designación, nombramiento o contratación en un puesto o cargo en la Empresa, a favor del cónyuge, del conviviente en unión de hecho, de sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad....Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal a que hubiere lugar, carecerán de validez jurídica, no causarán egreso económico alguno y serán considerados nulos, los nombramientos o contratos incursos en los casos de nepotismo anteriormente indicados; deberá notificarse a la Contraloría General del Estado para el establecimiento de las responsabilidades a que haya lugar, debiendo la Empresa ejercer la acción coactiva para recuperar lo indebidamente pagado...Art. 67.- REQUISITOS PARA EL INGRESO.- Para ingresar al servicio público de la Empresa se requiere:...c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos ni nepotismo...Art. 88.- CESACIÓN DE FUNCIONES.- Los servidores de la Empresa cesarán en sus funciones de manera definitiva en los siguientes casos...e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción...Art. 128- PAGO INDEBIDO. - La autoridad o funcionario que dispusiere el pago de remuneración a personas cuyo nombramiento, contrato, traslado, aumento de remuneración o licencia, o en general cualquier acto administrativo, que hubiere sido efectuado en contravención del presente reglamento, será personal y pecuniariamente responsable de los valores indebidamente pagados. En igual responsabilidad incurrirán los pagadores, tesoreros o administradores que efectúen pagos en contravención del presente reglamento, y quedarán igualmente obligados al reintegro inmediato que tales pagos representen. La Empresa tendrá la acción coactiva para la recuperación de los valores indebidamente pagados (...)"

Con fecha 5 de mayo de 2014, cesó en funciones el Gerente General con los grados de parentesco determinados anteriormente, sin embargo, el Analista Social 3 continuó laborando hasta el 28 de febrero de 2015 y el Especialista de Seguridad 2 continuó laborando hasta el 31 de diciembre de 2017, sin que los Coordinadores de Talento Humano y los Gerentes Generales realicen las acciones correctivas necesarias.

Veinte y siete Uuy.

El Gerente General en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014, suscribió un contrato de servicios ocasionales con un servidor que mantenía parentesco en el cuarto grado de consanguinidad, así como, conjuntamente con el Coordinador de Talento Humano, encargado en funciones del 24 de septiembre de 2012 y el 11 de mayo de 2014 y del 17 de junio de 2014 al 10 de febrero de 2015, emitió un nombramiento provisional y posteriormente el nombramiento permanente, a un servidor que participó en un concurso de méritos y oposición que se encontraba en el segundo grado de afinidad; lo que ocasionó que se nombre a servidores inhabilitados para ejercer cargo público, incumpliendo lo establecido en los artículos 230 de la Constitución de la República, 6, 7, 47 literal e), 48 literal i) y 121 de la LOSEP; y, 53 y 67 del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano.

Además la falta de control y supervisión de los Gerentes Generales en funciones del 16 de junio de 2014 al 9 de enero de 2015, del 10 de enero al 9 de junio de 2015 y del 9 de junio de 2015 al 31 de diciembre de 2017, Coordinadores de Talento Humano en funciones del 11 de febrero al 16 de abril de 2015, del 1 de junio al 1 de septiembre de 2015, del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016 y del 9 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017, y Gerentes Administrativos Financieros, en sus respectivos periodos de gestión del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014, del 6 de mayo al 15 de junio de 2014, del 22 de julio de 2014 al 19 de enero de 2015, del 20 de enero al 9 de junio de 2015, 10 de junio de 2015 al 27 de abril de 2017 y del 24 de mayo al 31 de diciembre de 2017, respectivamente, quienes continuaron autorizando y efectuando pagos de remuneraciones de los referidos servidores que mantenían parentesco de consanguinidad y de afinidad, ocasionó que se efectúen pagos injustificados por concepto de remuneraciones mensuales unificadas, más beneficios de ley, por 92 175,60 USD (Anexo 2).

Con oficios del 026 al 064-UAI-2018 de 17 de abril de 2018, se comunicaron los resultados provisionales a los Gerentes Generales, Gerentes Administrativos Financieros, Coordinadores de Talento Humano, al Especialista de Seguridad y al Analista Social, en sus respectivos periodos de gestión.

El Especialista de Seguridad 2, con oficio de 25 de abril de 2018, informó:

Verite y alio qui.

“... Como antecedente importante, informo que yo ingrese (sic) a laborar en la UOST por primera vez el 1 de noviembre de 2001.- Reingreso a laborar en la Compañía Trolebús S.A el 16 de marzo de 2010... bajo el Código de Trabajo y cuando esta organización era de Derecho Privado.- Como puede usted apreciar en la Disposición General segunda la EPMTQP, sucede jurídicamente a la CTQ S.A... Por lo tanto, no me encuentro inmerso en acto de nepotismo, ya que en ese entonces la CTQ S.A., se regía bajo los principios de una empresa de Derecho Privado. Es así que me asistía mi derecho a participar en los procesos y concursos internos para ocupar cargos de mayor jerarquía por mis competencias y experiencia demostrada a cabalidad en la institución (...).”

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados efectuada el 26 de abril de 2017, con comunicación de 4 de mayo de 2018 el Especialista de Seguridad 2 informó:

“... luego de haberme presentado al concurso cerrado de oposición y méritos convocado por esta institución, el 08 de febrero del 2013 al cual me presente (sic) a concurso y luego de cumplir y aprobar cada una de sus fases logré obtener las más altas calificaciones...designándome ganador del concurso para desempeñarme en el cargo de Especialista de Seguridad 2 (...).”

La Gerente Administrativa Financiera en funciones del 20 de enero al 9 de junio de 2015 mediante comunicación de 16 de mayo de 2018, indicó:

“... Adjunto se remite el informe del señor...en el que señala que su fecha de ingreso fue el 16 de marzo de 2010, cuando no existía ninguna prohibición para su contratación...por lo tanto el trabajador no tenía ningún impedimento para concursar o seguir laborando en la empresa (...).”

Con oficio 2018-RL-001 de 26 de abril de 2018, el Gerente General en funciones del 16 de junio de 2014 al 9 de enero de 2015, señaló:

“... al respecto se adjunta el informe del señor... en el cual se determina la antigüedad del trabajador...su fecha de ingreso fue el 16 de marzo de 2010, y en ese momento no existía ninguna prohibición para su contratación...por lo tanto el trabajador no tenía ningún impedimento para concursar o seguir laborando en la empresa... en el caso del servidor...ex Analista Social 3 de la EPMTQP puedo referir que fue antes de mi gestión administrativa. El servidor fue evaluado...obtuvo una calificación de 95.17 equivalente a Excelente ...con estos resultados se solicitó entre otros cargos la renovación de la contratación...además dentro de los requisitos que se exigía de conformidad al Reglamento Interno de Talento Humano vigente a esa fecha, no disponía la exigencia de un documento del parentesco con la autoridad nominadora (...).”

Lo comentado por los servidores ratifica el criterio de auditoría, por cuanto en el año 2013, se presentó al concurso y se emitió el Nombramiento Provisional de prueba y

Veinte y nueve y 44.

posteriormente el Nombramiento Permanente, pese a que se encontraba dentro del segundo grado de afinidad con el Gerente General, y se continuó pagando la remuneración del Analista Social 3, servidor que mantenía parentesco con el Gerente General dentro del cuarto grado de consanguinidad.

El Coordinador de Talento Humano en funciones del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016, con oficio de 7 de mayo de 2018, comunicó:

“... La contratación y los posteriores nombramientos se autorizaron en el año 2013 y 2014, sin que dichos actos correspondan a la gestión a mi cargo, por lo tanto, el servidor que en mi gestión se mantenía laborando era uno más de los aproximadamente 1900 trabajadores o servidores de la Empresa. Consecuentemente, por el volumen de servidores que laboran en la Empresa y los pocos meses de mi gestión, no me fue factible analizar y conocer los motivos y formas por los cuales se vincularon las citadas personas a la Empresa. Por estas razones no me fue posible ejercer ninguna acción correctiva para este caso; por lo tanto no mantengo ninguna responsabilidad de que dicho servidor se haya mantenido ni sobre los pagos que se realizaron a esta persona (...).”

Lo manifestado por el servidor no modifica el contenido del comentario, por cuanto no se realizaron las acciones correctivas necesarias a pesar de que los informes fueron realizados desde el Área de Talento Humano.

Conclusión

El Gerente General suscribió un contrato de servicios ocasionales y expidió un nombramiento permanente para dos servidores con parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, respectivamente, incumpliendo lo establecido en la Constitución de la República, LOSEP y Reglamento Interno de Administración de Talento Humano. La falta de control y supervisión por parte de los Gerentes Generales, Coordinadores de Talento Humano y Gerentes Administrativos Financieros, ocasionó que se efectúen pagos injustificados por concepto de remuneraciones, más beneficios de ley, por 92 175,60 USD.

Treulo 44

Recomendaciones

Al Gerente General

9. Dispondrá al Coordinador de Talento Humano que en el caso en que se declare ganador del concurso y se emita nombramiento permanente a un pariente de la máxima autoridad, realice el sumario administrativo correspondiente.

Al Coordinador de Talento Humano

10. Dispondrá al Coordinador de Talento Humano que realice un análisis para determinar los posibles casos de nepotismo existentes, e informará por escrito al Gerente General para la toma de acciones correctivas.

Contratación de servidor inhabilitado y sin cumplir con el perfil establecido

De la revisión efectuada a los roles de pago y los expedientes personales, se evidenció que el 26 de marzo de 2015 el Gerente General suscribió un contrato ocasional de servicios para el cargo de Asistente de Mantenimiento; el 1 de septiembre de 2015 se le otorgó un contrato eventual de trabajo, y el 28 de febrero de 2016 se suscribió el contrato ocasional para que ocupe el cargo de Asistente de Empresa Pública 2.

Mediante memorando CTH-2016-0788 de 1 de junio de 2016, la Coordinadora de Talento Humano presentó a la Gerente General el Informe Técnico CTH-2016-0175, en el que se declararon los ganadores del Concurso Interno TH-2016-005, realizado para cubrir las vacantes del cargo de Asistente de Empresa Pública 2, con funciones de conductor del Pool Liviano Vehicular.

Determinándose que en el referido informe se calificó la experiencia con el máximo puntaje (6 puntos), sin embargo, no se obtuvo evidencia de la documentación presentada en su Hoja de Vida que acredite la experiencia del referido servidor, según lo establecido en la descripción del perfil del puesto constante en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos que para este cargo dispone como experiencia un año conduciendo vehículos livianos; y, que el servidor mantenía un familiar en primer grado de consanguinidad laborando en la empresa previo a la emisión de sus contratos

Tilicuta y uno yuj.

y nombramiento provisional, lo cual se contrapone a lo establecido en el Reglamento Interno de Talento Humano, vigente hasta el 29 de diciembre de 2016 el mismo que dispone:

“... CAPITULO III DEL (sic) INHABILIDADES Y PROHIBICIONES Art. 53.-...Queda prohibido a la autoridad nominadora, nombrar o contratar a cualquier título, a personas que mantengan con el personal de la empresa, vínculos de parentesco comprendidos entre el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Para el efecto, quien ingrese a la empresa deberá presentar la declaración de no mantener los vínculos de parentesco antes señalados, en caso de incumplimiento, dará lugar a la separación inmediata del cargo. Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal a que hubiere lugar, carecerán de validez jurídica, no causarán egreso económico alguno y serán considerados nulos, los nombramientos o contratos incurridos en los casos de nepotismo anteriormente indicados; deberá notificarse a la Contraloría General del Estado para el establecimiento de las responsabilidades a que haya lugar, debiendo la Empresa ejercer la acción coactiva para recuperar lo indebidamente pagado (...).”

Los Gerentes Generales, en funciones del 10 de enero al 9 de junio de 2015; y, del 9 de junio de 2015 al 31 de diciembre de 2017, los Coordinadores de Talento Humano en funciones del 11 de febrero al 16 de abril de 2015, el 1 de junio al 1 de septiembre de 2015, 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016 y del 9 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017, respectivamente, suscribieron contratos ocasionales y eventuales; así como, emitieron un nombramiento provisional en favor de un servidor que no cumplió con la experiencia establecida en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos y se encontró inhabilitado para ocupar un cargo público dentro de la EPMTQP, en razón de mantener relaciones de parentesco con personal de la misma, incumpliendo los artículos 56 y 66 del Reglamento Interno de Talento Humano y la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de Personal, así como, la falta de control y supervisión previo al pago de las Gerentes Administrativas Financieras en funciones del 20 de enero al 9 de junio de 2015, del 10 de junio de 2015 al 27 de abril de 2017 y del 24 de mayo al 31 de diciembre de 2017; respectivamente, ocasionó que no se garantice la idoneidad y competencia del servidor que ingresó a prestar sus servicios en la EPMTQP.

Con oficios del 026 al 064-UAI-2018 de 17 de abril de 2018, se comunicaron los resultados provisionales a los Gerentes Generales, Gerentes Administrativos Financieros, Coordinadores de Talento Humano y al Asistente de Empresa Pública 2, en sus respectivos períodos de gestión, sin obtener respuesta.

Veinte y dos Uyy.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados efectuada el 26 de abril de 2017, el Coordinador de Talento Humano en funciones del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016, con comunicación de 7 de mayo de 2018, señaló:

“... debo informar que debe haber sido de conocimiento de la Gerencia Administrativa Financiera, todo el proceso seguido desde el 1 de septiembre de 2015...Para el Contrato Ocasional para que ocupe el cargo de Asistente de Empresa Pública 2, fue autorizado y firmado por la Gerente General el 28 de febrero de 2016 (...).”

Lo comentado por el servidor no modifica el criterio de auditoría, por cuanto fue responsable del proceso de selección y reclutamiento previo la autorización de la Gerente General.

Con comunicación de 9 de mayo de 2018, el Asistente 2 de Empresa Pública, manifestó:

“... usted podrá observar que no se exige ninguna cualidad especial al requisito de “1 año en conducción de vehículos livianos”. Es decir, simplemente se establece que por un período mínimo de un año se haya conducido vehículos livianos. Supongo que usted Srta. Auditora o cualquier otro miembro del equipo auditor conduce vehículos livianos desde que obtuvieron la correspondiente licencia de conducir pero que, además del período de vigencia allí establecido, no puedan acreditar por otro medio el tiempo que hayan conducido vehículos livianos. En mi caso... Por otro lado...en ninguna de esas disposiciones se otorga a entidad pública alguna la capacidad de establecer restricciones o inhabilidades para ingresar al sector público mediante la expedición de reglamentos... a todas vistas (sic) el artículo 53 de ese Reglamento Interno es inconstitucional e ineficaz... es de recalcar que las autoridades de la EPMT PQ, observaron todos los principios de aplicación de derechos y garantías constitucionales al extender los respectivos instrumentos para el ingreso al sector público (...).”

Lo comentado por el servidor no modifica el criterio de auditoría, por cuanto no adjuntó documentación que acredite la experiencia para el cargo al cual participó, de conformidad con el artículo 31 del Reglamento Interno de talento humano, vigente hasta el 28 de diciembre de 2016, que dispone:

“... Art. 31.- CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN. - Es la participación competitiva y eliminatoria de aspirantes para ocupar un puesto sobre la base de las competencias, habilidades y conocimientos demostrados. Los concursos podrán ser cerrados o abiertos. El Mérito consiste en el análisis y calificación de los documentos presentados por el aspirante en las ofertas de trabajo (...).”

Tercera y tres yuf.

Adicionalmente, en el artículo 67 del Reglamento Interno de Talento Humano aprobado por el Directorio de la Empresa de 29 de diciembre de 2016, se establecieron las inhabilidades para ingresar a laborar en la EPMTQP, estipulándose como requisito previo al ingreso lo siguiente:

“... h) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la forma establecida por la Contraloría General del Estado, en cumplimiento de la Constitución de la República y la Ley que regula las declaraciones patrimoniales juramentadas la misma que deberá contener... - Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente (...)”.

Motivo por el cual el servidor presentó el 4 de abril de 2016, la Declaración Juramentada de inicio de gestión como Asistente de Empresa Pública 2, en la que indica que no se encuentra incurso en ninguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos previstos en la Constitución de la República y el Ordenamiento Jurídico vigente.

Cabe señalar, que como medio de verificación la empresa implementó un documento en el cuál el aspirante a ocupar un cargo en la entidad, informa en un casillero si tiene o no familiares trabajando en esta institución, en el cual el referido servidor marcó NO; por lo que fue de su conocimiento lo establecido en la norma legal vigente.

Conclusión

Los Gerentes Generales, los Gerentes Administrativos Financieros, los Coordinadores de Talento Humano, en sus respectivos periodos de gestión, suscribieron contratos ocasionales y eventuales; y, emitieron un nombramiento provisional en favor de un servidor que se encontraba inhabilitado para ocupar un cargo público en la EPMTQP, que no cumplía con la experiencia establecida en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, lo que ocasionó que no se garantice la idoneidad y competencia del servidor que ingresó a prestar sus servicios en la EPMTQP.

Treinta y cuatro mil.

Recomendaciones

Al Gerente General

11. Dispondrá al Coordinador de Talento Humano que analice los casos en los cuales se contrataron a servidores que se encontraban con inhabilidades y solicitará se le informe por escrito, y de ser necesario aplicará el cese inmediato de las funciones observando el debido proceso.

Al Coordinador de Talento Humano

12. Previo a emitir los nombramientos revisará que los postulantes no se encuentren dentro de las inhabilidades y prohibiciones para laborar en la EPMPQ y, que se comprueben con documentos la experiencia obtenida del aspirante a ocupar un cargo en la EPMPQ.

Contratación de servidores ocasionales y emisión de Nombramientos Provisionales sin observar la normativa

Contratos Ocasionales

El Procedimiento de Selección y Concurso de Méritos y Oposición de Talento Humano, para normar la vinculación de personal en la EPMPQ, en su política 22 establece:

“... Contrataciones Temporales: La autoridad nominadora podrá contratar personal cuya prestación de servicios sea de carácter temporal con una duración limitada, conforme lo dispone el artículo 52, literal c) del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano para funcionarios regidos bajo LOEP...Estas contrataciones no se someterán a un concurso de méritos y oposición, si no que se realizarán a través de procedimientos de selección donde se realicen los siguientes pasos: a) Establecimiento del perfil del puesto. b) Verificación del cumplimiento de Requisitos Mínimos. c) Evaluaciones Psicotécnicas (...).”

En los expedientes personales de los servidores contratados a partir de julio de 2015, no se encontró evidencia del proceso de selección realizado.

Tratado y otros yq.

Nombramientos provisionales

Mediante Resolución DIR-EPMTPQ-004-2016 de 29 de noviembre de 2016, el Directorio de la EPMTPQ, conminó a la Gerente General la aprobación del Reglamento Interno para la Administración del Talento Humano.

Con resolución administrativa EPMTPQ-GG-2016-041 de 29 de diciembre de 2016, la Gerente General resolvió aprobar el Reglamento Interno para la Administración del Talento Humano de la EPMTPQ, que en su artículo 70, 71 y en la Disposición Transitoria Primera establece:

“... Artículo 70.- Nombramientos Provisionales: la suscripción de los nombramientos provisionales será autorizada por el Gerente General de la Empresa. El personal que labore bajo esta modalidad tiene relación de dependencia con la Empresa...Este tipo de nombramiento no genera derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, sin que medie causal alguna. Estos nombramientos pueden darse en los siguientes casos: a) Para la vinculación de personal de acuerdo a la necesidad institucional; la duración de este tipo de nombramientos será de hasta dos años renovables...Artículo 71.- Nombramientos Eventuales: Este tipo de nombramientos se utilizan para cubrir actividades de tipo temporales. La duración de éstos será de hasta un año, pudiendo ser renovados por el mismo período de tiempo por una sola vez...Disposición Transitoria Primera. - La Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito, en el plazo de treinta días contados a partir de la aprobación del presente Reglamento, efectuará la emisión de los nombramientos provisionales y eventuales según corresponda a todo el personal que hasta la fecha mantiene un contrato ocasional (...).”

Se otorgaron contratos ocasionales a servidores que ingresaron a la empresa sin que se realice el proceso de selección establecido en el Manual de Administración de Talento Humano, además se emitieron Nombramientos Provisionales y Eventuales en aplicación del artículo 70 literal a) y 71 del Reglamento Interno para la Administración del Talento Humano, modalidad de designación y contratación del Talento Humano que no guarda conformidad con la normativa y demás leyes que rigen para toda la administración pública, estos nombramientos se emitieron a servidores que mantenían contratos ocasionales por dos años al 31 de diciembre de 2016, además no se contó con evidencia respecto de la elaboración de la Planificación de Talento Humano y los sustentos técnicos por los cuales se emitieron los mencionados nombramientos, debido a que la Gerente General en funciones del 9 de junio de 2015 al 31 de diciembre de 2017, los Coordinadores de Talento Humano en funciones del 1 de junio al 1 de septiembre de 2015, del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016 y del 9 de mayo

milta y seis qu.

de 2016 al 31 de diciembre de 2017 y los Gerentes Administrativos Financieros en funciones del 10 de junio de 2015 al 27 de abril de 2017 y del 24 de mayo al 31 de diciembre de 2017, inobservaron lo establecido en el Manual de Administración de Talento Humano; ocasionando que no se garantice la contratación de personal idóneo y que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto.

Además, la Gerente General inobservó el numeral 9.1.2 Direccionamiento Estratégico Responsable: Gerente General Atribuciones y Responsabilidades literal b) y m) que indican:

“... b) Cumplir y hacer cumplir la ley, reglamentos y demás normativas aplicables, incluidas las resoluciones emitidas por el Directorio...m) Nombrar, contratar y sustituir al talento humano no señalado en el numeral que antecede, respetando la normativa aplicable (...).”

Y los Coordinadores de talento Humano inobservaron el numeral 9.4.1.3.1 Gestión de Talento Humano Atribuciones y Responsabilidades literal b) y j) que expresan:

“... a) Planificar la gestión del talento humano de acuerdo a los requerimientos institucionales...j) Asesorar a los Directivos sobre la aplicación de políticas o normas establecidas para la administración técnica del talento humano (...).”

Con oficios del 026 al 064-UAI-2018 de 17 de abril de 2018, se comunicaron los resultados provisionales, a los Gerentes Generales, Gerentes Administrativos Financieros y Coordinadores de Talento Humano, en sus respectivos períodos de gestión, sin obtener respuesta.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados efectuada el 26 de abril de 2017, con comunicación de 7 de mayo de 2018, el Coordinador de Talento Humano en funciones del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016, comunicó:

“... Considerando las necesidades de las diferentes áreas de la Empresa y el mecanismo utilizado para el requerimiento del recurso humano, no permitía el desarrollo de la Planificación del Talento Humano, el mismo que se aplicaba por disposición de las Gerencia General y Administrativa Financiera (...).”

Lo comentado por el servidor ratifica el contenido del comentario por cuanto se contrató personal sin realizar el respectivo proceso de selección para el ingreso a laborar en la EPMT PQ.

Treinta y siete 414.

Con oficio 2018-RL-001 recibido el 11 de mayo de 2018, en la Contraloría General del Estado, el Gerente General en funciones del 16 de junio de 2014 al 9 de enero de 2015, informó:

“... los procedimientos para la selección, reclutamiento y contratación del personal aplicados para otorgar nombramientos provisionales y o (sic) contratos ocasionales se lo hace tomando como referencia las siguientes normas legales en materia de Administración de Talento Humano: LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)...REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO...PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN DE TALENTO HUMANO... de acuerdo a la normativa legal expuesta se colige que la contratación de personal a través de Contratos Ocasionales o Nombramientos Provisionales no amerita generar un proceso de Selección similar al del Concurso de Méritos y Oposición (...).”

Lo comentado por el Gerente General no modifica el contenido del comentario por cuanto en el Procedimiento de Selección y Concurso de Méritos y Oposición de Talento Humano, se estableció el proceso de selección para este tipo de contrataciones.

Conclusión

La Gerente General, los Coordinadores de Talento Humano y los Gerentes Administrativos Financieros, en sus respectivos periodos de gestión, otorgaron contratos ocasionales a servidores que ingresaron a la empresa, sin que se realice el proceso de selección establecido en el Manual de Administración de Talento Humano, además, emitieron Nombramientos Provisionales y Eventuales que no guardan conformidad con la normativa y demás leyes que rigen para toda la administración pública, ocasionando que no se garantice la contratación de personal idóneo y que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto.

Recomendaciones

Al Gerente General

13. Solicitará al Directorio de la EPMPQ, se modifique o actualice el Reglamento Interno de Talento Humano, para mantener concordancia con las leyes y normas que rigen a la Administración Pública.

Talento y otros ley.

14. Dispondrá al Coordinador de Talento Humano informe por escrito los casos en los cuales se emitieron contratos ocasionales y nombramientos provisionales sin el respectivo proceso de selección para la toma de decisiones correspondiente.

Al Coordinador de Talento Humano

15. Realizará los procesos de selección establecidos en la normativa legal vigente para la contratación de personal.

Pagos por conceptos de subrogaciones y encargos sin observar la normativa legal aplicable

Durante el período de análisis se realizaron pagos por concepto de subrogaciones y encargos por 475 708,72 USD, según se detalla a continuación:

AÑO	RMU PAGADO POR ENCARGOS Y SUBROGACIONES USD
2012	50 959,33
2013	130 400,78
2014	134 511,25
2015	60 561,75
2016	42 772,74
2017	56 502,87
TOTAL	475 708,72

De la verificación efectuada a los roles de pagos del 1 septiembre de 2012 al 28 de febrero 2013, se determinó las siguientes observaciones:

- Varios servidores a los que se emitieron acciones de personal con las cuales se encargaron y subrogaron puestos, no contaron con el requisito del título de tercer nivel establecido en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.
- En los casos de servidores que contaban con el título profesional, éste no se encontró relacionado al área del puesto a ser encargado o subrogado.

Treinta y nueve mil.

- Se constató que se emitieron acciones de personal para encargar y subrogar puestos a servidores que se encontraron bajo el régimen laboral de Código de Trabajo.
- Se realizaron acciones de personal en favor de servidores que subrogaron cargos que no son de libre remoción.

Observaciones que constan en Anexo 3 y se resumen a continuación:

SUBROGACIONES Y ENCARGOS QUE NO CUMPLEN LO DISPUESTO EN LA NORMATIVA						
Año	ENCARGOS		SUBROGACIONES		TOTAL	
	N° Personas	Monto pagado	N° Personas	Monto pagado	N° Personas	Monto pagado
2012	57	34 012,682	5	1 982,40	62	35 995,08
2013	142	83 890,53	7	3 116,75	149	87 007,28
2014	108	63 116,50	54	21 901,84	162	85 018,34
2015	41	21 205,33	29	7 936,67	70	29 141,96
2016	25	9 669,47	11	3 333,80	36	13 003,27
2017	41	25 787,00	12	5 678,40	53	31 465,40
TOTAL					532	281 631,33

Al respecto, el 26 de febrero de 2013 se emitió la Resolución Administrativa EPMPQ-GG-2013-006 en la cual se establecieron las POLÍTICAS PARA LA REALIZACIÓN DE ENCARGOS Y SUBROGACIONES dentro de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito, cuyas políticas establecen:

“... 1. POLÍTICAS PARA LA REALIZACIÓN DE ENCARGOS: 1.1 La figura de encargo se utilizará para ocupar puestos de libre nombramiento y remoción, establecidos conforme el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos y el Manual de Puestos Institucional, que hayan quedado legalmente vacantes hasta el nombramiento de su titular o hasta que lo determine la Gerencia General o su delegado: 1.2 Únicamente, las y los servidores de carrera podrán ser considerados dentro de estos encargos, siempre y cuando cumplan con los requisitos para ocupar el puesto de libre nombramiento y remoción; de acuerdo como lo establece la LOEP y la normativa complementaria citada. En este sentido, no podrán ser considerados para esta figura las y los obreros de la Empresa...2. POLÍTICAS PARA LA SUBROGACIÓN DE UN PUESTO: 2.1 Esta figura se

Carretera 441.

utilizará cuando una servidora o servidor público deba subrogar en el ejercicio de un puesto a su ocupante, hasta el término establecido en su licencia con remuneración, permiso o vacaciones, en razón que su ausencia legal le impide al titular estar presente y en ejercicio del cargo; 2.2 El subrogante percibirá, adicionalmente, la diferencia entre su remuneración mensual unificada y aquella que corresponda al subrogado. Para su cálculo se considerará el tiempo que dure el reemplazo, desde la fecha de inicio y hasta el fin de la subrogación. 2.3 Los puestos que pueden ser subrogados serán aquellos ubicados en el nivel jerárquico superior, es decir: a) Gerente General b) Gerentes de Área, Directores, Asesores; y, c) Coordinadores...2.4 Por excepción, se podrá subrogar a puestos o cargos de servidores de carrera, siempre y cuando deban ejecutar atribuciones, funciones y responsabilidades que legitimen y legalicen actos administrativos propios de la Empresa, como en el caso de: a) Contador General; b) Especialista de Archivo 2; c) Especialista Financiero 2 (Pagaduría); d) Especialista de Presupuesto 2; y e) Especialista de Talento Humano 2 (Nómina)...2.5 Como lo establece la LOEP y la normativa complementaria citada, solamente las y los servidores podrán ser sujetos de subrogación. En este sentido, No podrán ser considerados para esta figura las y los obreros de la Empresa...DISPOSICIÓN GENERAL ÚNICA.- Estas políticas son de cumplimiento obligatorio por parte de las y los servidores y obreros de la Empresa. La inobservancia de estas disposiciones estará sujeta a las sanciones disciplinarias correspondientes, previo agotar el debido proceso establecido en la normativa interna. De conformidad con el artículo 128 del Reglamento Interno de la Administración del Talento Humano para los funcionarios regidos por la LOEP de la Empresa Pública Metropolitana de Pasajeros de Quito, la autoridad o funcionario que dispusiere el pago de remuneración a personas cuyo nombramiento, contrato, traslado, aumento de remuneración o licencia, o en general cualquier acto administrativo, que hubiere sido efectuado en contravención del presente reglamento, será personal y pecuniariamente responsable de los valores indebidamente pagados. En igual responsabilidad incurrirán todos los actores tanto del área de Talento Humano como del área Financiera que efectuaren pagos en contravención del presente reglamento, y quedarán igualmente obligados al reintegro inmediato que tales pagos representen. La Empresa tendrá la acción coactiva para la recuperación de los valores indebidamente pagados del servidor. Queda prohibido tramitar los pagos que a nombre del encargo y/o subrogación se realicen. Si no se han observado las disposiciones establecidas en la Ley, el Reglamento Interno de Personal y estas políticas de aplicación, cuya responsabilidad es de Control Previo o de la Coordinación de Talento Humano (...)"

Sin embargo, pese a lo estipulado por el Gerente General mediante la citada Resolución, se verificó que se continuó con los procedimientos para el encargo y la subrogación de puestos, sin el cumplimiento de la normativa vigente.

Con Resolución Administrativa EPMPQ-GG-008-B de 24 de julio de 2014, el Gerente General derogó la Resolución Administrativa EPMPQ-GG2013-006, debilitando el control interno, sin embargo, se continuó realizando encargos y subrogaciones sin observar lo establecido en el artículo 21 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas,

Acuerdo y uno más.

artículos 126 y 127 de la Ley Orgánica de Servicio Público, artículos 270 y 271 del Reglamento a la LOSEP.

Adicionalmente, los Reglamentos Internos de Talento Humano, vigentes durante el periodo de análisis disponen en los mismos términos lo siguiente:

“... Art. 128- PAGO INDEBIDO.- La autoridad o funcionario que dispusiere el pago de remuneración a personas cuyo nombramiento, contrato, traslado, aumento de remuneración o licencia, o en general cualquier acto administrativo, que hubiere sido efectuado en contravención del presente reglamento, será personal y pecuniariamente responsable de los valores indebidamente pagados. En igual responsabilidad incurrirán los pagadores, tesoreros o administradores que efectuaren pagos en contravención del presente reglamento, y quedarán igualmente obligados al reintegro inmediato que tales pagos representen. La Empresa tendrá la acción coactiva para la recuperación de los valores indebidamente pagados... Art. 139.- SUBROGACIÓN O ENCARGO.- Cuando por disposición escrita de autoridad competente, un servidor deba subrogar a superiores jerárquicos o ejercer un encargo en los que perciban mayor remuneración mensual unificada, previo informe favorable de la Dirección de Gestión del Talento Humano, recibirá la diferencia de la remuneración mensual unificada, obtenida entre el valor que percibe el subrogante y el valor que perciba el subrogado, durante el tiempo que dure el reemplazo y a partir de la fecha en que se inicie tal encargo o subrogación, sin perjuicio del derecho del titular a recibir la remuneración que le corresponda... DISPOSICIONES GENERALES SEGUNDA:- En lo no previsto en este Reglamento Interno de Administración del Talento Humano se aplicará, como norma supletoria, la Ley Orgánica de Servicio Público (...).”

Por lo expuesto se determinó que los Gerentes Generales, en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014, del 16 de junio de 2014 al 9 de enero de 2015, del 10 de enero al 9 de junio de 2015 y del 9 de junio de 2015 al 31 de diciembre de 2017, respectivamente; y, los Coordinadores de Talento Humano en funciones del 24 de septiembre de 2012 al 11 de mayo de 2014 y del 17 de junio de 2014 al 10 de febrero de 2015, del 11 de febrero al 16 de abril de 2015, del 1 de junio al 1 de septiembre de 2015, del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016 y del 9 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017, realizaron pagos por concepto de subrogaciones y encargos y emitieron acciones de personal, a favor de servidores que no cumplieran con los requisitos mínimos para ejercer los cargos, incumpliendo lo establecido en el artículo 21 la Ley Orgánica de Empresas Públicas, 126 de la LOSEP, y artículos 66 y 139 del Reglamento Interno y la Resolución Interna EPMTQP-GG-2013-006 de 26 de febrero de 2013 vigente hasta el 24 de julio de 2014, así como, la falta de control y supervisión de los Gerentes Administrativos Financieros en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 5 de mayo de 2014, del 6 de mayo al 15 de junio de 2014, del 22 de julio de 2014 al

19 de enero de 2015 y del 20 de enero al 9 de junio de 2015, 10 de junio de 2015 al 27 de abril de 2017 y del 24 de mayo al 31 de diciembre de 2017, respectivamente, quienes tramitaron y solicitaron los pagos, ocasionando que se cancele por concepto de subrogaciones y encargos más beneficios de ley por 281 631,33 USD, injustificadamente.

Con oficios del 026 al 064-UAI-2018 de 17 de abril de 2018, se comunicaron los resultados provisionales, a los Gerentes Generales, Gerentes Administrativos Financieros y Coordinadores de Talento Humano, en sus respectivos períodos de gestión, sin obtener respuesta.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados efectuada el 26 de abril de 2017, el Coordinador de Talento Humano en funciones del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016, con oficio de 7 de mayo de 2018, comunicó:

“... Toda subrogación o encargo se ejecutaba por disposición de la Gerencia Administrativa Financiera y eran aprobadas y firmadas por la Gerente General; en tal consideración, la Coordinación a mi cargo no tenía ámbito de decisión ante las mismas (...).”

Lo señalado por el servidor no modifica el comentario de auditoría, por cuanto emitió y suscribió las acciones de personal por subrogaciones y encargos, sin observar la normativa vigente.

Conclusión

Los Gerentes Generales y los Coordinadores de Talento Humano, en sus respectivos periodos de gestión, autorizaron subrogaciones y encargos; y, los Gerentes Administrativos Financieros, no supervisaron y controlaron los pagos, que se realizaron a servidores que no cumplieron con el perfil requerido para desempeñar el cargo, incumpliendo lo establecido la Ley Orgánica de Empresas Públicas, Ley Orgánica de Servicio Público y el del Reglamento Interno y la Resolución Interna EPMPQ-GG-2013-006 de 26 de febrero de 2013, vigente hasta el 24 de julio de 2014, ocasionando que se cancele injustificadamente 281 631,33 USD.

Cuarenta y tres mil.

Recomendaciones

Al Gerente General

16. Dispondrá al Coordinador de Talento Humano que previo a la emisión de las acciones de personal para subrogaciones y encargos, verifique que el servidor al que se le encargará o subrogará un puesto, cumpla con todos los requisitos establecidos en la normativa legal vigente.
17. Dispondrá al Coordinador de Talento Humano que previo a emitir las acciones de personal, verifique los casos en los que corresponde realizar un encargo y en los que corresponda realizar una subrogación.

Al Coordinador de Talento Humano

18. Emitirá las acciones de personal correspondiente a encargos o subrogaciones a servidores que cumplan con todos los requisitos establecidos en la normativa legal vigente.

Servidores de libre remoción contratados sin cumplir con requisitos legales

Durante los años 2015 y 2016 los Gerentes Generales suscribieron contratos bajo la modalidad de libre designación y remoción con seis servidores que no acreditaron poseer títulos universitarios de tercer nivel según se comprobó con la ausencia de registros en el portal institucional de la SENESCYT y de fotocopias certificadas en sus expedientes, requisitos contemplados en el Manual de Valoración y Clasificación de Puestos vigente desde el 15 de octubre de 2012; y sin la existencia de los informes favorables expedidos por los Coordinadores de Talento Humano para los siguientes cargos:

CI	Cargo	Título registrado en la SENESCYT a la fecha de ingreso	Fecha de inicio de funciones	Informe favorable para la designación
1714646393	Gerente Administrativa Financiera	No	2015-01-20	Si
0601569742	Coordinador de Talento Humano	No	2015-02-11	No

Cuarenta y cuatro yyy.

CI	Cargo	Título registrado en la SENESCYT a la fecha de ingreso	Fecha de inicio de funciones	Informe favorable para la designación
1722832662	Coordinadora Financiera	No	2015-03-02	Si
1705282125	Secretario General	No	2015-06-09	No
0602116725	Coordinadora Administrativa	No	2015-07-30	No
1705291886	Subgerente General	No	2016-10-01	No

Con oficios 026 a 064-UAI-2018 de 17 de abril de 2018, se comunicó resultados provisionales a los Gerentes Generales, Coordinador de Talento Humano y Gerentes Administrativos Financieros, funcionarios relacionados con el examen.

Al respecto, la Gerente Administrativa Financiera en funciones del 20 de enero al 9 de junio de 2015, con comunicación de 23 de abril de 2018, indicó:

“... previo a la expedición de los correspondientes nombramientos, la Coordinación de Talento Humano debió emitir el informe técnico favorable a fin de que el Gerente General de la Empresa suscriba las acciones de personal, por tal motivo es de exclusiva responsabilidad de la verificación del cumplimiento de los requisitos formales establecidos en el Manual de Puestos Institucional, de los servidores de libre remoción que fueron nombrados en su momento por el Gerente General de la EPMPQ (...).”

Lo manifestado por la servidora ratifica el contenido del comentario, por cuanto la Coordinación de Talento Humano no emitió informes favorables, ni verificó que los aspirantes cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento Interno de Talento Humano.

Posterior a la conferencia final de resultados efectuada el 26 de abril de 2017, la Gerente Administrativa Financiera, encargada, en funciones del 27 de abril al 23 de mayo de 2017, con oficio 2018-MG-002 de 9 de mayo de 2018, manifestó:

“... en ningún momento he sido requerida de información; por lo que adjunto copia de mi título en el que otras cosas señala: “...La República del Ecuador en su nombre y por autoridad de la Ley UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA DELECUADOR (sic) LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA SOLIDARIA CONFIERE EL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL A:...C.C 060211672-5... Expedido en la Ciudad de Ambato el08 (sic) de octubre de 2007... Para sustentar que mi Título otorgado es legal, me permito transcribir lo señalado en la Resolución NO. RPC-SO-018-No-127-2012, del CONSEJO DE

Cuarenta y cinco Uuy.

EDUCACIÓN SUPERIOR, expedido el 13 de junio de 2012, que en su artículo 1 dice: "...Los títulos expedidos por la ex Universidad Cooperativa de Colombia del Ecuador que no han sido inscritos en el Registro Académico del CONESUP, que actualmente administra la SENESCYT a través del SN IESE y cuyos expedientes se encuentren en el archivo del CONESUP, serán inscritos en el mencionado registro (...)".

Lo citado por la servidora no modifica la observación de auditoría, por cuanto la Comisión Permanente de Universidades y Escuelas Politécnicas del CES con Acuerdo ACU-SO-65-N1264 de 3 de diciembre de 2013 en su Sexagésima Quinta Sesión Ordinaria, puso en conocimiento de la referida servidora que no procede el registro del Título de INGENIERA COMERCIAL, emitido por la ex Universidad Cooperativa de Colombia del Ecuador (UCCE); y con Resolución RPC-SO-18-No198-2014 de 14 de mayo de 2014, y se negó el Recurso de Apelación interpuesto por improcedente.

Realizada la consulta en la página web del SENESCYT se ratificó que no existe ningún título registrado a nombre de la Gerente Administrativa Financiera, encargada.

La Gerente Administrativa Financiera en funciones del 20 de enero al 9 de junio de 2015, con comunicación de 16 de mayo de 2018, indicó:

"... De acuerdo al examen especial al cual está sujeto dicho informe...es importante que se rigen únicamente bajo la siguiente base legal y en función de los INTERESADOS EN PARTICIPAR EN LOS CONCURSOS DE MERITOS Y OPOSICIÓN PARA LLENAR VACANTES...con excepción de servidores públicos de elección popular o de LIBRE REMOCIÓN...Es decir que por ley, todos los concursos de mérito y oposición son para la contratación de personal administrativo técnico y de apoyo...el personal de libre remoción que fue nombrado en su momento por el Gerente General de la EPMPQ, serán nombrados por la máxima autoridad (...)".

Lo señalado por la servidora no modifica el contenido del comentario, por cuanto se designó y se pagó remuneraciones a servidores de libre remoción que no cumplieron con el requisito establecido en el Manual de Valoración y Clasificación de Puestos.

Los Gerentes Generales en funciones del 10 de enero al 9 de junio de 2015; del 9 de junio 2015 al 31 de diciembre de 2017; Coordinadores de Talento Humano en funciones del 17 de junio de 2014 al 10 de febrero de 2015, del 11 de febrero al 16 de abril de 2015, del 1 de junio al 1 de septiembre de 2015, del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016; y, del 9 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017, y Gerentes

Cuarenta y seis qta.

Administrativos Financieros que actuaron entre del 20 de enero al 9 de junio de 2015, 10 de junio de 2015 al 27 de abril de 2017 y del 24 de mayo al 31 de diciembre de 2017; incumplieron el artículo 67 literal d), del Reglamento Interno de Talento Humano, vigente desde el 2 de septiembre de 2011 al 29 de diciembre de 2016, que en su parte pertinente estipuló:

“... REQUISITOS PARA EL INGRESO. - Para ingresar al servicio público de la Empresa se requiere: d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica, experiencia y demás competencias exigibles previstas en el manual de clasificación de puestos de la Empresa (...).”

Además, inobservaron las Normas de Control Interno 407-03 Incorporación de personal, 407-10 Información actualizada del personal; y, el Manual de Valoración y Clasificación de Puestos aprobado por la EPMPQ vigente desde el 15 de octubre de 2012.

Lo comentado se presentó por cuanto los Gerentes Generales, Coordinadores de Talento Humano y Gerentes Administrativos Financieros, no supervisaron, ni verificaron que se cuente con documentación que acredite el perfil académico e informes técnicos favorables requeridos previo el ingreso al servicio público, lo que ocasionó que se incorpore personal sin garantizar el cumplimiento de aptitudes y competencias necesarias para desempeñarse en las atribuciones establecidas.

Conclusión

Se suscribieron seis contratos bajo la modalidad de libre designación y remoción con servidores que no acreditaron títulos universitarios de tercer nivel registrados en la SENESCYT, según lo requerido en el Manual de Valoración y Clasificación de Puestos de la empresa y sin informes favorables previos, por cuanto los Gerentes Generales, Coordinadores de Talento Humano y Gerentes Administrativos Financieros, no supervisaron, ni verificaron dicha documentación, lo que ocasionó que se incorpore personal sin garantizar el cumplimiento de aptitudes y competencias para desempeñarse en las atribuciones establecidas.

Cuarenta y siete yuj.

Recomendaciones

Al Gerente General

19. Designará a servidores de libre remoción que cumplan con los requisitos de formación académica, experiencia y demás competencias exigibles previstas en el manual de clasificación de puestos de la Empresa.

Al Coordinador de Talento Humano

20. Realizará un análisis de los servidores de libre remoción que no cumplen con los requisitos establecidos en el manual de clasificación de puestos e informará por escrito al Gerente General, para la toma de decisiones correspondiente.

21. Previo la contratación de personal, analizará la documentación de soporte según lo determina el manual de clasificación de puestos, luego de lo cual emitirá el informe correspondiente.

Entidad no recibió productos de personal contratado, contrató a profesional con impedimento legal y a técnicos especializados bajo relación de dependencia

En los procesos de reclutamiento, selección y pagos efectuados entre el 1 de septiembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2017, se establecieron las siguientes observaciones:

- La Gerente Administrativa Financiera con memorando GAF-2015-0894 de 10 de septiembre de 2015, solicitó a la Gerente General, contratar bajo los servicios profesionales a un técnico experto que colaboré en el análisis y depuración de las cuentas de los estados financieros. La Gerente General y el profesional contratado suscribieron un contrato civil de servicios profesionales el 17 de septiembre de 2015, vigente hasta el 31 de diciembre de 2015, el mismo que se renovó en dos oportunidades: el 4 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016; y, el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, en los tres instrumentos legales se fijó un honorario mensual de 2 466,67 USD más IVA.

Cuarenta y seis mil.

En los archivos de la entidad no se encontraron los productos que evidencien el cumplimiento del objeto definido en cada contrato firmado entre 2015 y 2017, tampoco el análisis con el cual se estableció el honorario mensual; sin embargo, en los expedientes de pago los Especialistas de Control Previo 1, informaron que el trámite cumple con los requisitos de forma y fondo a fin de continuar con el pago. El valor total facturado sin incluir IVA fue de 65 366,75 USD (Anexo 5).

- El Gerente Jurídico a través de memorando AJ-2015-316 de 30 de abril de 2015, solicitó al Gerente General, contratar por ocho meses bajo la modalidad de servicios profesionales con el grado de Especialista Jurídico 4, a un profesional con conocimientos y experiencia en Contratación Pública y Derecho Administrativo; con la finalidad de brindar soporte al área requirente. Por lo que el Gerente General suscribió un contrato civil de servicios profesionales de 22 de mayo de 2015, con una profesional para que preste sus servicios en la Gerencia Jurídica durante días y horas de oficina hasta el 31 de diciembre de 2015, con un honorario mensual de 1 800,00 USD mensuales más IVA, renovándose en dos ocasiones el 4 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016; y, el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, con el mismo honorario inicial.

En los expedientes de pago se adjuntaron los informes que evidencian el cumplimiento del objeto contratado por la profesional, adicionalmente se verificó que la misma, poseía impedimento para ejercer cargo público por compra de renuncia con indemnización y por ser deudora del estado, según base de datos del Ministerio del Trabajo, sin embargo, no existió evidencia sobre el análisis realizado para determinar el honorario fijado y la citada observación de impedimento no se determinó en los controles previos al devengado, y a los pagos por los cuales la profesional emitió facturas por 56 380,60 USD, sin incluir IVA, los mismos que se encuentran justificados.

- Entre julio de 2015 y julio de 2017, se contrató bajo relación de dependencia a Técnicos Especializados, a quienes se canceló a través de roles de pago mensuales, remuneraciones más beneficios que totalizaron 166 711,47 USD (Anexo 5), de la muestra analizada se verificó la designación de los siguientes Técnicos Especializados: en Desarrollo Organizacional, en Asociación Público Privado y en Manejo de Personal.

Claridad y nueva qu.

Los servidores que ocuparon los cargos detallados anteriormente estuvieron bajo relación de dependencia de la EPMT PQ, lo que ocasionó que no se exija la entrega de productos, ni se verifique que las actividades realizadas se utilizaron en beneficio de la empresa.

Con oficios del 026 al 064-UAI-2018 de 17 de abril de 2018, se comunicaron los resultados provisionales a los Gerentes Generales, Gerentes Administrativos Financieros, Coordinadores de Talento Humano, Especialistas de Control Previo y a los profesionales contratados, en sus respectivos períodos de gestión.

Al respecto, la Gerente Administrativa Financiera en funciones del 20 de enero al 9 de junio de 2015, con comunicación de 23 de abril de 2018, indicó:

“... De lo expuesto se deduce que la Coordinación de Talento Humano previo a la contratación de la profesional, debió emitir el informe técnico que justifique la necesidad de esta contratación; y, conforme el artículo 148 del Reglamento General de la LOSEP, la compra de renuncia con indemnización no constituye impedimento para la suscripción de un contrato civil de servicios profesionales, ya que por la naturaleza de este tipo de contratos no constituye relación de dependencia (...).”

La profesional contratada para temas de contratación pública, con oficio de 23 de abril de 2018, indicó:

“... Mi contratación con la Empresa Pública Metropolitana de Pasajeros de Quito, fue realizada conforme a lo establecido...que por disposición expresa de la normativa legal indicada no tiene impedimento legal para su suscripción. El certificado del Ministerio de Trabajo establece impedimento legal de ejercer funciones en relación de dependencia...se ha demostrado incluso de acuerdo a lo manifestado por usted, que ha existido el devengo oportuno y correcto de mi trabajo; según el objeto de contratación (...).”

Lo manifestado por la servidora y la profesional contratada modifica parcialmente el contenido del comentario por cuanto, si bien es cierto que la Doctora mantiene un impedimento por compra de renuncia con indemnización y está facultada para suscribir contratos civiles de servicios, se debió considerar que además en el impedimento constaba como deudora a entidades del sector público.

Plumarta (1/1)

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados efectuada el 26 de abril de 2017, con comunicación de 2 de mayo de 2018, la profesional contratada, informó:

“... En el mencionado informe se indicó, que en el Ministerio del Trabajo, registraba que la suscrita constaba como deudora del Estado; en tal virtud, me acerque personalmente al Ministerio de Trabajo, aclarar esta observación; de forma inmediata remediaron este inconveniente en el sistema informático. Para constancia de la misma, adjunto copia actualizada del certificado del Registro de no Tener Impedimento Legal para Ejercer Cargo Público; en el que se indica la información correcta (...).”

Lo comentado por la profesional contratada ratifica lo comentado por el Equipo de Auditoría, en vista de que, a la fecha de suscripción de los respectivos contratos, mantenía impedimento para suscribir contratos de Prestación de Servicios Civiles.

El profesional contratado en temas de Asesoría Administrativa, Contable y Financiera, con oficio 2018-JT-001 recibido el 26 de abril de 2018, indicó:

“... Para ratificar el cumplimiento de mis labores y cumplimiento de los objetivos y conforme lo señalado en la Cláusula Tercera del Contrato Civil de Servicios Profesionales, legalizado el 17 de septiembre de 2015, me permito remitir a usted como justificativos por los honorarios mensuales cobrados de los años 2015, 2016, 2017... justificativos e informes, que agradeceré a usted, revisarlos y dejar sin efecto dicha observación expuesta en el oficio de la referencia (...).”

Lo comentado por el profesional, no modifica el criterio de Auditoría, debido a que en el análisis de los informes mensuales de los años 2015, 2016 y 2017 presentados, se determinó que en los mismos constan actividades que no están relacionados con el objeto contractual, además no entregó los productos acordados, mismos que debían remitirse en forma mensual; y, no presentó evidencia documental de la entrega del informe final de los procesos al término de los años 2015 y 2016 (Anexo 4), conforme con lo estipulado en la CLÁUSULA TERCERA de los contratos suscritos en el 2015 y 2016, y CLÁUSULA CUARTA del contrato del 2017.

El Coordinador de Talento Humano en funciones del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016, con oficio de 7 de mayo de 2018, comunicó:

“... Respecto a los contratos con Técnicos Especializados, señala el Informe que “no entregaron los productos”, estas personas se encontraban bajo responsabilidad y dependencia directa de la Gerencia General (...).”

Cinuenta y uno y 1/4.

Lo señalado por el servidor ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, por cuanto se contrató técnicos especializados los mismos que se encontraban bajo relación de dependencia y constaban en los roles de pago que son elaborados y tramitados en la Coordinación de Talento Humano.

La Gerente General en funciones del 9 de junio 2015 al 31 de diciembre de 2017; Coordinadores de Talento Humano en funciones del 1 de junio al 1 de septiembre de 2015, del 2 de septiembre de 2015 al 2 de mayo de 2016; y, del 9 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017, y Gerente Administrativa Financiera en funciones del 10 de junio de 2015 al 27 de abril de 2017 y del 24 de mayo al 31 de diciembre de 2017; y Especialistas de Control Previo 1 en funciones del 1 de septiembre de 2012 al 31 de diciembre de 2017 y del 20 de noviembre de 2014 al 31 de diciembre de 2017, incumplieron el artículo 148 del Reglamento de Ley Orgánica de Servicio Público que señala:

“... Artículo 148.- De los contratos civiles de servicios .- La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización, fuere insuficiente el mismo o se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados, que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada, y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes. Estos contratos se suscribirán para puestos comprendidos en todos los grupos ocupacionales y se pagarán mediante honorarios mensualizados. Las personas a contratarse bajo esta modalidad no deberán tener inhabilidades, prohibiciones e impedimentos establecidos para las y los servidores públicos. Tratándose de personas que hayan recibido indemnización o compensación económica por compra de renuncia, retiro voluntario, venta de renuncia u otras figuras similares no constituirá impedimento para suscribir un contrato civil de servicios (...).”

Además, el artículo 128 de la Ley Orgánica de Servicio Público, dispone:

“... PAGO INDEBIDO. - La autoridad o funcionario que dispusiere el pago de remuneración a personas cuyo nombramiento, contrato, traslado, aumento de remuneración o licencia, o en general cualquier acto administrativo, que hubiere sido efectuado en contravención del presente reglamento, será personal y pecuniariamente responsable de los valores indebidamente pagados. En igual responsabilidad incurrirán los pagadores, tesoreros o administradores que efectuaren pagos en contravención del presente reglamento, y quedarán igualmente obligados al reintegro inmediato que tales pagos representen. La Empresa tendrá la acción coactiva para la recuperación de los valores indebidamente pagados (...).”

Cincuenta y dos mil.

Lo comentado se produjo por cuanto los Gerentes Generales, Gerentes Administrativos Financieros, Coordinadores de Talento Humano y Especialistas de Control Previo 1, en sus respectivos periodos de gestión, suscribieron contratos civiles de servicios en la materia de Asesoría Administrativa, Contable y Financiera y no verificaron, ni vigilaron que se entreguen los productos en los términos previstos en el objeto de los citados contratos, que se contrate una abogada bajo la denominación de especialista jurídico 4 que tenía impedimento y que los servidores contratados como Técnicos Especializados estuvieron bajo relación de dependencia, lo que ocasionó que la empresa no cuente con los productos esperados, que no sea posible verificar las actividades realizadas y si estas se utilizaron en beneficio de la empresa, generando un pago injustificado por 232 078,22 USD (Anexo 5).

Conclusión

Los Gerentes Generales, Coordinadores de Talento Humano, Gerentes Administrativos Financieros y Especialistas de Control Previo 1, en sus respectivos periodos de gestión, quienes suscribieron contratos civiles de servicios en la materia de Asesoría Administrativa, Contable y Financiera, no verificaron, ni vigilaron que se entreguen los productos en los términos previstos en el objeto de los citados contratos, que se contrate una abogada bajo la denominación de especialista jurídico 4 que tenía impedimento y que los servidores contratados como Técnicos Especializados estuvieron bajo relación de dependencia, lo que ocasionó que la empresa no cuente con los productos esperados, que no sea posible verificar las actividades realizadas y si estas se utilizaron en beneficio de la empresa, generando un pago injustificado por 232 078,22 USD.

Recomendaciones

Al Gerente General

22. Suscribirá contratos civiles de servicios profesionales en casos que se encuentren debidamente justificados y para actividades temporales, y verificará que los productos entregados estén utilizándose en beneficio de la empresa.

Cuenta y tres qu.

23. Dispondrá al Coordinador de Talento Humano que en los casos que se requiera contratar técnicos especializados, los mismos no ingresen bajo relación de dependencia.

Al Coordinador de Talento Humano

24. Realizará el análisis de las funciones que realizan los servidores de la empresa y determinará los casos en los que estrictamente sea necesario realizar la contratación de servicios civiles profesionales y de Técnicos Especializados.

Al Gerente Administrativo Financiero

25. Dispondrá a los Especialistas de Control Previo 1, verifiquen que los productos entregados por los contratados, sean los productos establecidos y que los mismos tengan relación con en el objeto del contrato.

26. Realizará en conjunto con el Gerente General y Gerente Jurídico, las gestiones necesarias para recuperar lo indebidamente pagado a los demás Técnicos Especializados contratados bajo relación de dependencia.



Mgs. Nadia Moreno

Auditora Jefe EPMPQ