

N° C.C.:

N° NIS : 2611

PERIODO : 2025



CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PASTAZA

DPP-0005-2025

HOSPITAL GENERAL PUYO

INFORME GENERAL

Examen Especial a los pagos de horas suplementarias, extraordinarias, recargos y beneficios sociales (subsidio familiar, subsidio de antigüedad, transporte y alimentación) de los trabajadores pertenecientes a la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud - (OSUNTRAMSA)"; al control en la presentación de las declaraciones patrimoniales juradas e impedimentos de ejercer cargo público; a los procesos de desvinculación, liquidación y pago de reparaciones económicas ordenadas mediante sentencias judiciales; y, a la planificación y ejecución de los concursos de méritos y oposición en cumplimiento a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP y de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, por el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2019 y el 31 de mayo de 2024

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERIODO DESDE : 2019-06-01

HASTA : 2024-05-31

Orden de Trabajo : 0007-DPP-AE-2024

Fecha O/T : 2024-07-01

Examen especial a los pagos de horas suplementarias, extraordinarias, recargos y beneficios sociales (subsido familiar, subsidio de antigüedad, transporte y alimentación) de los trabajadores pertenecientes a la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud – (OSUNTRAMSA)"; al control en la presentación de las declaraciones patrimoniales juradas e impedimentos de ejercer cargo público; a los procesos de desvinculación, liquidación y pago de reparaciones económicas ordenadas mediante sentencias judiciales; y, a la planificación y ejecución de los concursos de méritos y oposición en cumplimiento a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP y de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, en el Hospital General Puyo, por el período comprendido entre el 1 de junio de 2019 y el 31 de mayo de 2024.

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

SIGLAS/ ABREVIATURAS	SIGNIFICADO
CACES	Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior
CEAACES	Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior
COVID-19	Síndrome respiratorio agudo producido por un Coronavirus
CUR	Comprobante Único de Registro
DPJ	Declaración Patrimonial Jurada
EHEP	Examen de Habilitación para el Ejercicio Profesional
LOSEP	Ley Orgánica de Servicio Público
OSUNTRAMSA	Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud
QUIPUX	Sistema de Gestión Documental
SENESCYT	Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación
SPRYN	Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina
USD	Dólares de los Estados Unidos de Norte América

INDICE

CONTENIDO	PÁGINA N°
Carta de Presentación	1
CAPÍTULO I	
INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	
Motivo del examen	3
Objetivos del examen	3
Alcance del examen	4
Base legal	4
Estructura orgánica	4
Objetivos de la entidad	5
Monto de recursos examinados	6
CAPÍTULO II	
RESULTADOS DEL EXAMEN	
Seguimiento al Cumplimiento de Recomendaciones	8
Pago de subsidio de transporte y antigüedad a los Trabajadores sin cumplir las condiciones establecidas en la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo".	8
Pago de horas extraordinarias (recargos) de los días sábados, domingos y feriados que fueron parte de la jornada regular de trabajo.	27
Falta de control en la presentación de las Declaraciones Patrimoniales Juradas de inicio, periódica y fin de gestión y del Registro de no tener Impedimento legal para ejercer cargo público.	45
Acciones de protección interpuestas en contra de la entidad generaron restituciones de los servidores de la institución mediante sentencias judiciales	65
Planificación y ejecución del concurso de méritos y oposición en aplicación a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP con observaciones	79
Vinculación de profesionales de la salud, mediante concurso de méritos y oposición, sin cumplir con requisitos previo al ingreso al servicio público.	90
Servidores/as, ex servidores/as públicos y relacionados	Anexo1



Ref: Informe aprobado el: 2025-03-13

Puyo,

Señor
Gerente de Hospital
Hospital General Puyo
Presente. -

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial a los pagos de horas suplementarias, extraordinarias, recargos y beneficios sociales (subsidio familiar, subsidio de antigüedad, transporte y alimentación) de los trabajadores pertenecientes a la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud - (OSUNTRAMSA)"; al control en la presentación de las declaraciones patrimoniales juradas e impedimentos de ejercer cargo público; a los procesos de desvinculación, liquidación y pago de reparaciones económicas ordenadas mediante sentencias judiciales; y, a la planificación y ejecución de los concursos de méritos y oposición en cumplimiento a la Disposición Transitoria "Undécima" de la LOSEP y de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, en el Hospital General Puyo, por el período comprendido entre el 1 de junio de 2019 y el 31 de mayo de 2024.

La acción de control se realizó 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. Bertha Leonor Usca Quishpe
Directora Provincial 1 - Pastaza

CAPITULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial al Hospital General Puyo se efectuó en cumplimiento a la orden de trabajo 0007-DPP-AE-2024 de 1 de julio de 2024, con cargo al Plan Anual de Control del año 2024 de Auditoría Externa de la Dirección Provincial de Pastaza de la Contraloría General del Estado, modificada mediante memorandos 217 y 001007-DPP-2024 de 21 de octubre y 10 de diciembre de 2024, respectivamente.

Objetivos del examen

- Evaluar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables relacionadas con el pago de horas suplementarias, extraordinarias, recargos y beneficios sociales (subsidio familiar, subsidio de antigüedad, transporte y alimentación), con el fin de garantizar el uso adecuado de los recursos públicos.
- Determinar que la planificación y ejecución de los concursos de méritos y oposición en cumplimiento a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP y de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, se hayan ejecutado de acuerdo a las disposiciones legales que lo rigen.
- Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales, relacionadas con el control en la presentación de la declaración patrimonial jurada e impedimentos de ejercer cargo público, al iniciar y finalizar la gestión y con la periodicidad que determina la ley.
- Determinar si los procesos de desvinculación, liquidación y pago de reparaciones económicas ordenadas mediante sentencias judiciales, se efectuaron en cumplimiento a las disposiciones legales y con base en los términos señalados en la sentencia judicial correspondiente



Alcance del examen

Se analizó los pagos de horas suplementarias, extraordinarias, recargos y beneficios sociales (subsido familiar, subsidio de antigüedad, transporte y alimentación) de los trabajadores pertenecientes a la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud - (OSUNTRAMSA)"; al control en la presentación de las declaraciones patrimoniales juradas e impedimentos de ejercer cargo público; a los procesos de desvinculación, liquidación y pago de reparaciones económicas ordenadas mediante sentencias judiciales; y, a la planificación y ejecución de los concursos de méritos y oposición en cumplimiento a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP y de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, en el Hospital General Puyo, por el período comprendido entre el 1 de junio de 2019 y el 31 de mayo de 2024.

Base legal

Mediante Acuerdo Ministerial 6408 publicado mediante Registro Oficial 793 de 25 de julio de 1984, el Ministerio de Salud Pública, expidió el Reglamento Orgánico Funcional General de Hospitales del Ministerio Salud Pública, en el que se definió las funciones, clasificación, actividades, estructura orgánica y funcional de los hospitales, cantonales, provinciales y nacionales.

El Ministerio de Salud Pública, mediante Acuerdo 1537 de 31 de julio de 2012, publicado en la Edición Especial del Registro Oficial 339 de 25 de septiembre de 2012, emitió el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, en el cual establece las atribuciones y responsabilidades de los puestos directivos de los Hospitales con capacidad superior a 70 camas.

Estructura orgánica

De acuerdo con el artículo 8 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales, su estructura es la siguiente:

COPIA

1. Proceso Gobernante

1.1 Direccionamiento Estratégico del Hospital

2 Procesos Agregadores de valor

2.1. Gestión Asistencial

2.1.1. Gestión de Especialidades Clínicas y/o Quirúrgicas

2.1.2. Gestión de Cuidados de Enfermería

2.1.3. Gestión de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico

2.1.4 Gestión de Docencia e investigación.

3 Procesos Habilitantes de Asesoría

3.1. Gestión de Planificación, Seguimiento y Evaluación de la Gestión

3.2. Gestión de Asesoría Jurídica

3.3. Gestión de Comunicación

3.4. Gestión de Calidad

4 Procesos habilitantes de Apoyo

4.1 Gestión de Atención al Usuario

4.2 Gestión de Admisiones

4.3 Gestión Administrativa y Financiera

4.3.1. Gestión de Talento Humano

4.3.2. Gestión Financiera

4.3.3. Gestión Administrativa

4.3.4. Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Objetivos de la entidad

Los objetivos del Hospital General Puyo se describen en el artículo 2 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, emitido mediante Acuerdo 00001537 de 31 de julio de 2012, así:

 CINCO

Objetivos Estratégicos:

“... **Objeto 1:** Garantizar la equidad en el acceso y gratuidad de los servicios.- **Objetivo 2:** Trabajar bajo los lineamientos del Modelo de Atención Integral de Salud de forma integrada y en red con el resto de las Unidades Operativas de Salud del Ministerio de Salud Pública y otros actores de la red pública y privada complementaria que conforman el sistema nacional de salud del Ecuador.- **Objetivo 4:** Involucrar a los profesionales en la gestión del hospital, aumentando su motivación, satisfacción y compromiso con la misión del hospital.- **Objetivo 5:** Garantizar una atención de calidad y respeto a los derechos de las y los usuarios, para lograr la satisfacción con la atención recibida.- **Objetivo 6:** Desarrollar una cultura de excelencia con el fin de optimizar el manejo de los recursos públicos, y la rendición de cuentas (...).”

Monto de recursos examinados

Respecto a los pagos por hora suplementarias, extraordinarias, recargos y beneficios sociales; y, procesos de desvinculación, liquidación y pago de reparaciones económicas ordenadas mediante sentencias judiciales, el monto de recursos examinados ascendió a 385 811,38 USD, conforme lo descrito:

Pagos de horas suplementarias, extraordinarias, recargos y beneficios sociales (subsido familiar, subsidio de antigüedad, transporte y alimentación) de los trabajadores pertenecientes a la “Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud - (OSUNTRAMSA).

No.	Descripción	2019 (*)		2020		2021		2022		2023		2024(**)		TOTAL	
		Cant.	Valor USD	Cant.	Valor USD.	Cant.	Valor USD.	Cant.	Valor USD.						
1	Pagos de beneficios sociales (Subsidio de Transporte)	6	1 572,50	13	3 129,50	14	4 025,50	19	5 744,00	11	5 278,50	5	2 220,00	68	21 970,00
2	Pagos de beneficios sociales (Subsidio de Alimentación)		12 556,00		24 988,00		32 168,00		45 944,00		42 024,00		17 692,00		175 372,00
3	Pagos de beneficios sociales (Subsidio de cargas Familiares)		992,02		2 030,26		2 492,00		3 855,50		3 620,50		1 664,60		14 654,88
4	Pagos de beneficios sociales (Subsidio de Antigüedad)		3 613,20		8 022,01		8 634,27		9 586,74		9 889,28		4 646,84		44 392,34
5	Pagos de horas suplementarias extraordinarias, recargos		1		6 550,79		1		5 818,71		1		5 516,33		1
TOTAL GENERAL		7	25 284,51	14	43 988,48	15	52 836,10	20	76 797,05	12	74 260,62	6	47 015,67	74	320 182,43

(*) Desde el 1 de junio de 2019

(**) Hasta el 31 de mayo de 2024

OSU

Procesos de desvinculación, liquidación y pago de reparaciones económicas ordenadas mediante sentencias judiciales.

No.	Descripción	2019 (*)		2020		2021		2022		2023		2024(**)		TOTAL	
		Cant.	Valor USD.	Cant.	Valor USD.	Cant.	Valor USD.	Cant.	Valor USD.	Cant.	Valor USD.	Cant.	Valor USD.	Cant.	Valor USD.
1	Liquidación	0	0,00	1	2 079,64	1	1 793,91	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	3 873,55
2	Pago de reparaciones económicas	0	0,00	0	0,00	8	28 499,77	4	33 255,63	0	0,00	0	0,00	12	61 755,40
TOTAL GENERAL		0	0,00	1	2 079,64	9	30 293,68	4	33 255,63	0	0,00	0	0,00	14	65 628,95

(*) Desde el 1 de junio de 2019

(**) Hasta el 31 de mayo de 2024

Control en la presentación de las Declaraciones Patrimoniales Juradas e Impedimentos de ejercer cargo público y a la Planificación y ejecución de los concursos de méritos y oposición en cumplimiento a la disposición transitoria undécima de la LOSEP y de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19.

Por la naturaleza y alcance del referido componente de la acción de control el monto de los recursos examinados es indeterminado, en razón que se analizaron aspectos administrativos no susceptibles de valoración directa.

Servidores/as, ex servidores/as públicos y relacionados

Anexo 1.

RESULTADOS DEL EXAMEN

Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones

La Dirección Provincial de Pastaza de la Contraloría General del Estado, durante el período sujeto a examen no ha emitido informes relacionadas al pago de horas suplementarias, extraordinarias, recargos y beneficios sociales (subsidio familiar, subsidio de antigüedad, transporte y alimentación) de los trabajadores pertenecientes a la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud - (OSUNTRAMSA)"; al control en la presentación de las declaraciones patrimoniales juradas e impedimentos de ejercer cargo público; a los procesos de desvinculación, liquidación y pago de reparaciones económicas ordenadas mediante sentencias judiciales; y, a la planificación y ejecución de los concursos de méritos y oposición en cumplimiento a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP y de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, en el Hospital General Puyo, razón por la cual, no se efectuó el seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones.

Pago de subsidio de transporte y antigüedad a los Trabajadores sin cumplir las condiciones establecidas en la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo".

El Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA), suscribió el 10 de marzo de 2017, la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo, en el cual, se encuentran amparados las trabajadoras y trabajadores del MSP en las diferentes Unidades Operativas del país.

En la cláusula "Décima Segunda" del referido instrumento legal, se estipuló el pago del subsidio de transporte, en los siguientes términos:

"...El Ministerio de Salud...pagará el subsidio de transporte a cada uno de los trabajadores el valor de cincuenta centavos de dólar (0,50 USD), por persona y por día laborado (...)"

0043

“...Se cancelará el subsidio de transporte a los trabajadores que presten servicio fuera el Distrito de su residencia, sea transitoria o permanente; o dentro del Distrito cuando la distancia que se evidencien entre poblaciones sede y a trabajar sea superior a 10 Km de distancia; tomando en cuenta que para la aplicación de este subsidio la Institución no proporcione la movilización correspondiente (...).”

En referencia a la documentación que sustentó el pago del subsidio de transporte la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, mediante comunicación de 6 de agosto de 2024, señaló:

“...Hasta el mes de abril del año 2024 la Ing. ..., Analista de Talento Humano 1, fue la responsable de cumplir con remitir la información correspondiente al pago de subsidios y otros correspondientes a los trabajadores, sin embargo, me permito indicar que No se ha solicitado a los trabajadores documentos especiales para el pago por subsidio de transporte (...).”

“...La Unidad de Talento Humano remite el informe de días laborados por los trabajadores para el pago de subsidios todos los meses, respecto del pago de transporte no se remite documentos adicionales al mencionado (...).”

Así también, el Analista de Pago de Nómina - Servidor Público 4, informó:

“...La Unidad de Talento Humano remite el informe de días laborados por los trabajadores para el pago de subsidios todos los meses, respecto del pago del transporte no se remite documentos adicionales al mencionado (...).”

Entre los comprobantes únicos de registro correspondientes al pago de beneficios sociales a los trabajadores, tampoco consta documentación que sustente el pago del subsidio de transporte.

No obstante, conforme la información reflejada en las declaraciones patrimoniales juradas efectuadas por los trabajadores del Hospital General Puyo, sus direcciones domiciliarias se encuentran ubicadas en el área urbana de la parroquia Puyo y en las cabeceras parroquiales rurales.

Al respecto, el Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pastaza mediante oficio 132-DPU-OT-2024 de 27 de agosto de 2024, certificó las distancias existentes entre el Hospital, las cabeceras parroquiales y el límite urbano de la parroquia Puyo, las cuales no sobrepasaron los 8,19 kilómetros de distancia, así:

LÍMITES PARROQUIALES CANTÓN PASTAZA Y URBANO PUYO		
Desde	Hasta	Longitud (Km)
Hospital General Puyo	Limite Norte urbano Puyo	4,06
	Limite Sur urbano Puyo	0,295
	Limite Este urbano Puyo	3,86
	Limite Oeste urbano Puyo	3,04
	Tarqui	2,40
	Veracruz	6,85
	Fátima	8,19

Fuente: GAD Municipal de Pastaza, sistema geodésico Datum WG S.

Por consiguiente, 61 trabajadores durante el período examinado, no cumplieron la condición establecida en cláusula "Décima Segunda" de la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)" para percibir el beneficio del subsidio de transporte, por cuanto, la distancia entre el Hospital General Puyo y sus direcciones domiciliarias oscilaron entre 0,295 y 8,19 Km.

Por otra, parte, la cláusula "Séptima" de la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)", establece:

"...SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD.- El Ministerio de Salud Pública, para efectos de pago de este subsidio calculará el CERO PUNTO VEINTICINCO POR CIENTO (0.25%) de la remuneración mensual unificada, multiplicada por el número de años, desde la fecha de unificación de la remuneración, es decir a partir de enero de 2004, el mismo que será pagado mensualmente a cada trabajadora y trabajador (...)"

No obstante, para el pago mensual del referido subsidio, en los CUR de gastos realizados durante el período examinado, consta como documentación habilitante 30 informes de días laborados, efectuados por la Analista de Talento Humano 1, de los cuales 20, fueron revisados por la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, en los que se incluyeron parámetros denominados "FECHA DE INGRESO A CÓDIGO DE TRABAJO" y "TIEMPO" estableciendo el número de años, meses y días que los trabajadores laboraron en la institución bajo el Código de Trabajo. sin embargo, en un caso, se evidenció que la fecha de ingreso que consta en el contrato

de trabajo a plazo fijo, difiere con la establecida en los informes elaborados por las servidoras, así:

Cédula de ciudadanía o identidad	Cargo que ocupaba el servidor	Fecha registrada en los informes de días laborados	Fecha ingreso Código de Trabajo (Contrato de trabajo a plazo fijo)
160XXX683	Auxiliar de Enfermería	2008-11-01	2012-09-01

Fuente: Informes de días laborados.

Por consiguiente, la Analista de Talento Humano 1 y la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, que actuaron en los períodos comprendidos entre el 1 de junio de 2019 y el 30 de abril de 2024; y, entre el 17 de noviembre de 2020 y el 31 de mayo de 2024, respectivamente, al registrar el tiempo laborado por la trabajadora en la institución para el cálculo y pago de subsidio de antigüedad, no consideraron la fecha que la trabajadora inició en sus funciones con el contrato de trabajo a plazo fijo amparado con el Código de Trabajo, por lo que, inobservaron la cláusula “Séptima” de la “Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)” suscrito el 10 de marzo de 2017, y la Norma de Control Interno 407-10 “Información actualizada del personal”, emitida mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023, referente a la responsabilidad de mantener información veraz, relacionada con el ingreso de los trabajadores, para la toma de decisiones.

Por su parte, la Analista de Pago de Nómina; y, el Analista de Pago de Nómina - Servidor Público 4 que actuaron en los períodos comprendidos entre el 1 de junio de 2019 y el 15 de mayo de 2023; y, del 2 de junio al 31 de diciembre de 2023; y, del 1 de enero al 31 de mayo de 2024, respectivamente, al calcular el subsidio de transporte, y, elaborar 68 nóminas mensuales de beneficios sociales en el sistema SPRYN, durante el período examinado, no verificaron que la distancia entre el lugar de residencia o vivienda de los trabajadores hasta su lugar de trabajo superen los 10 Km de distancia; ni verificaron el tiempo en el que la trabajadora laboró amparada en el Código de Trabajo, por lo que, inobservaron las cláusulas “Séptima” y “Décima Segunda” de la “Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)” suscrito el

10 de marzo de 2017 y las Normas de Control Interno 402-02 "Control previo al compromiso" 402-03 "Control previo al devengado", número 1 y 405-04 "Documentación de respaldo y su archivo", inciso tercero, emitidas mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023 y 401-05 "Documentación de respaldo y su archivo", emitida mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023, normativa relacionada a que los servidores verificarán que la operación financiera reúna los requisitos legales pertinentes y necesarios para llevarse a cabo, que la obligación corresponda a una transacción financiera que haya reunido los requisitos exigidos en la fase del control previo; y, que las operaciones financieras estarán respaldadas con documentación suficiente y pertinente que sustente su propiedad y legalidad; e, incumplieron la Cláusula Tercera "Descripción de Actividades a Desarrollar" número 3, de sus Contratos de Servicios Ocasionales vigentes en el período examinado, que establecen su obligación de realizar el cálculo del pago de transporte que contemple la contratación colectiva; ocasionando el reconocimiento y procesamiento de operaciones que no se encontraron legalmente sustentadas, ni justificadas; y, que se disminuya la disponibilidad presupuestaria de la entidad en 18 611,00 USD, por concepto de subsidio de transporte y 457,54 USD por antigüedad, lo que ascendió a 19 068,54 USD.

Inobservancias que tampoco fueron detectadas por las servidoras que actuaron en calidad de Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2019; y, la Analista de Contabilidad 1 - Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera desde el 8 de enero de 2020 hasta el 31 de mayo de 2024, al revisar y suscribir 68 nóminas mensuales de beneficios sociales, elaboradas por los Analistas de Pago de Nómina en el sistema SPRYN; y, al solicitar la autorización para proceder con 61 pagos, respectivamente, no verificaron que los trabajadores cumplan con la condiciones establecidas para percibir los beneficios del subsidio de transporte y antigüedad, por lo que, inobservaron las cláusulas "Séptima" y "Décima Segunda" de la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)", suscrito el 10 de marzo de 2017 y las Normas de Control Interno 405-04 "Documentación de respaldo y su archivo", inciso tercero emitida mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente

hasta el 26 de febrero de 2023; y, 401-05 "*Documentación de respaldo y su archivo*" emitida mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023; e, incumplieron el artículo 8, número 4.3 "*Gestión Administrativa y Financiera*", letras b) y f) de las "*Atribuciones y Responsabilidades*" del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, emitido mediante Acuerdo 00001537, publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, respecto a las obligaciones de asesorar, programar y controlar las actividades administrativas del talento humano, recursos materiales, económicos y financieros del Hospital. Así también la Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación, incumplió la cláusula tercera.- "*Descripción de las Actividades a Desarrollarse*", números 1 y 2 de su contrato de servicios ocasionales suscrito el 4 de enero de 2019, en las cuales dispone que coordinará y controlará las actividades administrativas, financieras, tecnológicas, del talento humano, recursos materiales, económicos y financieros de la entidad, de conformidad con la ley, políticas normas, reglamentos y otros documentos legales pertinentes.

Por su parte, el Gerente de Hospital quien actuó entre el 1 de junio y el 17 de julio de 2019, del 22 de julio al 29 de agosto de 2019, del 11 de octubre al 3 de diciembre de 2019, y del 7 al 18 de diciembre de 2019; el Gerente de Hospital, Subrogación quien actuó durante el período comprendido entre el 30 de agosto y el 20 de septiembre de 2019, del 5 al 10 de octubre de 2019 y como Gerente de Hospital, Encargo desde el 27 de diciembre de 2019 hasta el 4 de noviembre de 2020; la Gerente de Hospital General, quien actuó durante el período comprendido entre el 5 de noviembre de 2020 y el 21 de marzo de 2021, del 24 de marzo al 15 de agosto de 2021, del 19 de agosto hasta 22 de noviembre de 2021, del 2 de diciembre de 2021 al 24 de abril de 2022, del 30 de abril de 2022 al 21 de agosto de 2022, del 27 de agosto de 2022 al 11 de enero de 2023, la Gerente de Hospital, Subrogante, quien actuó durante el período comprendido entre el 23 de noviembre y el 1 de diciembre de 2021; el Gerente de Hospital General, quien actuó durante el período comprendido entre el 2 de febrero y el 30 de noviembre de 2023; la Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargo, quien actuó durante el período comprendido entre el 2 de diciembre de 2023 y el 9 de enero de 2024; y, el Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargo, quien actuó durante el período comprendido entre el 19 de enero y el 31 de mayo de 2024, al autorizar y suscribir 68 nóminas mensuales de beneficios sociales elaboradas por los Analistas de

Pago de Nómina en el sistema SPRYN; y al emitir 61 órdenes de pago, no verificaron que los trabajadores cumplan con la condiciones establecidas para percibir los beneficios del subsidio de transporte y antigüedad, por lo que, inobservaron las cláusulas "Séptima" y "Décima Segunda" de la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)" suscrito el 10 de marzo de 2017 y las Normas de Control Interno 401-03 "Supervisión", emitida mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023; y, 401-04 "Supervisión", emitida mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023; normativa relacionada a que la máxima autoridad establecerá procedimientos de supervisión de los procesos y operaciones a fin de cumplir con la normativa y regulaciones vigentes; e incumplieron el artículo 8, número 1.1 "Direccionamiento Estratégico del Hospital", letra i) "Atribuciones y Responsabilidades" del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, emitido mediante Acuerdo 00001537, publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, respecto a la obligación de asegurar el cumplimiento de las políticas y disposiciones del Ministerio de Salud y la Administración Pública en todas las unidades bajo su responsabilidad.

Así también, las servidoras que actuaron en calidad de Analista de Presupuesto 1 Tesorería y Administración de Caja que actuó entre el 11 de junio y el 1 de septiembre de 2019; y, la Analista de Administración de Caja 1 y Analista de Administración de Caja 1 - Servidor Público 4 desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el 2 de febrero de 2021, del 20 de febrero de 2021 al 31 de diciembre de 2023 y del 1 de enero al 31 de mayo de 2024, respectivamente, al suscribir 68 nóminas mensuales de beneficios sociales elaboradas por los Analistas de Pago de Nómina en el sistema SPRYN; y al pagar 68 CUR, durante el período examinado, no verificaron que los trabajadores cumplan con la condiciones establecidas para percibir los beneficios del subsidio de transporte y antigüedad, por lo que, inobservaron las cláusulas "Séptima" y "Décima Segunda" de la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)", suscrito el 10 de marzo de 2017 y las Normas de Control Interno 403-08 "Control previo al pago" emitidas mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023;

 CN 16062

27

y, Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023, normativa relacionada a que los pagos estarán debidamente justificados y comprobados con los documentos respectivos. Y, la Analista de Administración de Caja 1 y Analista de Administración de Caja 1 - Servidor Público 4 quien actuó durante el período comprendido entre el 2 de septiembre de 2019 hasta el 2 de febrero de 2021, del 20 de febrero de 2021 al 31 de diciembre de 2023; y, del 1 de enero al 31 de mayo de 2024, incumplió la cláusula "Tercera" "Descripción de Actividades a Desarrollar" número 1, de sus Contratos de Servicios Ocasionales vigentes en el período examinado, que establecen la obligación de analizar los documentos de respaldo de los procesos de pago de acuerdo a procedimientos y normativa legal vigente.

Los resultados provisionales fueron comunicados al Gerente de Hospital, encargado y subrogante, a la Gerente de Hospital General, a los Gerentes de Hospital General de 70 camas o más, Encargos, a la Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación, a la Analista de Contabilidad 1 / Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera, a los Analistas de Pago de Nómina, al Analista de Pago de Nómina - Servidor Público 4, a la Analista de Presupuesto 1 - Tesorería y Administración de Caja, a la Analista de Administración de Caja 1, a la Analista de Administración de Caja 1 - Servidor Público 4, a la Analista de Talento Humano 1, a la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano; a los Auxiliares Administrativo de Salud, a los Auxiliares de Enfermería, a los Auxiliares de Farmacia, a los Choferes de Ambulancia del Sector Salud, a los Choferes de Ambulancia, al Chofer del Sector Salud/ Conductor Administrativo del Sector Salud / Chofer de Vehículos Livianos del Sector Salud, a la Auxiliar Administrativo de Salud- Auxiliar de Farmacia, al Auxiliar Administrativo de Salud del Sector Salud, a la Auxiliar de Laboratorio y a la Técnico de Radiología, mediante oficios del 2560 al 2566-DPP-AE-2024, del 0427 al 0461-0007-DPP-AE-2024, del 0466 al 0490-0007-DPP-AE-2024, del 0492 al 0493-0007-DPP-AE-2024, al 0495 al 0500-0007-DPP-AE-2024, 0501-0007-DPP-AE-2024 de 10 de diciembre de 2024 y 0554-0007-DPP-AE-2024 de 11 de diciembre de 2024.

Los Choferes de Ambulancia del Sector Salud y el Chofer del Sector Salud/ Conductor Administrativo del Sector Salud / Chofer de Vehículos Livianos del Sector Salud, mediante comunicaciones de 11 y 12 de diciembre de 2024, respectivamente, señalaron:

Quince

“...1. Cabe aclarar, el inciso cuarto de la cláusula Décima Segunda de la “REVISIÓN” del Décimo Primer Contrato Colectivo suscrito el 10 de marzo de 2017 entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA), su ámbito de aplicación es para los trabajadores que presten servicio fuera del Distrito de su residencia, es por ellos, que el párrafo (5), establece que para todos los efectos de este inciso (o sea el 4) deberá aplicarse obligatoriamente el reglamento para pago de viáticos, subsidios, movilización dentro del país para los trabajadores y trabajadoras (...).”

Los Auxiliares de Enfermería, Auxiliares de Farmacia, la Auxiliar Administrativo de Salud- Auxiliar de Farmacia, los Auxiliares Administrativos de Salud, Auxiliar Administrativo de Salud del Sector Salud, la Auxiliar de Laboratorio, el Chofer de Ambulancia del Sector Salud, mediante comunicaciones de 16 y 17 de diciembre de 2024, respectivamente, en términos similares manifestaron:

“...2. Transporte: ...Este beneficio es un derecho para todos los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo vigente, que permite la movilización desde el lugar de residencia al sitio de trabajo o viceversa...Por que (sic) este pago se realiza cuando el trabajador tiene que movilizarse fuera de su sitio de trabajo a cumplir sus funciones siempre y cuando la institución no le proporcione la movilización correspondiente (...).”

Los Gerentes de Hospital General de 70 camas o más, Encargados y la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento, mediante comunicación de 9 y 10 de diciembre de 2024 y oficio MSP-CZ3-HGP-2024-0291-O de 19 de diciembre de 2024, respectivamente, en términos similares, manifestaron:

“...Beneficio que efectivamente se encuentra reconocido en la “Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)”, en su cláusula Décima Segunda, que prevé que en aquellos sitios en que el Ministerio de Salud, no proporcione este servicio, pagará el subsidio de (0,50 USD), por persona y por día laborado; beneficio social que no está supeditado a distancias y reconocido por todas las entidades operativas desconcentradas del Ministerio de Salud Pública, observando lo establecido en el literal c) del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054, que contiene los Techos de Negociación para la Suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos Individuales de Trabajo y Actas Transaccionales para el Año 2015 y que para el efecto prevé:.- “c) SERVICIO DE TRANSPORTE: En los sitios en los cuales las instituciones no puedan proveer del servicio de transporte, se podrá pagar el valor de hasta cincuenta centavos de dólar (USD 0,50) por cada día laborado, por este concepto.- El análisis realizado por el equipo auditor respecto a la distancia de los 10 Km, aplica exclusivamente para trabajadores de control para trabajadores de control vectorial que en razón del trabajo de campo deben desplazarse por vía fluvial, aérea o de acceso carrozable, a quienes

adicionalmente se les reconoce otros beneficios conforme lo establece la misma Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo (...)

La Auxiliar de Enfermería, mediante comunicación 16 de diciembre de 2024, indicó:

“...En la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo Cláusula Séptima: Subsidio de Antigüedad: “El Ministerio de Salud Pública, para efectos de pago de este subsidio calculará el CERO PUNTO VEINTICINCO POR CIENTO (0.25%) de la remuneración mensual unificada, multiplicada por el número de años, desde la fecha de unificación de la remuneración, es decir a partir de enero de 2004, el mismo que será pagado – mensualmente a cada trabajadora y trabajador (...).”

La Analista de Presupuesto 1 Tesorera y Administración de Caja, mediante comunicación de 16 de diciembre de 2024, señaló:

“...A la vez aclaro que los rubros cancelados por pago de subsidio de transporte y antigüedad a los trabajadores sin cumplir condiciones establecidas en el décimo primer contrato colectivo se lo realizó garantizando el derecho establecido bajo el acuerdo ministerial MDT-2015-0054 donde establece por el Ministerio de Trabajo, a la vez el Ministerio de Finanzas mantienen un dictamen presupuestario favorable, y estas mejoras laborales se establecen en el código de trabajo (...).”

La Analista de Pago de Nómina, mediante comunicación de 17 de diciembre de 2024, manifestó:

*“...Al respecto debo manifestar **que el sustento al pago es el informe remitido por la Unidad de Talento Humano, donde detalla los días laborados por los Trabajadores**, en concordancia a la cláusula décima segunda de la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo del Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)...Adicionalmente, como medio de verificación la Unidad de Talento Humano, remite mensualmente anexo al informe los registros biométricos y horarios ejecutados por los trabajadores, debidamente legalizados por los responsables...Respecto a las declaraciones juramentadas es responsabilidad del personal de la Unidad de Talento Humano solicitar periódicamente las declaraciones...Adicionalmente, conforme lo anotado en párrafos anteriores, debo manifestar que el sustento para el pago es el informe remitido por la Unidad de Talento Humano, donde detalla los días laborados por los Trabajadores, el tiempo de antigüedad, cargas familiares de conformidad con los expedientes que reposan en dicha unidad, en concordancia a la cláusula decima segunda de la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo ...Este beneficio instituido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2015-0054 y constante en la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo es un beneficio general para todos los trabajadores y en ninguna ley prevé que el requisito sea cuando la distancia que se evidencien entre poblaciones sede y a trabajar sea superior a 10 Km de distancia...El segundo beneficio del transporte es el que asiste a los trabajadores de control vectorial o a aquellos que en razón de sus*

PIEUSI ETC

funciones deben salir de sus sitio de residencia a una distancia que supere los 10 kilómetros. Este derecho solo lo tienen los trabajadores de campo. Debe asumirse que ningún trabajador del Hospital General Puyo trabaja en el campo, sino en las instalaciones del hospital, excepto cuando hay brigadas en territorio (...).

Las Auxiliares de Enfermería; y, el Chofer de Ambulancia, mediante comunicaciones de 27 de diciembre de 2024, en términos similares, indicaron:

“... En referencia al hallazgo de la inobservancia de la cláusula del Décimo (sic) Segunda de la **“REVISIÓN”** del Décimo Primer Contrato Colectivo suscrito el 10 de marzo de 2017 entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA), podemos evidenciar que existe una errónea interpretación de las mencionada cláusula y por ende una mala aplicación de norma por parte del equipo auditor, toda vez que se aprecia e identifica de forma clara que en el primero inciso de la cláusula Décima Segunda sobre el subsidio de transporte va orientado a todos los trabajadores, que dice: “El Ministerio de Salud Pública, dictará las medidas del caso para mejorar los vehículos de todas las dependencias, a fin de proporcionar servicio de transporte a todos los trabajadores, dando prioridad a quienes tiene que movilizarse por las noches o cumplir con sus labores y retirarse de estas. La cláusula se aplica en cada lugar de trabajo atendiendo sus particularidades y necesidades. En aquellos sitios en que el Ministerio de Salud, no proporcione este servicio, pagará el subsidio de transporte a cada uno de sus trabajadores el valor de cincuenta centavos de dólar (0,50 USD), por persona y por día laborado, valor que deberá ser pagado a las trabajadoras y trabajadores adicional a su remuneración mensual unificada, éste será establecido en los Acuerdos de Techos de Negociación emitidos por el Ministerio de Trabajo.” Como podemos apreciar el Ministerio de Salud Pública, está obligado a proporcionar servicio de transporte a todos los trabajadores y la cláusula se aplica en cada lugar de trabajo, y si el Ministerio no proporcione este servicio, pagará el subsidio de transporte a cada uno de sus trabajadores el valor de cincuenta centavos de dólar (0,50 USD), por persona y por día laborado. – Cabe aclarar, el inciso cuarto de la cláusula Décima Segunda de la “REVISIÓN” del Décimo Primer Contrato Colectivo suscrito el 10 de marzo de 2017 entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA), su ámbito de aplicación es para los trabajadores que presten servicio fuera del Distrito de su residencia, es por ello, que en el párrafo quinto (5), establece que para todos los efectos de este inciso (ósea el 4) deberá aplicarse obligatoriamente el reglamento para (sic) pago de viáticos, subsidios, movilización dentro del país para los trabajadores y trabajadoras, expedido por el Ministerio de Trabajo y ustedes podrán revisar que para la aplicación del inciso primero se tomara (sic) en cuenta el (sic) Acuerdos de Techos de Negociación emitidos por el Ministerio de Trabajo, con esto, queda aclarado que son dos situaciones o eventos diferente para la aplicación del subsidio de transporte (...).”

Los Auxiliares Administrativos de Salud, el Auxiliar Administrativo de Salud del Sector Salud, los Auxiliar de Enfermería, los Auxiliares de Farmacia, el Chofer de Ambulancia

y posterior Chofer del Sector Salud/ Conductor Administrativo del Sector Salud / Chofer de Vehículos Livianos del Sector Salud; la Auxiliar de Laboratorio; y, los Choferes de Ambulancia del Sector Salud, mediante comunicaciones de 27 de diciembre de 2024, en términos similares, manifestaron:

*“...Este beneficio es un derecho para todos los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo vigente, que permite la movilización desde el lugar de residencia al sitio de trabajo o viceversa.- Usted cita el inciso cuarto de la Cláusula Décima Segunda: “Se cancelará el subsidio de transporte a los trabajadores que presten servicio fuera el Distrito de su residencia, sea transitoria o permanente; o dentro del Distrito cuando la distancia que se evidencien entre poblaciones sede y a trabajar sea superior a 10 km de distancia; tomando en cuenta que para la aplicación de este subsidio la Institución no proporcione la movilización correspondiente.”; pero no señala el inciso quinto que dice “Para todos los efectos de este inciso deberá aplicarse obligatoriamente el reglamento para pago de viáticos, subsidios, movilización dentro del país para los trabajadores y trabajadoras, expedido por el Ministerio de Trabajo que se encuentre vigente a la fecha de su aplicación.”.- Por que este pago se realiza cuando el trabajador tiene que movilizarse fuera de su sitio de trabajo a cumplir sus funciones siempre y cuando la institución no le proporcione la movilización correspondiente.- **Según el acuerdo ministerial No. MDT-2025-0054-, donde claramente especifica lo siguiente:- Art. 5.-** De conformidad a los establecidos en el Decreto Ejecutivo No. 1701 reformado por el Decreto Ejecutivo No. 225, de 18 de enero de 2010, se deberán considerar los rubros relacionados con subsidio familiar, subsidio por antigüedad, servicio de transporte, subsidio de comisariato, servicio de alimentación y los beneficios relacionados con la muerte o incapacidad del trabajador, y por disposición del Código de Trabajo, la provisión de vestido o ropa de trabajo conforme a las siguientes fórmulas de cálculo y techos:- **b) SUBSIDIO POR ANTIGÜEDAD:** Se podrá pagar hasta el 0,25% de la remuneración mensual unificada multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración, pagadero mensualmente a partir del 1 de enero de 2015.- **c) SERVICIO DE TRANSPORTE:** En los sitios en los cuales la institución no pueda proveer del servicio de transporte, se podrá pagar el valor de hasta cincuenta centavos de dólar (USD 0,50) por cada día laborado por este concepto (...).”*

La Analista de Contabilidad 1 / Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera, la Analista de Pago de Nómina, la Analista de Administración de Caja 1 y posterior Analista de Administración de Caja 1 - Servidor Público 4, mediante oficio HGP-GAF-2024-0033 y comunicaciones de 6 de enero de 2025, respectivamente, adjuntaron el Acuerdo 557-2012 de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, en el que se estableció la conformación de 140 distritos administrativos de planificación y 1134 circuitos administrativos, publicado en el Registro Oficial – Edición Especial 290 de 28 de mayo de 2012, además en términos similares, indicaron:

DIEGOMEZ

"...Al respecto debo manifestar que el sustento para el pago es el informe remitido por la Unidad de Talento Humano, donde detalla los días laborados por los trabajadores (como medio de verificación anexa los registros biométricos y horarios ejecutados por el personal), ya que no se considera necesario ninguna dirección de domicilio o residencia de los trabajadores, porque el subsidio se debía y debe pagar a todos los trabajadores de la salud quienes están amparados bajo el Décimo Primero Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única Nacional de los Trabajadores del Ministerio de Salud "OSUNTRAMSA", representada por el Comité Ejecutivo Nacional ; y la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA). **Además, se debe considerar que la mayoría de los trabajadores del Hospital General Puyo forman parte del contrato colectivo desde la suscripción del Décimo Primer Contrato Colectivo suscrito el 6 de agosto de 2012 (...)**".

"...Ahora si bien nos vamos a referir a la Revisión del Décimo Primer (sic) Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA), en la cláusula Vigésima Quinta: DERECHOS ADQUIRIDOS "...El Ministerio de Salud Pública, mantendrá todos los beneficios y derechos que gozan actualmente los trabajadores (...)", por lo que conforme lo mencionado párrafos anteriores la mayoría de los trabajadores del Hospital General Puyo forman parte del contrato colectivo desde la suscripción del Décimo Primer Contrato Colectivo suscrito el 6 de agosto de 2012, el cual, establece el pago del subsidio de transporte a cada uno de sus trabajadores, la cantidad de CINCUENTA CENTAVOS DE DÓLAR (0,50 USD), por persona y por día laborado, sin condición alguna respecto a distancias, beneficios que han venido percibiendo y se deben mantener por cuanto los derechos de los trabajadores son irrenunciables, intangibles e inalienables.- A esto se debe agregar que, mediante Acuerdo 557-2012 publicado en el Edición Especial del Registro Oficial No. 290 de 28 de mayo de 2012, en el cual la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES, en su Artículo 1, establece conformación de 140 distritos administrativos de planificación (...), así como 1134 circuitos administrativos de planificación, a nivel nacional, para la gestión de las entidades y organismos que conforman la Función Ejecutiva, de acuerdo al nivel de desconcentración establecido en su respectiva matriz de competencias, modelo de gestión y estatuto orgánico; es decir, que en la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo suscrito 10 de marzo de 2017, posterior a la conformación de los Distritos de Salud conformados para cumplir funciones administrativas a nivel nacional, se incluyó en la cláusula Décima Segunda el pago del subsidio de transporte (...)"

"...Entendiéndose que los 0,50 centavos por día laborado se debe pagar a todos los trabajadores de la salud amparados bajo el contrato colectivo; y para los trabajadores de los Distritos de Salud, a los cuales hace referencia el párrafo cuarto de la Cláusula Décima Segunda: TRANSPORTE, quienes deben cumplir el trabajo de campo es decir recorrer los distritos o salir de los distritos donde residen, se les debe cancelar la movilización a los sitios en los cuales deben trabajar, ejemplo: si laboro en el Distrito de Pastaza y me debo movilizar a Mera, siendo el mismo distrito 16D01, debo recibir los 0,50 centavos, y los valores que correspondan a la movilización por trasladarme de la población sede del Distrito

EFINIE

trabajadores no cumplieron con este condicionante, aspecto que ha sido observado por auditoría. Cabe indicar que el contrato colectivo es el instrumento mediante el cual se establecen derechos y obligaciones, cuyas condiciones, han sido pactadas entre el empleador y los trabajadores regulando de esta manera los beneficios de los que son titulares.

2.- En cuanto, a los argumentos presentados, sobre el pago de Subsidio de Antigüedad, no se justifica la observación emitida por el ente de control, por cuanto, los servidores responsables del cálculo del subsidio, no consideraron el contrato de trabajo a plazo fijo suscrito en el año 2012, en su lugar, realizaron el cálculo tomando en cuenta el 1 de noviembre de 2008, conforme se reflejó en los informes elaborados por la Unidad de Talento Humano.

3.- Respecto al pago de viáticos y movilizaciones dentro del país, que hacen referencia los trabajadores en sus comunicaciones, es necesario puntualizar que las condiciones para este tipo de pagos se encuentran estipuladas en la cláusula décima cuarta de la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo y la Norma Técnica para el pago de viáticos y Movilizaciones dentro del país para las y los servidores en las instituciones del Estado, no obstante, el equipo auditor no ha emitido observaciones sobre estos pagos ni se ha pronunciado al respecto.

4.- Sobre lo manifestado por la Analista de Pago de Nómina, en relación a los informes remitidos por la Unidad de Talento Humano como sustento para el pago de transporte, no justifica el comentario de auditoría, por cuanto en los mencionados informes, se estableció los días laborados por los trabajadores, sin que contengan el cálculo realizado para el pago del subsidio de transporte, el cual fue elaborado por la misma servidora (Analista de Pago de Nómina).

5.- En referencia a que las Declaraciones patrimoniales juradas, es responsabilidad de la Unidad de Talento Humano, el equipo de auditoría no se ha pronunciado en el presente comentario sobre el control de las mismas, en su lugar consideró las direcciones domiciliarias de los trabajadores para el análisis de las distancias entre sus viviendas y el Hospital General Puyo.

 VERIFICADO

6.- En referencia a que no es necesaria la documentación habilitante (dirección de domicilio o residencia de los trabajadores), para el pago del beneficio de transporte, se debe puntualizar que, la cláusula Décima Segunda de la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito el 10 de marzo de 2017, entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA), establece que para que los trabajadores perciban el subsidio de transporte de 0,50 USD por día laborado, deben superar los 10 kilómetros de distancia entre sus domicilios y el Hospital General Puyo, por lo que, al no encontrarse adjunto a los CUR de pago la documentación que sustente que los trabajadores cumplan con esta condición, el equipo auditor verificó las direcciones domiciliarias de los trabajadores que constan en las declaraciones patrimoniales juradas, evidenciándose que 61 trabajadores no superaron los 10 km.

7.- Respecto a los derechos adquiridos de los trabajadores del Hospital General Puyo, es necesario recalcar que el equipo de auditoría, no se ha pronunciado sobre el retiro de beneficios, sino sobre el incumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato colectivo vigente. Considerando que, los derechos adquiridos nacen de actos adheridos a la Constitución de la República del Ecuador y las leyes, por lo que, no puede generarse un derecho al margen de la normativa legal vigente.

8.- En relación a los Distritos administrativos, la provincia de Pastaza, dispone de 2 distritos: Pastaza, Mera y Santa Clara; y, Arajuno, por lo que, de la revisión y análisis efectuado por el equipo auditor se verificó que, las direcciones domiciliarias de los 61 trabajadores que no cumplieron con la condición establecida para el pago de transporte no superaron los 10 kilómetros dentro del Distrito de su residencia, esto es del Distrito Pastaza, Mera y Santa Clara.

La Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación, mediante comunicación recibida el 17 de diciembre de 2024, manifestó:

"...se debe considerar que dentro de mis competencias no figura la recepción de los documentos habilitantes que justifiquen el pago de transporte establecido en la cláusula décimo segunda del "Décimo Primer Contrato Colectivo" al que se hace referencia, considerando que el personal de UATH, estaba en la obligación de receptor la documentación habilitante para el pago del mencionado rubro. Considérese además que, en el Análisis Presupuestario ejecutado dentro de mis funciones, verifiqué el presupuesto asignado, comprometido y devengado, así como el porcentaje de ejecución; excluyendo de mis competencias la verificación

de cada uno de los justificativos de los pagos adicionales para los trabajadores bajo el contrato colectivo en referencia... Durante mi gestión se realizó el análisis, reformas, reprogramaciones, adquisición de necesidades, control, evaluación y registro de todos los procesos basados en los procedimientos establecidos, normas de control interno y contabilidad gubernamental. El presupuesto se ejecutó satisfaciendo las necesidades prioritarias de la institución (...)

Lo manifestado por la servidora no es consistente con la documentación que sustentó el pago del subsidio de transporte, por cuanto, las nóminas que contienen el cálculo y valores a pagar por este concepto, así como las órdenes solicitando el pago, fueron suscritas por la servidora, reflejándose en los documentos que efectuó la revisión. Cabe indicar que, en su contrato de servicios ocasionales legalizado en el año 2019, consta entre sus funciones la responsabilidad de coordinar y controlar las actividades administrativas de Talento Humano.

La Analista de Contabilidad 1 / Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera, mediante oficio HGP-GAF-2024-0032 de 20 de diciembre de 2024, señaló:

"...Al respecto debo manifestar que la Unidad de Talento Humano, es quien presenta el sustento para el proceso mediante un informe donde detalla los días laborados por los trabajadores, en concordancia a la cláusula decima (sic) segunda de la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)...Adicional como medio de verificación la Unidad de Talento Humano, remite mensualmente el anexo al informe los registros biométricos y horarios ejecutados por los trabajadores, debidamente legalizados por los responsables de cada área según sus competencias, estos documentos garantizan que cada uno de los trabajadores que son parte del Código de Trabajo cumplen con los horarios establecidos y marcan sus horas laboradas... Adicionalmente, conforme lo anotado en párrafos anteriores, debo manifestar que el sustento para el pago es el informe remitido por la Unidad de Talento Humano, donde detalla los días laborados por los Trabajadores, el tiempo de antigüedad, cargas familiares de conformidad con los expedientes que reposan en dicha unidad, en concordancia a la cláusula decima segunda de la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo (...)"

Lo manifestado no justifica el comentario de auditoría, por cuanto, la Analista de Contabilidad 1 / Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera, en conjunto con los servidores de la Unidad de Talento Humano suscribió las nóminas mensuales de beneficios sociales y solicitó la autorización para proceder con los pagos; verificándose en los documentos que efectuó la revisión, además, conforme el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública,

es su responsabilidad controlar las actividades administrativas del talento humano, recursos materiales, económicos y financieros del Hospital.

La Analista de Talento Humano 1, mediante oficio 0001-PAGA-HGP-2025 de 6 de enero de 2025, citó los artículos 226 de la Constitución de la República del Ecuador; 18, 22, 100, 335 y 338 del Código Orgánico Administrativo, normativa que establece que los servidores públicos efectuarán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas, respetando la seguridad jurídica y actuando conforme los principios de juridicidad e igualdad; y, motivando los actos administrativos con las pruebas de la acción u omisión, además, indicó:

“...Este hallazgo, el equipo de auditor no puede sustentar, mediante un documento, la relación que tengo con el informe del cálculo de antigüedad laboral. No se presenta ninguna prueba escrita del acto administrativo que me vincule con dicho informe. Además, se debe considerar que el servidor mencionado ingresó a la institución antes de mi fecha de ingreso. Por lo tanto, el equipo auditor debería investigar qué servidor elaboró el informe que presenta discrepancias con el contrato de trabajo, lo ocasionó un cálculo incorrecto del subsidio por antigüedad (...).”

Lo manifestado por la Analista de Talento Humano 1, no modifica el comentario de auditoría, por cuanto la servidora fue quien elaboró y suscribió los informes registrando de manera incorrecta el tiempo laborado por la trabajadora en la institución para el cálculo y pago del subsidio de antigüedad, sin considerar la fecha de inicio en funciones mediante contrato de trabajo a plazo fijo amparado en el Código de Trabajo.

Conclusión

Durante el período sujeto de examen se evidenció que 61 trabajadores no cumplieron con las condiciones establecidas en las cláusulas “Séptima” y “Décima Segunda” de la “Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)”, para percibir los subsidios de antigüedad y transporte, respectivamente; situaciones que se generaron por cuanto, la Analista de Talento Humano 1 y la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, al registrar el tiempo laborado por la trabajadora en la institución; la Analista de Pago de Nómina; y, el Analista de Pago de Nómina - Servidor Público 4 al calcular el subsidio de transporte y elaborar las nóminas mensuales de beneficios sociales en el

22 V. FANTICINLO

sistema SPRYN; la Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación y la Analista de Contabilidad 1 - Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera al revisar y suscribir las nóminas mensuales de beneficios sociales, y al solicitar la autorización para proceder con los pagos; y, los Gerentes de Hospital, al autorizar y suscribir las nóminas mensuales de beneficios sociales; y al emitir las órdenes de pago; no verificaron que la distancia entre el lugar de residencia o vivienda de los trabajadores hasta su lugar de trabajo superen los 10 Km de distancia; ni el tiempo que 1 trabajadora laboró amparada en el Código de Trabajo, lo que ocasionó un perjuicio económico de 19 068,54 USD, por el reconocimiento y procesamiento de operaciones que no se encontraron legalmente sustentadas, ni justificadas.

Recomendaciones

Al Gerente de Hospital

1. Dispondrá y supervisará a la Coordinadora Administrativa Financiera, que previo a solicitar el pago, verifique que los beneficios percibidos por los trabajadores se encuentren amparados en el Contrato Colectivo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA) vigente.

A la Coordinadora Administrativa Financiera

2. Dispondrá a la Unidad de Talento Humano, que elabore el informe mensual que contenga la nómina de trabajadores, especificando los beneficiarios del subsidio de transporte, los días laborados y el tiempo de servicio (antigüedad) de los trabajadores amparados bajo el Código de Trabajo verificando que cumplan con las condiciones establecidas en el contrato colectivo, el mismo, que será verificado y revisado por la responsable de la Unidad, previo a remitir al Analista de Pago de Nómina para su cálculo; así también realizará el seguimiento de su cumplimiento de conformidad con el contrato colectivo vigente.

 UFI-TI SFI

Al Analista de Pago de Nómina y a la Analista de Administración de Caja 1

3. Elaborará el cálculo; y, realizará el pago de nómina de beneficios sociales; respectivamente, verificando que exista la documentación que sustente el cumplimiento de las condiciones establecidas en el Contrato Colectivo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA) vigente.

Pago de horas extraordinarias (recargo) de los días sábados, domingos y feriados que fueron parte de la jornada regular de trabajo.

Los trabajadores del Hospital General Puyo, durante el período examinado, por la naturaleza de su labor, cumplieron jornadas especiales de trabajo, en turnos rotativos programados por cada jefe de área y aprobados por talento humano, que implicaron en algunos casos fines de semana y feriados, designándoles otro tiempo igual de la semana, para el descanso, en concordancia con lo establecido con el artículo 50 “*Límite de jornada y descanso forzosos*”, inciso segundo y 51 “*Duración del descanso*” del Código de Trabajo, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 167 de 16 de diciembre de 2005, en el que en su orden, disponen:

“...Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre el empleador y trabajadores (...).”

“...El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas (...).”

Las jornadas de labores de los trabajadores del Ministerio de Salud Pública, fueron consideradas en la cláusula “*Décima Novena*” de la “*Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)*”, suscrito el 10 de marzo de 2017, así:

“...Los horarios de trabajo en turnos rotativos realizados en forma permanente donde parte de éstos se realicen durante la jornada nocturna serán unificados estandarizados y cíclicos a nivel nacional de la siguiente manera: .- Una jornada de trabajo de seis (6) horas y media en la mañana que se inicia a las 7:30 horas

 VERINTISIGTE

concluye a las 14:00; otra jornada de trabajo de seis(6) horas y media en la tarde, la misma que se inicia a las 13:30 y concluye a las 20:00 horas y una jornada nocturna de doce (12) horas y media continuas que se inicia a las 19:30 y concluye a las 8:00 horas en la mañana del día siguiente. Concluida esta jornada nocturna, quien la labore, tendrá la salida de la velada y (2) días libres (...)."

Así, también en el referido instrumento legal, se estipuló:

"...Se pagará con el recargo del cien por ciento (100%) el trabajo desde las cero (0:00) horas hasta las veinte y cuatro (24:00) horas en días de descanso forzoso y/o festivo, este pago se hará de acuerdo a la duración efectiva de la jornada de trabajo, independientemente de que esta sea matutina, vespertina o nocturna (...)."

No obstante, durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2019 y el 31 de mayo de 2024, se evidenció que se realizaron pagos por concepto de recargo del 100% a las horas que laboraron los trabajadores amparados bajo la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)", durante los días sábados, domingos y días festivos, en turnos rotativos, sin considerar que estos días formaron parte de su jornada semanal de labores y sin que existan tiempos de trabajo adicionales a las jornadas ordinarias, ni se hayan efectuado labores en su día de descanso forzoso, para que sean considerados como horas extraordinarias y se pague con el 100% de recargo, a los trabajadores así:

N°	CI	Valor USD	N°	CI	Valor USD	N°	CI	Valor USD
1	150XXXX161	218,57	31	160XXXX816	23,15	61	160XXXX035	524,32
2	160XXXX812	197,58	32	160XXXX573	601,31	62	160XXXX036	23,14
3	160XXXX080	187,41	33	160XXXX677	817,44	63	160XXXX038	23,15
4	160XXXX711	231,24	34	160XXXX053	481,69	64	160XXXX040	45,34
5	160XXXX271	207,48	35	160XXXX309	780,97	65	160XXXX042	35,21
6	160XXXX108	231,20	36	160XXXX808	138,44	66	160XXXX044	22,19
7	160XXXX735	178,87	37	160XXXX080	487,46	67	160XXXX631	372,64
8	160XXXX905	264,20	38	160XXXX683	568,07	68	160XXXX312	269,07
9	160XXXX410	149,17	39	160XXXX711	273,52	69	160XXXX934	185,08
10	175XXXX764	199,13	40	160XXXX717	325,66	70	160XXXX529	538,56
11	180XXXX716	270,83	41	160XXXX271	633,57	71	160XXXX516	423,97
12	180XXXX057	220,76	42	160XXXX113	828,17	72	160XXXX168	966,90
13	190XXXX113	199,54	43	160XXXX319	808,54	73	160XXXX174	149,42
14	060XXXX227	413,17	44	160XXXX357	780,74	74	160XXXX984	1 079,17

© V.F.H. TIOX-40

N°	CI	Valor USD	N°	CI	Valor USD	N°	CI	Valor USD
15	060XXXX756	587,16	45	160XXXX021	596,87	75	160XXXX542	204,51
16	060XXXX817	507,68	46	160XXXX322	477,72	76	160XXXX410	368,58
17	060XXXX219	647,23	47	160XXXX271	867,73	77	160XXXX104	129,83
18	060XXXX140	1 058,78	48	160XXXX108	236,26	78	160XXXX328	254,65
19	140XXXX007	927,11	49	160XXXX617	965,91	79	160XXXX896	231,56
20	140XXXX341	912,47	50	160XXXX411	379,92	80	160XXXX738	382,63
21	150XXXX161	623,73	51	160XXXX735	680,86	81	160XXXX706	373,45
22	150XXXX380	160,54	52	160XXXX126	699,50	82	160XXXX298	483,92
23	160XXXX564	213,25	53	160XXXX084	217,49	83	171XXXX633	394,88
24	160XXXX802	989,28	54	160XXXX905	421,47	84	171XXXX674	734,54
25	160XXXX674	554,36	55	160XXXX246	706,70	85	175XXXX764	100,72
26	160XXXX635	829,37	56	160XXXX771	332,90	86	180XXXX716	197,70
27	160XXXX248	493,76	57	160XXXX674	685,32	87	180XXXX057	221,55
28	160XXXX812	614,87	58	160XXXX636	814,92	88	180XXXX418	746,97
29	160XXXX813	23,14	59	160XXXX671	127,48	89	190XXXX113	168,01
30	160XXXX814	23,14	60	160XXXX571	758,02		Suma:	38 504,48

Al respecto, en referencia al pago (recargo) de los días, sábados, domingos y feriados al personal de Código de Trabajo, existieron pronunciamientos jurídicos por parte del Ministerio de Salud Pública y Ministerio de Trabajo, así:

El Analista de Asesoría Jurídica 1 del Hospital General Puyo, en memorando MSP-CZ3-HGP-GAJ-2021-0177-M de 18 de mayo de 2021, dirigido a la Gerente de Hospital, señaló:

"...4.- PRONUNCIAMIENTO. – No es procedente realizar el pago de los sábados y domingos, y / o feriados, debido a que en el contrato indefinido suscrito con los trabajadores se reconoce horarios especiales que se encuentran cumpliendo (...)"

Cabe indicar que el documento fue remitido con copia a la Analista de Talento Humano 1, Analista de Talento Humano – Responsable de Talento Humano, Analista de Nómina, Analista de Administración de Caja 1 y a la Analista de Contabilidad 1 / Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera.

Así también, mediante memorando MSP- CGAJ-2022-0462-M de 31 de agosto de 2022, el Coordinador General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Salud Pública, emitió el

Continúa

siguiente criterio jurídico con respecto al pago del recargo del 100% en días de descanso forzoso y/o festivos, en el cual mencionó:

"... Cabe recordar que los turnos rotativos implican que los trabajadores realicen sus labores, como su nombre lo indica, de forma rotativa, por lo que sus días de descanso no necesariamente deberán coincidir con los días de descanso obligatorio y/o forzoso, ni los que establece el artículo 65 del Código del Trabajo, por lo que se deberá observar tal particular al momento de efectuar el cálculo para el pago de horas suplementarias y extraordinarias en turnos rotativos.

Por ejemplo, si un trabajador que tiene que laborar la Jornada de trabajo nocturna de 12 horas y media continua, que inicia a las 19h30 y concluye a las 08h00 del día siguiente, comprendida entre los días jueves 22 al lunes 26 de diciembre de 2022, y tener libre los días 27 y 28 de diciembre, debiendo retornar a su turno del 29 de diciembre de 2022 al lunes 02 de enero de 2023, no deberá recibir recargo adicional por las horas trabajadas, pese a haber trabajado en la noche y en feriado, por cuanto ese es el turno rotativo que le corresponde

4. CRITERIO JURÍDICO. –

1.- *¿Es procedente el pago del 100% de recargo previsto en el contrato colectivo en días de descanso forzoso, considerando que se han compensado los referidos días de descanso con días ordinarios de la semana laboral, en atención a las disposiciones constitucionales que limitan los beneficios desmedidos de la contratación colectiva?*

El referido instrumento no contempla pago de horas suplementarias y extraordinarias que no se hayan ejecutado efectivamente, y al señalar que se realizarán los pagos "independientemente de que esta sea matutina, vespertina o nocturna", el texto refiere a las distintas jornadas y turnos que sus trabajadores realizan, en virtud de la naturaleza de su labor, debiéndose considerar entonces, que los turnos rotativos que se puedan realizar contemplan días de descanso que no necesariamente recaerán en feriados o días de obligatorio descanso, sin que eso signifique que se deban reconocer horas suplementarias y extraordinarias

En primera instancia, se debería revisar si las "compensaciones" de los días de descanso, en días ordinarios de la semana laboral, se trata de turnos rotativos. En este caso, no cabrían "compensaciones" de ninguna naturaleza, por cuanto el trabajador está cumpliendo con su jornada laboral. En caso que el trabajador, con la autorización respectiva, deba trabajar pasadas las horas de su turno rotativo, se le deberá entonces reconocer por las horas efectivamente laboradas, el recargo legal correspondiente, más no en días ordinarios de la semana laboral, por cuanto eso no está contemplado ni en los Mandatos Constitucionales, Constitución, Contrato Colectivo, ni Acuerdo Ministerial Alguno, habiéndose establecido claramente la forma de pago de horas extraordinarias y suplementarias en el ordenamiento jurídico.

 TAFIN 10

La revisión del Décimo primer Contrato Colectivo de Trabajo, en su Cláusula Décima Novena: Jornadas de Trabajo y Horario, en su parte pertinente señala: "Se pagará con el recargo del cien por ciento (100%) el trabajo desde las cero (0:00) horas hasta las veinte y cuatro (24:00) horas en días de descanso forzoso y/o festivo, este pago se hará de acuerdo a la duración efectiva de la jornada de trabajo, independientemente de que esta sea matutina, vespertina o nocturna", por lo que resulta evidente que se refiere exclusivamente al pago de horas extraordinarias y suplementarias, sin constituir recargo adicional alguno, y menos derecho adquirido, por cuanto el pago de horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas resultaría en un privilegio o beneficio desmedido y exagerado que atenta contra el interés general, e iría contra norma expresa, por lo que invocar al "derecho adquirido" para efectuar tal pago, tampoco corresponde a la realidad del Ministerio de Salud Pública, y contravendría también lo analizado y observado por la Corte Constitucional, al señalar que los derechos adquiridos surgen de actos apegados a la Constitución y a la ley, es decir, son los ordenamientos jurídicos los que conceden a las personas un derecho que ingresa a su patrimonio; el derecho adquirido entonces, no deviene de procedimientos fuera de ley, norma o Constitución. En este caso, el derecho adquirido es el reconocimiento al pago de horas extraordinarias y suplementarias efectivamente trabajadas, más no, el pago de horas sin haberlas trabajado (...)"

Por otra parte, la Subsecretaría Interinstitucional del Servicio Público Trabajo y Empleo del Ministerio de Trabajo en respuesta a la consulta planteada por el Ministro de Salud Pública respecto a: ¿Es procedente el pago del 100% de recargo previsto en el contrato colectivo en días de descanso forzoso, considerando que se han compensado los referidos días de descanso con días ordinarios de la semana laboral, en atención a las disposiciones constitucionales que limitan los beneficios desmedidos de la contratación colectiva?; se pronunció mediante oficio MDT-SISPTE-2022-0679-O de 22 de septiembre de 2022, en los siguientes términos:

"...Respecto a los días de descanso forzoso, conviene señalar que el artículo 50 del Código de Trabajo prevé que los días sábados y domingos, serán considerado de descanso forzoso, sin embargo, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores; es decir, que al acordar tal situación, el día de descanso forzoso semanal será aquel designado en la semana, y en caso de que un trabajador labore en estos días, se observarán las reglas correspondientes al pago de horas suplementarias y extraordinarias de conformidad al artículo 55 del Código ibidem (...)"

Pronunciamientos que en su conjunto señalan que no es procedente el pago del recargo de horas extraordinarias, cuando los trabajadores laboran los días sábados y domingos y/o feriados, como parte de su jornada normal de trabajo.

6 TABLON 4-1-22

Situaciones que se presentaron por cuanto, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, que actuó en los períodos comprendidos entre el 1 de junio de 2019 y el 18 de junio de 2020; y, la Analista de Talento Humano 1 que actuó desde el 1 de junio de 2019 hasta el 30 de abril de 2024, al elaborar y revisar los documentos denominados "RECARGOS POR SÁBADOS, DOMINGOS Y FERIADOS", registrando la cantidad de días y horas laboradas por los trabajadores los sábados, domingos y feriados para el pago del 100% de recargo; y, por su parte la Analista de Pago de Nómina, que actuó desde el 1 de junio de 2019 hasta el 15 de mayo de 2023; y, el Analista de Pago de Nómina, posterior Analista de Pago de Nómina - Servidor Público 4 que actuó desde el 2 de junio hasta el 31 de diciembre de 2023 y desde el 1 de enero hasta el 31 de mayo de 2024, al realizar el cálculo de los días reportados y elaborar 6 nóminas en el sistema SPRYN, que incluyeron pagos adicionales por aporte patronal e individual al IESS, IECE, SECAP, décimo tercera remuneración y descuentos por retenciones judiciales, conforme constan en los roles de pago del personal sujeto al Código de Trabajo, no verificaron que los días y horas reportados (sábados, domingos y días festivos), no constituirían un recargo del 100% de horas extraordinarias; por lo que, los servidores inobservaron la Cláusula "Décima Novena" de la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)" suscrito el 10 de marzo de 2017.

Así también, la Analista de Pago de Nómina que actuó desde el 1 de junio de 2019 hasta el 15 de mayo de 2023; y, el Analista de Pago de Nómina que actuó entre el 2 de junio al 31 de diciembre de 2023 y en calidad de Analista de Pago de Nómina - Servidor Público 4 que actuó desde el 1 de enero al 31 de mayo de 2024, inobservaron las Normas de Control Interno 402-02 "Control previo al compromiso", 402-03 "Control previo al devengado", número 1 y 405-04 "Documentación de respaldo y su archivo", inciso tercero emitida mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023; y, 401-05 "Documentación de respaldo y su archivo", emitida mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023; normativa relacionada a que los servidores verificarán que las operaciones financieras reúnan los requisitos legales pertinentes y necesarios para llevarse a cabo, que la obligación corresponda a una transacción financiera que haya reunido los requisitos exigidos en la fase del control previo; y, que las operaciones financieras estén respaldadas con

④ TRAMPA 4 P.3

documentación suficiente y pertinente que sustente su propiedad y legalidad; e, incumplieron la Cláusula Tercera "*Descripción de Actividades a Desarrollar*" número 2, de sus Contratos de Servicios Ocasionales vigentes en el período examinado, que establecen su obligación de realizar el cálculo de horas extras que contemple la contratación colectiva; ocasionando el reconocimiento y procesamiento de operaciones que no se encuentran legalmente sustentadas, ni justificadas; y, que disminuyan los recursos económicos de la entidad en 38 504,48 USD; que fueron cancelados utilizando la partida 510509 "*Horas extraordinarias y suplementarias*" que conforme el Clasificador Presupuestario de Ingresos y Gastos del Sector Público Actualizado, publicado en el Registro Oficial 388 de 14 de diciembre de 2018, corresponde a asignaciones para servidores y trabajadores del sector público por trabajos realizados fuera de las horas normales establecidas por Ley, y por disposición administrativa expresa de la autoridad competente.

Inobservancias que tampoco fueron detectadas por las servidoras que actuaron en calidad de Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación, durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2019; y, la Analista de Contabilidad 1 - Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera desde el 8 de enero de 2020 hasta el 31 de mayo de 2024, al revisar y suscribir las nóminas mensuales de pago de horas extraordinarias, recargos de fines de semana y días festivos, elaboradas por los Analistas de Pago de Nómina en el sistema SPRYN; y al solicitar la autorización para proceder con el pago, no verificaron que los trabajadores cumplan con la condiciones establecidas para percibir los recargos por horas extraordinarias; inobservando la cláusula "*Décima Novena*" de la "*Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)*" suscrito el 10 de marzo de 2017; y, las Normas de Control Interno 405-04 "*Documentación de respaldo y su archivo*", inciso tercero emitida mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023 y 401-05 "*Documentación de respaldo y su archivo*", emitida mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023; e, incumplieron el artículo 8, número 4.3 "*Gestión Administrativa y Financiera*", letras b) y f) de las Atribuciones y Responsabilidades del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, emitido mediante Acuerdo 00001537, publicado en el

© TAFI-FA Y JONES

Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, respecto a las obligaciones de asesorar, programar y controlar las actividades administrativas del talento humano, recursos materiales, económicos y financieros del Hospital. Así también la Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación, incumplió la cláusula tercera.- "*Descripción de las Actividades a Desarrollarse*", números 1 y 2 de su contrato de servicios ocasionales suscrito el 4 de enero de 2019, en las cuales dispone que coordinará las actividades administrativas, financieras, tecnológicas, y controlará las actividades administrativas del talento humano, recursos materiales, económicos y financieros de la entidad, de conformidad con la ley, políticas normas, reglamentos y otros documentos legales pertinentes.

Po su parte, el Gerente de Hospital quien actuó durante los período comprendido entre del 22 de julio al 29 de agosto de 2019; el Gerente de Hospital, Encargado, quien actuó durante el período comprendido entre el 27 de diciembre de 2019 y el 4 de noviembre de 2020; la Gerente de Hospital General, quien actuó durante el periodo comprendido entre el 24 de marzo y el 15 de agosto de 2021; la Gerente de Hospital, Subrogación, quien actuó durante el período comprendido entre el 23 de noviembre y el 1 de diciembre de 2021; el Gerente de Hospital General, quien actuó durante el período comprendido entre el 2 de febrero y el 30 de noviembre de 2023; el Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargo, quien actuó durante el periodo comprendido entre el 19 de enero y el 31 de mayo de 2024, al autorizar y suscribir las nóminas mensuales de pago de horas extraordinarias, recargos de fines de semana y días festivos elaboradas por los Analistas de Pago de Nómina en el sistema SPRYN; y, al emitir las órdenes de pago, no verificaron que los pagos efectuados no correspondían a horas extraordinarias, por cuanto, los trabajadores laboraron dentro de su jornada normal de trabajo; por lo que, inobservaron la cláusula "*Décima Novena*" de la "*Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)*" suscrito el 10 de marzo de 2017; y, las Normas de Control Interno 401-03 "*Supervisión*", emitida mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023 y 401-04 "*Supervisión*" , emitida mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023; normativa relacionada a que la máxima autoridad establecerá procedimientos de supervisión de los procesos y operaciones a fin de cumplir con la normativa y regulaciones vigentes; e incumplieron el artículo 8, número 1.1 "*Direccionamiento*

 TRIBUNAL ELECTORAL
Y CALIFICADO

Estratégico del Hospital", letra i) Atribuciones y Responsabilidades del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, emitido mediante Acuerdo 00001537, publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, respecto a la obligación de asegurar el cumplimiento de las políticas y disposiciones del Ministerio de Salud y la Administración Pública en todas las unidades bajo su responsabilidad.

Así también, las servidoras que actuaron en calidad de Analista de Presupuesto 1 - Tesorería y Administración de Caja durante el período comprendido entre el 11 de junio y el 1 de septiembre de 2019; y, la Analista de Administración de Caja 1 que actuó desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el 2 de febrero de 2021 y desde el 20 de febrero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023; y, en calidad de Analista de Administración de Caja 1 - Servidor Público 4 desde el 1 de enero hasta el 31 de mayo de 2024, al suscribir las nóminas mensuales de pago de horas extraordinarias, recargos de fines de semana y días festivos elaboradas por los Analistas de Pago de Nómina en el sistema SPRYN; y al pagar 6 CUR, durante el período examinado, no verificaron que los trabajadores cumplan con la condiciones establecidas para percibir los recargos por horas extraordinarias, por lo que, inobservaron la cláusula "Décima Novena" de la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA)" suscrito el 10 de marzo de 2017; y, las Normas de Control Interno 403-08 "Control previo al pago" emitida mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023 y mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023, normativa relacionada a que los pagos estarán debidamente justificados y comprobados con los documentos respectivos. Y la Analista de Administración de Caja 1 que actuó desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el 2 de febrero de 2021 y desde el 20 de febrero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023; y, en calidad de Analista de Administración de Caja 1 - Servidor Público 4 desde el 1 de enero hasta el 31 de mayo de 2024, incumplió la Cláusula Tercera "Descripción de Actividades a Desarrollar" número 1, de sus Contratos de Servicios Ocasionales vigentes en el período examinado, que establecen la obligación de analizar los documentos de respaldo de los procesos de pago de acuerdo a procedimientos y normativa legal vigente.

② TDFH 1.0 Y CINW

Además, las servidoras inobservaron lo dispuesto por la Gerente de Hospital, mediante memorando MSP-CZ3-HGP-2020-4087-M de 22 de noviembre de 2020:

"...Previo al pago de nómina del personal, o cualquier pago que se considere cancelación de valores al personal que labora en esta casa de salud, sea este bajo la aplicación de la LOSEP o Código de Trabajo, se observen las disposiciones legales pertinentes, normas de control interno y sobre todo la presente disposición, considerando que es deber primordial de los servidores públicos mantener adecuado manejo de los recursos públicos, sin perjudicar a los trabajadores peor aún al Estado (...)"

Los resultados provisionales fueron comunicados a los Gerente de Hospital, encargado y subrogante, al Gerente de Hospital General, los Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargo, a la Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación, a la Analista de Contabilidad 1 / Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera, a los Analistas de Pago de Nómina, al Analista de Pago de Nómina - Servidor Público 4, a la Analista de Presupuesto 1 Tesorería y Administración de Caja, a la Analista de Administración de Caja 1, a la Analista de Administración de Caja 1 - Servidor Público 4, a la Analista de Talento Humano 1, a la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano; a los Auxiliares Administrativo de Salud, a los Auxiliares de Enfermería, a los Auxiliares de Farmacia, a los Choferes de Ambulancia del Sector Salud, a los Choferes de Ambulancia, al Chofer del Sector Salud/ Conductor Administrativo del Sector Salud / Chofer de Vehículos Livianos del Sector Salud, a la Auxiliar Administrativo de Salud- Auxiliar de Farmacia, al Auxiliar Administrativo de Salud del Sector Salud, a la Auxiliar de Laboratorio y a la Técnico de Radiología, mediante oficios del del 2585 al 2590-DPP-AE-202; y, del 0505 al 0578-0007-DPP-AE-2024 de 11 y 12 de diciembre de 2024, respectivamente.

La Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación, mediante comunicación recibida el 17 de diciembre de 2024, manifestó:

"...Es relevante señalar que mi labor como Ex Analista Administrativo Financiera en el Hospital General Puyo se limitaba a la recepción, procesamiento y validación de la información administrativa y financiera. En ningún momento tuve competencia sobre la programación ni sobre la ejecución de las jornadas laborales, ni sobre las decisiones relacionadas con la asignación de turnos, descansos compensatorios o pagos extraordinarios. Las responsabilidades relacionadas con la asignación de las jornadas rotativas, la gestión de las horas extras y los descansos fueron competencia exclusiva del Departamento de Talento Humano y Nómina, quienes se encargaban de la planificación conforme a las necesidades operativas del hospital y en estricto cumplimiento de la

W. TRINTE 4 5 (EJ)

normativa laboral vigente...Con respecto al listado de trabajadores y las horas pagadas que se presenta en el anexo del oficio, considero pertinente aclarar que el documento refleja únicamente a aquellos trabajadores que realizaron jornadas dobles, las cuales incluían turnos extendidos incluso durante sus días de descanso. Este personal fue asignado a jornadas dobles, principalmente con el fin de cubrir las ausencias de personal debido a vacantes generadas por el uso de vacaciones u otras razones operativas...Sin embargo, es importante destacar que el listado omite a los trabajadores auxiliares, quienes cumplieron con las jornadas rotativas según lo establecido, pero sin recurrir a las jornadas dobles. La falta de comparación entre estos dos grupos de trabajadores puede llevar a una descontextualización de la situación, y a una interpretación errónea sobre la naturaleza de las jornadas laborales y los descansos de los empleados. El hecho de que algunos trabajadores hayan realizado dobles jornadas, en sus días de descanso y más allá de las 12 horas continuas, no debe ser considerado como la norma general, sino como una excepción los turnos rotativos motivada por las necesidades operativas del hospital, las mismas que fueron consideradas para el pago de horas extraordinarias...Es fundamental señalar que mi actuación se guio siempre por el principio pro operario, que establece que, en caso de duda sobre la interpretación de la normativa laboral, debe prevalecer la que sea más favorable para los trabajadores. Dicho principio fue aplicado en todo momento en el pago de las jornadas laborales, con el objetivo de asegurar que los derechos de los trabajadores fueran respetados y que sus condiciones de trabajo fueran justas y equitativas...El Código de Trabajo de Ecuador, en sus artículos 50 y 51, establece claramente los límites de la jornada laboral y el descanso obligatorio. Además, el Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA), regula las jornadas rotativas y establece las condiciones para el pago de horas extras y descansos compensatorios, los cuales fueron observados y respetados en todo momento (...).

El Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargado, mediante oficio MSP-CZ3-HGP-2024-0288-O de 18 de diciembre de 2024, manifestó:

“...Partiendo del contenido mismo con el que se me comunica el resultado provisional, es evidente y notorio que los servidores y servidoras públicas tenían conocimiento previo de los pronunciamientos contenidos en el memorando Nro. MDP-CZ3-HGP-GAJ-2021-0177-M de 18 de mayo de 2021; memorando Nro. MSP-CGAJ-2022-0462-M de 31 de agosto (sic) de 2022 y oficio Nro. MDT-SISPT-2022-0679-O de 22 de septiembre de 2022; es decir, aplicando los principios de seguridad jurídica y confianza legítima, su actuación administrativa debía ser respetuosa con los pronunciamientos que razonablemente generó la propia administración pública en el pasado y notificar o poner en conocimiento de los gerentes entrantes los referidos pronunciamientos, a fin de que se actúen, como en mi caso, observando los criterios de certeza y previsibilidad.- por lo tanto, al tener conocimiento previo de las disyuntivas en cuanto al pago del descanso forzoso y existir de por medio pronunciamientos internos y externos; así como, la disposición directa de observar la normativa (sic) legal vigente en materia laboral y normas de control interno, conforme así se desprende del memorando Nro. MSP-CZ3-HGP-2020-4087-M de 22 noviembre de 2022,

inobservando el cumplimiento y respeto de las órdenes legítimas de sus superiores jerárquicos (...)”.

Los Auxiliares Administrativos de Salud del Sector Salud, los Auxiliar de Enfermería, los Auxiliares de Farmacia, los Choferes de Ambulancia del Sector Salud y el Chofer de Ambulancia y posterior Chofer del Sector Salud/ Conductor Administrativo del Sector Salud / Chofer de Vehículos Livianos del Sector Salud, mediante comunicaciones de 27 de diciembre de 2024, adjuntaron el oficio 2025-SUB.T. de 7 de mayo de 2009 el mismo que contiene el memorando 239-SUB.T de 4 de mayo de 2009, el Acuerdo Ministerial 2015-0054, el Acta Transaccional de Aplicación de la Cláusula Vigésima Séptima suscrito el 18 de septiembre de 2007 y el Acta de Revisión de la Revisión del Noveno Contrato Colectivo de Trabajo, entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud “OSUNTRAMSA” representado por el Comité Ejecutivo Nacional suscrita el 4 de noviembre de 2008, documentación relacionada a los contratos colectivos, los cuales, no se encontraron vigentes durante el período sujeto de examen, además, en términos similares, manifestaron:

“...La Delegación de la Contraloría no considera en su informe los siguientes antecedentes que justifican el pago de recargo del 100% al personal del Código de Trabajo en su jornada normal de trabajo en días de descanso forzoso y que no consisten en tiempo de trabajo adicionales a la jornada de normal. – 1. El Código de Trabajo señala claramente en el Art. 55.- remuneración por horas reglamentarias y extraordinarias. En su numeral “...”. 4. “El trabajo que se ejecutará el sábado o el domingo deberá ser pagado con el 100% del cargo”.- 4. La Delegación de Contraloría no considera que la Constitución de la República en el artículo 326 numeral 15 contempla, “15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación...”, y para cumplir con este mandato constitucional de atención permanente las 24 horas de todos los días del año sin límites y en base al Código de Trabajo, que en su Art. 52.- Trabajo en sábado y domingos. “Las circunstancias por las que accidental o permanentemente se autoriza el trabajo en los días sábados y domingos no podrán ser otras que éstas: (...) 2. La condición manifiesta que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicio al interés público.” Y es en base a estos artículos de ley la realidad de los requerimientos de interés público, es que se crearon las jornadas y horarios con los que laboran los trabajadores de las unidades del Ministerio de salud Pública (...) En su momento y en cumplimiento en lo dispuesto, en la tercera disposición transitoria del Mandato Constituyente N°8 de 30 de abril de 2008 y su reglamento de aplicación, cuya finalidad principal fue la de establecer claras restricciones a todas las cláusulas de los contratos colectivos en lo que se consagraban excesos y privilegios, sin embargo, la Comisión del Ministerio de Trabajo que realizo (sic) esta revisión, no consideró que la cláusula de horarios y jornadas de trabajo constituya un exceso y quedo

④ TRFINTA 40017

(sic) establecido "...también se pagara (sic) con el recargo del ciento por ciento el trabajo en días festivos y de descanso obligatorio." (...)

La Analista de Contabilidad 1 / Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera; y, la Analista de Pago de Nómina, mediante oficio HGP-GAF-2024-0033 y comunicación de 6 de enero de 2025, respectivamente, adjuntaron el Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única Nacional de los Trabajadores del Ministerio de Salud "OSUNTRAMSA", representada por el Comité Ejecutivo Nacional, el mismo que no se encontró vigente durante el período sujeto a examen; además, memorandos relacionados a las consultas efectuadas sobre la contratación colectiva y la respuesta emitida por parte del Ministerio de Trabajo mediante oficio MDT-CGAJ-2017-0377-O de 16 de agosto de 2017, y, las Normas de Procedimiento para la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo a los que se refiere la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril de 2008, en el que se establece los lineamientos para los procesos de revisión de los contratos colectivos de trabajo, además, en términos similares, indicaron:

"...se puede observar una incorrecta interpretación de la Cláusula Décima Novena de la "Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo", por cuanto en el año 2017 posterior a la suscripción de dicha Revisión al Contrato Colectivo, el Dr. (...) Director Nacional Jurídico del Ministerio de Salud Pública en aquel periodo (sic), remite el Memorando Nro. MSP-DNJ-2017-1369-M de fecha 20 de junio de 2017, cuyo asunto es: Consulta aplicación Contrato Colectivo MSP, (...), el cual en su parte pertinente manifiesta: .- "...A pesar de que esta Dirección consideró en su momento que el recargo no operaba por cuanto los trabajadores eran compensados con diferentes días como establece el Art. 50 del Código de Trabajo, se obtuvo criterios del Ministerio de Trabajo que determinaba que se debía hacer la cancelación monetaria por recargos de los días de descanso independiente que se los modifique a (sic) en diferentes días entre semana, por cuanto estos son de descanso obligatorio según la Ley.- Por lo tanto, del análisis de la Normativa legal expuesta, así como de los compromisos adquiridos en los contratos colectivos y la revisión del Décimo Contrato Colectivo vigente a la fecha, se establece la obligación del pago de los valores correspondientes a los días trabajados en sábado y domingos, que son de descanso obligatorio así su horario laboral lo establezca (...)"

Adicional a ello, mediante Oficio Nro. MDT-CGAJ-017-0377-O, de fecha 16 de agosto de 2017, la Coordinadora General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo, remite a la Coordinación General Administrativa Financiera del Ministerio de Salud el documento cuyo Asunto es: Consulta de cumplimiento de pago del recargo del ciento por ciento (100%) cuando laboren los trabajadores los días de descanso forzoso y/o festivo. El documento en mención es socializado al personal del Hospital General Puyo mediante Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2017-7119-M, y MSP-CZ3-HPP-2017-4573-M, indicando en la parte pertinente: "...En virtud de lo expuesto, se remite la presente absolución

TOBETA 7/1/2025

de la consulta emitida por el Ministerio de Trabajo como ente rector en materia laboral, y se solicita se realice la aplicación y cumplimiento de las cláusulas contenidas en la revisión del Décimo Primero Contrato Colectivo, puesto que su contenido es ley para las partes. La inobservancia a esta disposición será causal de aplicación al régimen disciplinario a que diera lugar (...)”.

La Analista de Administración de Caja 1 y posterior Analista de Administración de Caja 1 - Servidor Público 4, mediante comunicación de 6 de enero de 2025, adjuntó la misma documentación que fue entregada por la Analista de Contabilidad 1 / Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera y la Analista de Pago de Nómina, además, indicó:

“...El Código de Trabajo señala claramente en el Art. 55.- remuneraciones por horas reglamentarias y extraordinarias. En su numeral 4. “El trabajo que se ejecutará el sábado o el domingo deberá ser pagado con el 100% del cargo”.- No se considera el Oficio 205-SUBLT. Del 07 de mayo de 2009, firmado por el Ab. (...) Ministro de Trabajo de entonces (sic) y el memorando 239 SUB.T de fecha 4 de mayo de 2009, con los que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Empleo absuelven los planteamientos y consultas formuladas por las autoridades del Ministerio de Salud Pública de aquel entonces. (...) La Contraloría General del Estado debe considerar lo que especifica la Constitución de la República del Ecuador en su art. 326 numeral 15 “Se prohíbe la paralización de los servicios Públicos de salud y saneamiento ambiental, educación...”, y para cumplir con este mandato constitucional de atención permanente las 24 horas de todos los días del año sin límites y en base al Código del trabajo que en su Art. 52.- Trabajo en sábados y domingos.- Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que éstas: .- 2. La condición manifiesta que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público (...)”.

Lo manifestado por el Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargado, la Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación, la Analista de Contabilidad 1 / Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera; la Analista de Pago de Nómina, la Analista de Administración de Caja 1 y posterior Analista de Administración de Caja 1 - Servidor Público 4, los Auxiliares Administrativos de Salud del Sector Salud, los Auxiliares de Enfermería, los Auxiliares de Farmacia, los Choferes de Ambulancia del Sector Salud y el Chofer de Ambulancia y posterior Chofer del Sector Salud/ Conductor Administrativo del Sector Salud / Chofer de Vehículos Livianos del Sector Salud, no modifica el comentario de auditoría, por las siguientes

razones:

 C. V. C. V. C. V.

1.- En referencia a que los servidores percibieron pagos de horas extraordinarias por laborar los días sábado, domingo y feriados, conforme lo establece el artículo 55 del Código de Trabajo, número 4; se debe puntualizar que, el equipo de auditoría evidenció que los trabajadores laboraron dentro de su jornada normal de trabajo (jornada especial) sin que efectúen actividades adicionales fuera de su horario, para acceder a estos beneficios, por lo que, la observación se mantiene.

2.- Respecto a las jornadas dobles de trabajo, de 12 horas continuas, la cláusula Décima Novena "Jornadas de trabajo y horario", de la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo, establece los horarios de labores desde las 7h30 a 14h00, de 13h30 a 20h00 y de 19h30 a 8h00 del día siguiente, siendo parte de su jornada normal de trabajo rotativo (tercer turno) las 12 horas continuas con sus respectivos días de descanso, lo cual, no representa un pago adicional hacia los trabajadores.

3. - En relación a lo manifestado por la Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación, respecto a que su función se limitaba a la recepción, procesamiento y validación de la información administrativa y financiera; y, que no tenía competencias sobre las asignaciones de turnos, descansos compensatorios o pagos extraordinarios, es importante señalar, que la servidora, suscribió las nóminas que contenían el cálculo y los valores a pagar por los recargos del 100% de las horas laboradas, sin que los servidores hayan trabajado fuera de su jornada normal, para que se considere el pago de horas extraordinarias. Además, lo señalado es contrario con las funciones establecidas en el contrato de servicios ocasionales suscrito por la servidora en el año 2019, por cuanto, fue su responsabilidad coordinar y controlar las actividades administrativas de Talento Humano.

4.- Respecto a que, la Contraloría General del Estado debe considerar el artículo 326 numeral 15 de la Constitución de la República del Ecuador normativa que prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud, es fundamental señalar que, el equipo de auditoría no se ha pronunciado sobre la paralización de los servicios de salud del Hospital General Puyo.

5.- En relación a las Normas de Procedimiento para la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo a los que se refiere la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril de 2008; y, al oficio MDT-CGAJ-017-0377-O de 16

CUARENTA Y UNO

de agosto de 2017, suscrito por la Coordinadora General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo, quien señaló:

“...El Contrato Colectivo que ampara a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, debió ser suscrito ante la autoridad pública competente, observando lo señalado en el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas. Decreto Ejecutivo 1701 reformado por el Decreto Ejecutivo No. 225 y demás disposiciones legales aplicables para tal efecto. En tal virtud si los trabajadores se encuentran tutelados bajo el Contrato Colectivo, el empleador deberá sujetarse al mismo ya que Contrato es ley para las partes tal como lo señala el artículo 244 del Código de Trabajo (...)”

Respecto a la respuesta emitida por el Ministerio de Trabajo en relación a la consulta planteada por el Ministerio de Salud Pública, en la cual se manifestó que los trabajadores se encuentran amparados bajo el Contrato Colectivo, por lo que, el empleador deberá sujetarse a las condiciones establecidas en el contrato por cuanto es ley para las partes; y, en referencia a la normativa citada sobre los procedimientos a efectuarse para la revisión de los contratos colectivos; es necesario puntualizar que el equipo auditor en el presente examen no ha efectuado observaciones al contenido del contrato colectivo denominado “Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA, suscrito el 10 de marzo de 2017, sino al incumplimiento de las cláusulas establecidas en el citado instrumento legal, por parte de los servidores, por cuanto, se efectuaron pagos por concepto de recargos del 100% durante los días sábados, domingos y días festivos, en turnos rotativos, sin considerar que estos días formaron parte de su jornada semanal de labores y sin que existan tiempos de trabajo adicionales a las jornadas ordinarias o durante sus días de descanso forzoso.

La Analista de Talento Humano 1, mediante oficio 0001-PAGA-HGP-2025 de 6 de enero de 2025, citó los artículos 226 de la Constitución de la República del Ecuador; 18, 22, 100, 335 y 338 del Código Orgánico Administrativo, normativa que establece que los servidores públicos efectuarán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas, respetando la seguridad jurídica y actuando conforme los principios de juridicidad e igualdad; y, motivando los actos administrativos con las pruebas de la acción u omisión, además, indicó:

“...se me vincula con el hallazgo, a pesar de que no era mi función llevar el cálculo de los días y horas reportados, ni registrar ni calcular pagos adicionales por horas

extras. Tampoco era mi responsabilidad realizar el registro de los aportes patronales e individuales al IESS, los décimos ni otros valores. Por lo tanto, no se puede afirmar ni sostener que he contravenido la cláusula del contrato colectivo (...)".

Lo manifestado por la Analista de Talento Humano 1, no modifica el comentario de auditoría por cuanto, la servidora fue quien, elaboró y suscribió los documentos denominados "RECARGOS POR SÁBADOS, DOMINGOS Y FERIADOS", registrando la cantidad de días y horas laboradas por los trabajadores los sábados, domingos y feriados para el pago del 100% de recargo, sin verificar que los trabajadores hayan laborado horas extraordinarias, para que se pague este beneficio.

En referencia a que no era su responsabilidad, realizar el registro de los aportes patronales e individuales al IESS y décimos, el equipo de control no ha efectuado observaciones para la servidora al respecto.

Y, sobre la normativa invocada se puntualiza que el equipo auditor demostró la participación de la servidora en pagos que se encontraron en contraposición al ordenamiento legal y contrato colectivo vigente.

Conclusión

En el período analizado, se realizaron pagos por concepto de recargo del 100% a las horas que laboraron los trabajadores, durante los días sábados, domingos y días festivos, en turnos rotativos, situaciones generadas, por cuanto, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano y la Analista de Talento Humano 1, al elaborar y revisar los documentos denominados "RECARGOS POR SÁBADOS, DOMINGOS Y FERIADOS", registrando la cantidad de días y horas laboradas por los trabajadores; la Analista de Pago de Nómina y el Analista de Pago de Nómina, posterior Analista de Pago de Nómina - Servidor Público 4, al realizar el cálculo y elaborar las nóminas en el sistema SPRYN; la Analista Administrativo Financiero - Responsable de las Funciones de Planificación; la Analista de Contabilidad 1 - Coordinadora de la Gestión Administrativa Financiera, al revisar y suscribir las nóminas; y, al solicitar la autorización para el pago; los Gerentes de Hospital, al autorizar y suscribir las nóminas mensuales de pago; y, emitir las órdenes de pago; y, las Analista de Presupuesto 1 Tesorería y Administración de Caja y la Analista de Administración de Caja 1; y, en calidad de Analista de Administración de Caja 1 - Servidor Público 4, al

@CUADENIP Y TDES

pagar los CUR, no verificaron que los días considerados para el cálculo formaron parte de su jornada semanal de labores, sin que existan tiempos de trabajo adicionales a las jornadas ordinarias, ni se hayan efectuado labores en su día de descanso forzoso, lo que ocasionó un perjuicio económico de 38 504,48 USD.

Recomendaciones

Al Gerente de Hospital

4. Dispondrá y supervisará a la Coordinadora Administrativa Financiera, que verifique que la documentación haya sido revisada por la Unidad de Talento Humano y el Analista de Pago de Nómina, previo a solicitar la autorización para que se genere la orden de pago.

A la Coordinadora Administrativa Financiera

5. Dispondrá a la Unidad de Talento Humano, que elabore el informe mensual que contenga la nómina de trabajadores, especificando las horas extraordinarias efectivamente laboradas, considerando que las mismas no formen parte de la jornada normal de trabajo; el mismo, que será verificado y revisado por la responsable de la Unidad, previo a remitir al Analista de Pago de Nómina para su cálculo; así también realizará el seguimiento de su cumplimiento de conformidad con el contrato colectivo vigente.

Al Analista de Pago de Nómina y a la Analista de Administración de Caja 1

6. Elaborará el cálculo; y, realizará el pago de las horas extraordinarias efectivamente laboradas, respectivamente, considerando que las mismas no formen parte de la jornada normal de trabajo; y, verificarán que exista la documentación que sustente el cumplimiento de las condiciones establecidas en el Contrato Colectivo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud (OSUNTRAMSA) vigente.

CUAPÉNTA Y CUAPÉNTA

Falta de control en la presentación de las Declaraciones Patrimoniales Juradas de inicio, periódica y fin de gestión y del Registro de no tener impedimento legal para ejercer cargo público.

Para el desarrollo de las actividades institucionales en el Hospital General Puyo, durante el período sujeto de examen se incorporaron servidores a laborar mediante contratos de Devengantes de Beca de Especialización, nombramientos provisionales y permanentes, no obstante, se evidenció que existieron observaciones en el control en la generación y presentación de las Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica y del Registro de no tener impedimento legal para ejercer cargo público presentándose los siguientes casos:

- En el año 2020 y 2021 mediante concursos de méritos y oposición efectuados en aplicación al artículo 25 "Estabilidad de Trabajadores de la Salud" de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Suplemento del Registro Oficial 229 de 22 de junio de 2020, ingresaron a laborar en el Hospital General Puyo, profesionales de la salud que trabajaron durante la emergencia sanitaria, por lo que, se les otorgó nombramientos permanentes que rigen a partir del 1 de enero y 1 de junio de 2021, no obstante, de la revisión efectuada a los expedientes se evidenció que conforme la Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica de inicio, 91 profesionales declarados ganadores no efectuaron las Declaraciones Patrimoniales Juradas previo a su vinculación, en su lugar lo realizaron hasta con 19 días posteriores al inicio de su gestión y emisión del nombramiento permanente, así también, en 79 casos generaron el Registro de No tener Impedimento Legal para Ejercer Cargo Público hasta con 17 días posteriores y en 11 casos los servidores generaron los certificados entre 20 y 25 días previo a la fecha de vigencia del nombramiento permanente, sin considerar que el formulario únicamente tiene una validez de 72 horas a partir de su emisión.
- De la misma manera ocurrió con 3 personas vinculadas por la institución a través de nombramientos provisionales, quienes elaboraron la Declaración Patrimonial Jurada y generaron las Constancias de Otorgamiento de la Declaraciones Patrimoniales Juradas Electrónicas de inicio de gestión, hasta con 31 días posteriores al inicio de sus funciones.

6/20/2021 4:10 PM

- Cuarenta y un servidores que laboraron durante el periodo examinado no elaboraron las Declaraciones Patrimoniales Juradas, de manera periódica cada 2 años a partir de la última Declaración Patrimonial Jurada, conforme se evidenció en las Constancias de Otorgamiento de la Declaraciones Patrimoniales Juradas Electrónicas, en su lugar se elaboraron con 428 días posteriores a la fecha exigible.
- En 4 casos los servidores al desvincularse de la institución no elaboraron las Declaraciones Patrimoniales Juradas de fin de gestión, incumplimiento que persistió hasta el 31 de mayo de 2024, corte de examen.

Hechos suscitados por cuanto la Analista de Talento Humano 1, que actuó desde el 1 de junio de 2019 hasta el 30 de abril de 2024 y la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, que actuó en el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2019 y el 18 de junio de 2020; y, desde el 17 de noviembre de 2020 hasta el 31 de mayo de 2024, al registrar y suscribir como Responsable de la Unidad de Talento Humano, las acciones de personal para expedir los nombramientos permanentes y provisionales a la Laboratorista Clínico 2 que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; a la Médico/a Especialista en Anestesiología que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; a la Médico/a Especialista en Anestesiología 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 3 de agosto de 2023; al Médico/a Especialista en Cardiología 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; al Médico/a Especialista en Dermatología 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 2 de febrero de 2024, los Médico/a Especialista en Ginecología 1, que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; al Médico/a Especialista en Medicina Interna 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; el Médico/a Especialista en Nefrología 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; a la Médico/a Especialista en Pediatría 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; al Médico/a Especialista en Traumatología 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; al Psicólogo/a Clínico/a 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024; al Químico/Bioquímico Farmacéutico 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; a la Químico/Bioquímico Farmacéutico 2, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; a la Químico/Bioquímico Farmacéutico 4, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de

CVAREMP 4 SEU

diciembre de 2024; a los servidores que actuaron en calidad de Tecnólogo Médico de Imagenología 1, que actuaron desde el 1 de enero hasta 24 de octubre de 2021, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024; a los servidores que actuaron en calidad de Tecnólogo Médico de Laboratorio 1, que actuaron desde el 1 de enero hasta 15 de agosto de 2021, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024, a las Tecnólogo Médico de Laboratorio 2 que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; a las Tecnólogo Médico de Laboratorio 3, que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; a los Tecnólogo Médico de Rehabilitación y Terapia Física 1, que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; a la Terapeuta de Lenguaje y Auditiva, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; a los servidores que actuaron en calidad de Médico/a General en Funciones Hospitalarias, que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de marzo de 2022, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 16 de septiembre de 2022, desde el 1 de enero del 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 30 de abril de 2023, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 24 de noviembre de 2023, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 30 de marzo de 2023, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 31 de agosto de 2023, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 5 de septiembre de 2023, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 23 de enero de 2024, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024; y, a los Enfermero/a 3 que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024 y desde el 1 de noviembre de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024, respectivamente; no exigieron, verificaron, controlaron ni efectuaron el seguimiento de la presentación del Registro de No tener Impedimento Legal para Ejercer Cargo Público y las Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica de inicio, periódicas (cada dos años a partir de la última declaración patrimonial jurada o cuando el organismo de control lo requiera) y fin de gestión; por lo que, no consideraron los artículos 3 "*Obligados a declarar*", 4 "*Declaración Inicial y declaraciones Periódicas*", 5 "*Declaración final*" de la Ley para la Presentación y Control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 729 de 8 de abril de 2016; 5 "*Requisitos para el ingreso*" de la Ley Orgánica del Servicio Público letra g) publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; y 3 "*Del ingreso*", números 1 y 2 de su Reglamento publicado en el Suplemento del Registro Oficial 418 de 1 de abril de 2011; inobservando los artículos 6 "*Unidades Responsables*" de la Ley para la Presentación y Control de las

CUARENTA Y SIETE

Declaraciones Patrimoniales Juradas; 8 "De la declaratoria de ganador" inciso 2 de la Norma Técnica para la Aplicación de los concursos de mérito y oposición dispuestos en el artículo 25 "Estabilidad de trabajadores de la salud" de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 emitida mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-232, publicado en el Registro Oficial 365 de 7 de enero de 2011; 4 "De la documentación obligatoria" letra a) del Instructivo sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y Salida del Sector Público, emitido mediante Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208, publicado en el Registro Oficial 596 de 28 de septiembre de 2015, vigente hasta el 27 de abril de 2021.

Además, las referidas servidoras incumplieron las actividades establecidas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de los Puestos Planta Central y sus Niveles Desconcentrados del Ministerio de Salud Pública, aprobado mediante resolución MDT-DFI-2015-0001 de 14 de enero de 2015; y, la disposición emitida por la máxima autoridad mediante memorando MSP-CZ3-HGP-2020-3979-M de 16 de noviembre de 2020, respecto a que la Unidad o Gestión de Talento Humano debe administrar, seleccionar y desarrollar el talento humano del Hospital, garantizando su desarrollo, bienestar social y seguridad, en cumplimiento a la ley, reglamentos, normas, políticas y otros documentos legales vigentes; elaborar la gestión del Subsistema de Reclutamiento, Selección y Contratación; y, a cumplir con las funciones de los concursos de méritos y oposición.

Por su parte, la Laboratorista Clínico 2 que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; la Médico/a Especialista en Anestesiología que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; la Médico/a Especialista en Anestesiología 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 3 de agosto de 2023; el Médico/a Especialista en Cardiología 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; el Médico/a Especialista en Dermatología 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 2 de febrero de 2024, los Médico/a Especialista en Ginecología 1, que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; el Médico/a Especialista en Medicina Interna 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; el Médico/a Especialista en Nefrología 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; la Médico/a Especialista en Pediatría 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; el Médico/a Especialista en Traumatología 1, que actuó desde el 1

COPIANTE 4040

de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; el Psicólogo/a Clínico/a 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024; el Químico/Bioquímico Farmacéutico 1, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; la Químico/Bioquímico Farmacéutico 2, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; la Químico/ Bioquímico Farmacéutico 4, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; los servidores que actuaron en calidad de Tecnólogo Médico de Imagenología 1, que actuaron desde el 1 de enero hasta 24 de octubre de 2021, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024; los servidores que actuaron en calidad de Tecnólogo Médico de Laboratorio 1, que actuaron desde el 1 de enero hasta 15 de agosto de 2021, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024, las Tecnólogo Médico de Laboratorio 2 que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; las Tecnólogo Médico de Laboratorio 3, que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; los Tecnólogo Médico de Rehabilitación y Terapia Física 1, que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; la Terapeuta de Lenguaje y Auditiva, que actuó desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024; los servidores que actuaron en calidad de Médico/a General en Funciones Hospitalarias, que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de marzo de 2022, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 16 de septiembre de 2022, desde el 1 de enero del 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 30 de abril de 2023, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 24 de noviembre de 2023, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 30 de marzo de 2023, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 31 de agosto de 2023, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 5 de septiembre de 2023, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 23 de enero de 2024, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024; y, los Enfermero/a 3 que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024 y desde el 1 de noviembre de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024, al no presentar las Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica al inicio, en forma periódica y al finalizar su gestión y el Registro de No tener Impedimento Legal para Ejercer Cargo Público previo a su vinculación y en los plazos establecidos, inobservaron los artículos 5 "*Requisitos para el ingreso*" de la Ley Orgánica del Servicio Público letra g) publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010 y 3 "*Del ingreso*", números 1 y 2 de su Reglamento, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 418 de 1 de abril de 2011; 2 "*Ámbito*", 3 "*Obligados a declarar*", 4

CUARENTA Y NUEVE

"Declaración Inicial y declaraciones Periódicas", 5 "Declaración final" de la Ley para la Presentación y Control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas publicada en el Suplemento del Registro Oficial 729 de 8 de abril de 2016; 4 "De la documentación obligatoria para la vinculación" letras a) y c); y, 8 "De la documentación obligatoria para la desvinculación" letra c) del Instructivo sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y Desvinculación del Personal de las Entidades del Sector Público, emitido mediante Acuerdo Ministerial MDT-2021-135 de 28 de abril de 2021, publicado en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 457 de 21 de mayo de 2021.

Situación que tampoco fue verificada por la Gerente de Hospital General, que actuó en los periodos comprendidos entre el 19 de agosto y el 22 de noviembre de 2021; y, desde el 30 de abril hasta el 21 de agosto de 2022; al suscribir las acciones de personal; por lo que, incumplió el artículo 8 "Estructura Orgánica Descriptiva", número 1.1 Direccionamiento Estratégico del Hospital, letra i) Atribuciones y Responsabilidades del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública emitido mediante Acuerdo 00001537, publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, respecto a la obligación de asegurar el cumplimiento de las políticas y disposiciones del Ministerio de Salud Pública y la Administración Pública en todas las unidades bajo su responsabilidad e inobservando la Norma de Control Interno 401-03 "Supervisión", emitida mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023.

Por otra parte, la Analista de Talento Humano 1- Responsable de la Unidad de Talento Humano, que actuó en el período comprendido entre el 1 de junio de 2019 y el 18 de junio de 2020; y, desde el 17 de noviembre de 2020 hasta el 31 de mayo de 2024 y el Analista de Seguridad Ocupacional - Responsable de la Unidad de Talento Humano, que actuó desde el 19 de junio hasta el 16 de noviembre de 2020, no solicitaron a los Gerentes de Hospital durante los años 2019, 2020, 2021 y hasta agosto de 2022, se gestione ante la Contraloría General del Estado, el otorgamiento del usuario de acceso al aplicativo informático cgeDeclaracionPatrimonialJuradaTH, a pesar que, el registro de la información en el sistema es obligatorio para la Unidad de Talento Humano, lo que ocasionó que la institución cumpla con la obligación de remitir el detalle de los nombramientos, contratos y cese de funciones en los diez primeros días de cada mes a través del aplicativo informático cgeDeclaracionPatrimonialJuradaTH; y, que se

 CINCUFEP

efectúen las validaciones de las constancias de otorgamiento de las declaraciones de inicio, fin de gestión y las actualizaciones de las declaraciones patrimoniales juradas periódicas en el módulo denominado Validación Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica.

No obstante, la habilitación del usuario de la Analista de Talento Humano 1- Responsable de Talento Humano en el aplicativo, se efectuó el 14 de septiembre de 2022, pese a ello, la servidora no remitió los reportes mensuales de los nombramientos, contratos y cese de funciones hasta el 31 de mayo de 2024. Y, a partir de septiembre de 2022 hasta el 31 de mayo de 2024 la referida servidora en 62 casos efectuó la validación de las Constancias de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica de inicio, fin de gestión y las actualizaciones de las Constancias de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica, periódicas hasta después de 339 días, a pesar que, las Unidades de Talento Humano tienen doce días término para validar los respectivos documentos en el aplicativo informático.

Además, se evidenció que, el Analista de Seguridad Ocupacional - Responsable de la Unidad de Talento Humano, durante su período de gestión no obtuvo usuario y clave de acceso al aplicativo cgeDeclaracionPatrimonialJuradaTH.

Por lo expuesto, los servidores inobservaron los artículos 7 "*Obligación de remitir información*" de la Ley para la Presentación y Control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas publicada en el Suplemento del Registro Oficial 729 de 8 de abril de 2016; 6 "*De las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones del sector público*", 7 "*De la información remitida por las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones del sector público*" y 9 "*Consulta en el sistema automatizado por parte de las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones del sector público*" del Reglamento Sustitutivo para la Declaración, Presentación y Registro de las Declaraciones Patrimoniales Juradas otorgadas Electrónicamente a través de la página web de la Contraloría General del Estado emitido mediante Acuerdo 005-CG-2009, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 423 de 7 de febrero de 2019, vigente hasta el 26 de junio de 2024. Además, la Analista de Talento Humano 1- Responsable de la Unidad de Talento Humano no consideró el artículo 9 "*Utilización de los medios o servicios electrónicos*" del Instructivo de registro y uso de medios o servicios electrónicos que brinda la Contraloría General del Estado, emitido mediante

62 CINCUENTO Y DOS

Acuerdo 040-CG-2016, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 913 de 30 de diciembre de 2016, vigente hasta el 7 de abril de 2020.

Así también, incumplieron el número 4.3.1 "*Gestión del Talento Humano*" del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública emitido mediante Acuerdo 00001537, publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, normativa que establece que la Unidad debe administrar el talento humano del Hospital, garantizando su desarrollo, bienestar social y seguridad, en cumplimiento a la ley, reglamentos, normas, políticas y otros documentos legales vigentes.

Los Gerentes de Hospital General que actuaron desde el el 1 de junio hasta el 17 de julio de 2019, del 22 de julio al 29 de agosto de 2019, del 21 de septiembre al 4 de octubre de 2019, del 11 de octubre al 3 de diciembre de 2019; y, del 7 al 18 de diciembre de 2019; el Gerente de Hospital, Subrogación que actuó desde el 18 al 21 de julio de 2019, del 30 de agosto al 20 de septiembre de 2019, del 5 al 10 de octubre de 2019; y, en calidad de Gerente de Hospital, Encargado desde el 4 al 6 de diciembre de 2019, del 19 al 26 de diciembre de 2019; y, del 27 de diciembre de 2019 al 4 noviembre de 2020; la Gerente de Hospital General, que actuó desde el 5 de noviembre de 2020 hasta el 21 de marzo de 2021, del 24 de marzo al 15 de agosto de 2021, del 19 de agosto al 22 de noviembre de 2021, del 2 de diciembre de 2021 al 24 de abril de 2022; y, del 30 de abril al 21 de agosto de 2022, al no efectuar el trámite ante la Contraloría General del Estado para el acceso y uso de los aplicativos informáticos para el registro y validación de las Constancias de Otorgamientos de la Declaraciones Patrimoniales Juradas Electrónicas, no consideraron el artículo 2 "*De los "Servicios en Línea" de la Contraloría General de Estado*" del Instructivo para el Registro y Uso de los Medios o Servicios Electrónicos que brinda la Contraloría General del Estado emitido mediante Acuerdo 040-CG-2016, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 913 de 30 de diciembre de 2016, vigente hasta el 7 de abril de 2020, normativa que establece la disponibilidad de los medios informáticos a través de la página web institucional de uso obligatorio para las instituciones públicas; incumpliendo el artículo 8 "*Estructura Orgánica Descriptiva*", número 1.1 Direccionamiento Estratégico del Hospital, letra i) Atribuciones y Responsabilidades del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública emitido mediante Acuerdo 00001537, publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012,

© cincuenta y dos

respecto a la obligación de asegurar el cumplimiento de las políticas y disposiciones del Ministerio de Salud Pública y la Administración Pública en todas las unidades bajo su responsabilidad e inobservaron la Norma de Control Interno 401-03 "Supervisión" emitida mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023.

Lo expuesto ocasionó que se vincule a profesionales de la salud que no cumplieron con los requisitos de ingreso al servicio público a la fecha de suscripción de las acciones de personal; y, que los servidores no hayan reportado la información patrimonial y sus constantes actualizaciones a la Contraloría General del Estado, impidiendo que el órgano de control disponga de información actualizada que permita el seguimiento respectivo, para fines de verificación y control.

Los resultados provisionales fueron comunicados a los Gerente de Hospital, encargado, al Gerente de Hospital General, Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, Analista de Talento Humano 1, Analista de Seguridad Ocupacional - Responsable de la Unidad de Talento Humano, a los Médico/a General en Funciones Hospitalarias, Médico/a Especialista en Anestesiología, Médico/a Especialista en Cardiología 1, Enfermero/a 3, Laboratorista Clínico 2, Médico/a Especialista en Ginecología 1, Terapeuta de Lenguaje y Auditiva, Médico/a Especialista en Anestesiología 1, Médico/a Especialista en Dermatología 1, Tecnólogo Médico de Laboratorio 1, 2 y 3, Tecnólogo Médico de Imagenología 1, Químico/Bioquímico Farmacéutico 1, 2 y 4, Psicólogo/a Clínico/a 1, Médico/a Especialista en Pediatría 1, Tecnólogo Médico de Rehabilitación y Terapia Física 1, Médico/a Especialista en Medicina Interna 1, Médico/a Especialista en Nefrología 1, Médico/a Especialista en Traumatología 1, Médico/a Especialista en Anatomía Patológica 1, mediante oficios del 2632, 2634 y 2636-DPP-AE-2024; del 0769 al 0780, 0782 al 0800, 0802, 0805 al 0807, 0809 al 0813, 0818, 0824, 0825, 0835, 0836, 0838 al 0840, 0842, 0846, 0847, 0849 al 0860, 0863, 0867, 0868, 0870 al 0884 y 0886-0007-DPP-AE-2024 de 18 de diciembre de 2024, respectivamente.

La Laboratorista Clínico 2, la Tecnólogo Médico de Laboratorio 3, las Tecnólogos Médicos de Laboratorio 2, el Químico/Bioquímico Farmacéutico 1, la Químico/Bioquímico Farmacéutico 2, la Químico/ Bioquímico Farmacéutico 4, mediante oficios MSP-HGP-FAR-MEDM-YV-2024-002, MSP-HGP-FAR-MEDM-2024-002 y MSP-

(u) CIRCULAR 4 TPE-S

HGP-FAR-MEDM-2024-003 de 20 de diciembre de 2024; MSP-HGP-FAR-MEDM-YV-2024-003 y MSP-HGP-FAR-MEDM-2024-006 de 31 de diciembre de 2024; y, 5 comunicaciones de 31 de diciembre de 2024, adjuntaron como anexos "Fotografías de la ceremonia protocolaria de la entrega de nombramientos permanentes", además, en términos similares manifestaron:

*"...Dentro del proceso de auditoría realizado, se constata claramente que el examen se rige a la verificación documental entregada por el departamento de Talento Humano del Hospital General Puyo; sin embargo, se debe hacer mención que como beneficiario de la aplicabilidad del artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, cuyo proceso inicio desde el mes de octubre 2020 aproximadamente, la fase final donde corresponde a la entrega de los nombramientos permanentes fue realizada el 11 de enero de 2021 donde le (sic) departamento de Talento Humano me entrego (sic) la acción de personal (...) de fecha 08/01/2021, en la cual se expide el nombramiento permanente como ganador del concurso de méritos y oposición en conformidad a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, documento indica que rige a partir del 01/01/2021 (...) Así mismo, en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales, emitido mediante Acuerdo Nro. 0001537, en su numeral 4.3.3. literal h con respecto a los productos y servicios de la Gestión de Talento Humano "(...) Acciones de personal relacionadas con nombramientos, contratos, ascensos, traslados, remoción vacaciones, permisos, y otros en que tenga que intervenir según normas y procedimientos vigentes (...)".- De lo citado se concluye que es competencia netamente de la Unidad de Talento Humano controlar el proceso que respecta al personal y la gestión de los nombramientos, hecho que tiene relación con lo descrito en el comunicado provisional que indica la **fecha de control en la presentación de las Declaraciones Patrimoniales Juradas de inicio**, periódica y final y del Registro de no tener impedimento legal para ejercer cargo público.- Es decir la Unidad de Talento Humano no observó el artículo 5 al momento de emitir las acciones de personal de otorgamiento de nombramientos permanente con fecha 08/01/2021, e indicar en el documento mencionado rige desde el 01/01/2021; ya que resulta imposible obtener los documentos: Declaración Patrimonial Jurada de inicio de gestión y el Certificado de No tener prohibición para ejercer cargo público, con fecha 01/01/2021 cuando recién con fecha 11/01/2021, se entrega el nombramiento para su suscripción y posterior a esta fecha se solicitó dichos documentos cumpliendo con lo dispuesto (...)"*

El Médico/a General en Funciones Hospitalarias, mediante comunicación de 23 de diciembre de 2024, adjuntó la acción de personal 007602 de 8 de enero de 2021, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 y la Constancia de otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica de 19 de enero de 2021, documentación que fue entregada al equipo auditor y de la cual se desprendieron las observaciones que constan en el comentario; además, entregó la Constancia de otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica de 14 de agosto de 2024, la cual, fue elaborada, durante

CINCUENTA Y CUATRO

la ejecución de la auditoría, también presentó la Constancia de otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica y el Registro de Prohibiciones, Inhabilidades e Impedimentos Legales para ejercer Cargo Público de 23 de diciembre de 2024, los cuales fueron generados el mismo día que el servidor presentó la contestación de la Comunicación de Resultados Provisionales, al equipo de control, evidenciándose que, se efectuaron fuera de los plazos establecidos, además, citó los artículos 226 y 233 de la Constitución de la República, 5 "Requisitos para el ingreso" letras c), g) g.1), g.2) y g.3), 52 letra a) y k) de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; y, la Norma de Control Interno 407-10 "Información actualizada del personal", emitida mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023, normativa que establece que los servidores públicos, ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley; y, no estarán exentos de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones; así también, las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano y los requisitos para el ingreso al sector público; e, indicó:

*"...**Inexistencia de Responsabilidad:** No se puede imputar una responsabilidad administrativa sin que se haya (sic) un análisis documentado que demuestre la inobservancia de disposiciones legales o el incumplimiento de funciones inherentes al cargo. Hasta la fecha, no existe evidencia que respalde la acusación de incumplimiento de mis funciones (...)"*

"...El artículo 226 de la Constitución establece que los servidores públicos solo pueden ejercer competencias atribuidas por la ley. La obligación de coordinar acciones y realizar el seguimiento de la entrega de documentación, como las declaraciones patrimoniales, recae en la Unidad Administrativa de Talento Humano, no en los servidores públicos individuales. Si revisamos lo que establece el artículo 233 de la Carta Suprema establece que todos los servidores públicos somos responsables de los actos realizados en el ejercicio de nuestras funciones, pero esto debe analizarse desde un punto de vista de las competencias que nos atribuye la Constitución y la Ley así lo establece también el cuerpo constitucional en el artículo 26 (...)"

"...me refiero con lo manifestado que las Unidades Administrativas de Talento Humano son quienes deben asesorar de forma correcta sobre la aplicación de las normativas es decir son ellos los llamados a que antes del ingreso se nos debía comunicar a través de medios oficiales sobre los requisitos para el ingreso a la institución, exigir la entrega de los documentos y requisitos.- Es decir no es una competencia exclusiva de nosotros en calidad de servidores el dar seguimiento a la entrega o a las fechas de elaboración de declaraciones patrimoniales juradas sin embargo la Unidad Administrativa de Talento Humano

CONFESADO + LIMEO

debe realizar el seguimiento y pedidos de entrega por parte de cada uno de los servidores no solo de las declaraciones patrimoniales juradas sino además de quienes se encuentren con prohibición de ejercer cargo público y de más documentos previos (...)”.

El Médico/a Especialista en Nefrología 1, los Médicos General en Funciones Hospitalarias y el Enfermero/a 3, que actuaron desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de mayo de 2024, mediante comunicaciones de 23, 24 y 26 de diciembre de 2024, en términos similares, señalaron:

“...Se revisa en la bandeja de mensajes recibidos del Sistema de Gestión Documental Quipux y correo institucional ZIMBRA, en el período comprendido entre el 1 de junio de 2019 y el 31 de mayo de 2024, en el que no se encuentra documentos enviados por la Unidad de Talento Humano del Hospital General Puyo, solicitando dichos documentos mencionados (...)”.

El Tecnólogo Médico de Rehabilitación y Terapia Física 1, mediante comunicación de 24 de diciembre de 2024, adjuntó la acción de personal 7620 de 8 de enero de 2021 con vigencia desde el 1 de enero de 2021, documento que ya fue entregado por la Unidad de Talento Humano al equipo auditor para su análisis, también adjuntó los memorandos MSP-CZ3-HGP-2020-4387-M y MSP-CZ3-HGP-GPADT-RTF-2020-0056-M de 9 de diciembre de 2021, en los cuales, la Gerente de Hospital General, solicita al servidor se dé a conocer su aceptación a participar en el Concurso de Mérito y Oposición, documentación que no se encuentra relacionada con la entrega de la Declaración Patrimonial Jurada, por lo que, no se justifica la observación de auditoría, además, indicó:

“...resulta menester exponer que previo a la suscripción del nombramiento definitivo se recibió mediante Quipux, el memorando Nro. MSP-CZ3-HGP-2020-4387 con fecha 09 de diciembre del 2020 suscrito por la Ing. (...) Gerente del HGP en el que se solicita se responda la aceptación o negación del Nombramiento definitivo (...) Posterior a lo antes citado, la Unidad de Administración de Talento Humano del HGP y la responsable de la misma no se pronunció oficialmente sobre los requisitos a presentar para acceder al nombramiento, así como tampoco plazos de tiempo, ni fecha de inicio de gestión del nombramiento; para lo cual posterior al 4 de enero de 2021 proporcionó únicamente una hoja con un listado simple de los requisitos que debía presentar (...) y verbalmente precisó que la fecha de inicio de gestión del nombramiento definitivo sería comunicada posteriormente, a lo que en días siguientes se me informó que la fecha de inicio de gestión correspondía al 01 de enero de 2021, por lo que se procedió a presentar la constancia de declaración juramentada de fin de gestión con código de barras 6333473 y el de inicio de gestión con código de barra 6333477 el día 19 de enero del 2021, así como el certificado de no tener impedimento para ejercer público y demás documentos solicitados.- Se debe

② CINCUENTA Y SEIS

considerar que de conformidad con el Artículo 6 de la ley para la Presentación y Control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas, es de exclusiva responsabilidad de la Unidad de Administración de Talento Humano en la entidad la verificación de la presentación de las declaraciones patrimoniales juradas previo a la posesión en el cargo del servidor público. Por lo antes expuesto se evidencia que la omisión en la notificación formal oportuna por parte de la responsable de Talento Humano del HGP es la causa directa que derivó en la falta de presentación de la declaración juramentada dentro del término previsto en la ley (...)".

La Enfermero/a 3, mediante comunicación de 24 de diciembre de 2024, informó que se emitieron directrices por parte de la Unidad de Talento Humano, mediante redes sociales (aplicativo de mensajería WhatsApp), adjuntando una hoja que contenía una captura de pantalla, lo cual, no corresponde a una disposición formal emitida por las autoridades del Hospital General Puyo, además, manifestó:

"...me permito mencionar que las declaraciones patrimoniales juradas realizadas en el sistema de la Contraloría General del Estado, se lo ha hecho bajo los tiempos y lineamientos establecidos en las fechas que a solicitado la Analista de Talento Humano del Hospital Puyo, (adjunto zimbra), ya que con fecha 14 de enero de 2021, con código de barras 6326181, se genera la declaración juramenta, de inicio de gestión, pese que en esa fecha por parte de Talento Humano no existió ningún documento formal por quipux, zimbra o físico, solicitando los requisitos de ley, simplemente fue un mensaje vía WhatsApp requiriendo que la declaración sea realizada y enviada hasta el 20 de enero de 2021 (...)".

"...de acuerdo a la solicitud realizada por parte de la Analista de Talento Humano 1 en el caso de que las declaraciones juradas tenían errores o estaba incompleta la información, en su tiempo tenía que ser mi persona notificada por la responsable de Talento Humano, para así poder realizar las responsables de Talento Humano, para así poder realizar las correcciones pertinentes.- La Ley y el Reglamento son claros, quien tiene la responsabilidad de comunicar al servidor es la Unidad de Talento Humano para así hacer las correcciones pertinentes del caso a su tiempo, sin embargo, mi persona ha cumplido y entregado dentro del tiempo solicitado por Talento Humano las declaraciones juradas y los certificados de no (sic) tener impedimento para laborar en el sector público.-En el Art. 5 de la LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP que mencionan, en la comunicación de resultados provisionales, esta ley señala requisitos para ingresar al sector público, no más, señala el tiempo de entrega de las declaraciones al Departamento de Talento Humano, fecha de inicio, etc., información que debe ser entregada formalmente por el departamento de Talento Humano, mediante quipux o zimbra por lo cual me permito mencionar que no incurri en ninguna ilegalidad (...)".

La Médico/a General en Funciones Hospitalarias, mediante comunicación de 24 de diciembre de 2024, adjuntó declaraciones patrimoniales juradas, documentación que ya

 CINCUENTO Y SIETE

fue proporcionada por la Analista de Talento Humano – Responsable de Talento Humano y analizada por el equipo de auditoría, además, indicó:

“...En el libro el Control de convencionalidad en sede administrativa, escrito por el abogado (...) en la página 176, el autor dice: (.) En el mismo sentido, a momento de indicar que normas jurídicas fueron transgredidas se debe determinar un vínculo o un nexo causal entre la existencia de la infracción y la responsabilidad del sujeto auditado. Por consiguiente, no se puede determinar responsabilidad sin un verdadero argumento comprobado por parte de la Contraloría General del Estado, no basta con citar un sinnúmero de normas, sin0 (sic) que están en la obligación de fundamentar con precisión como se vulnera cada una de las mismas, determinando el grado de participación del sujeto auditado (...).”

El Médico/a Especialista en Traumatología 1; la Médico/a Especialista en Anestesiología; Médico/a Especialista en Cardiología 1; la Médico/a Especialista en Ginecología 1; la Médico/a Especialista en Pediatría 1; el Médico/a Especialista en Medicina Interna 1, el Terapeuta de Lenguaje y Auditiva; los Médico/a General en Funciones Hospitalarias; las Tecnólogos Médicos de Imagenología 1; el Psicólogo/a Clínico/a 1; y, las Enfermero/a 3, mediante comunicaciones de 26 y 27 de diciembre de 2024; y, de 7 de enero de 2025, citaron los artículos 82 y 233 de la Constitución de la República del Ecuador; 22, letras a) y b), 50 letra b) y 52 letra a) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 118 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; 8 de la Norma Técnica para la Aplicación de los Concursos de Mérito y Oposición dispuestos en el artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19; 1, 4 letra a) y 6 del Instructivo sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y Desvinculación del Personal de las entidades del Sector Público; 7 de la Ley para la Presentación y Control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas; y, las Normas de Control Interno 200-03 y 407, adjuntaron un correo electrónico de 27 de octubre de 2023, remitido por la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, además, en términos similares, manifestaron:

*“...Con esta base legal, queda demostrado que era la responsable de Talento Humano quien debió asumir esta responsabilidad de solicitarnos la presentación de la declaración juramentada (sic), es verdad, que el desconocimiento de la norma no deslinda la responsabilidad, pero en lo que respecta a la tipicidad de la norma, está expresamente evidenciado que la persona que ostenta este cargo es la responsable.- Para su conocimiento debo manifestar que se crearon un grupo de WhatsApp y fue ahí donde se iba informando novedades, **señores auditores deben comprender que como profesionales de la salud nosotros***

CONVICCIÓN 4 02 42

desconocíamos el estado de los procesos para el otorgamiento de los nombramientos definitivos, entonces como servidores entregábamos los requisitos y era ahí, en Talento Humano, donde se retardaba los procesos y es por ese motivo que los certificados de no tener impedimento para ejercer cargo público perdían su vigencia, y a su vez se nos solicitaba que presentemos nuevamente dichos documentos (...).

“...En las conversaciones del grupo de personas observadas, tenemos un copia simple de un correo zimbra – el mismo que se encuentra emitido por la Ing. (...) dentro del cual en su parte pertinente se refiere lo siguiente:- “Solicito muy comedidamente a todos los servidores/as que obtuvieron Nombramiento Permanente amparados en la Ley Humanitaria, se sirvan entregar a la Unidad de Talento Humano los documentos de ingreso, mismos que se encuentran en los requisitos adjuntos.- **Los documentos deben ser entregados hasta el día miércoles 20 de enero de 2021**” (...).

“...me permito mencionar una vez más que las declaraciones periódicas no fueron solicitadas mediante Quipux por la Unidad de Talento Humano, pese a que es la potestad jurídica de esta unidad velar por el cumplimiento de esta disposición, no contamos con el requerimiento realizado de manera formal (...).

“...Por parte de Talento Humano no se ha dado el seguimiento o al menos se ha generado mediante el sistema de gestión documental QUIPUX, una solicitud en concreto (...)- Si bien el desconocimiento no exime de responsabilidad alguna, recalcamos que, dentro del ejercicio de la potestad administrativa, tal como refiere el Art. 233 de la norma Constitucional, son los servidores públicos en cada uno de sus roles los encargados de que las normas legales y constitucionales se cumplan dentro de la administración pública (...).

“...se ha demostrado hasta la saciedad que jurídicamente y en hecho no fue mi responsabilidad sino del área de Talento Humano quien no garantizó el cumplimiento de las disposiciones legales indicadas en nuestra respuesta, por mi parte no ha existido un intención dolosa o mucho menos premeditada de ocultar, en el caso de las declaraciones juramentadas, algún tipo de información, por lo tanto solicito se considere este descargo toda vez que como consta en el Art. 46 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, el hecho que se observa no ha sido generado por mi acción u omisión, a nivel de jerarquía queda claro que nuestro rol fue operativo dentro de la gestión hospitalaria, y en un período en el que primaba salvar vidas en el entorno asistencial, puesto que enfrentábamos en primera línea a una Pandemia (...).

Las Médico/a General en Funciones Hospitalarias, mediante comunicaciones recibidas el 26 y 27 de diciembre de 2024, en términos similares manifestaron:

“...ENTREGA DE CERTIFICADOS CON 20 Y 25 DÍAS PREVIOS A LA VIGENCIA DEL NOMBRAMIENTO PERMANENTE.- Al respecto, considerando el principio de buena fe con la que se actúa dentro de la administración pública, debo indicar que en primera instancia de acuerdo a los manifestado por la Ing. (...), Responsable de talento Humano me encontraba considerada dentro del

CONVENIO Y NÚMERO

primer grupo para acceder al nombramiento definitivo, sin embargo, por situaciones referentes a mi denominación no pude ser considerada en ese sentido los documentos habilitantes que ya ingrese y que fueron solicitados previo a la entrega de las acciones de personal, se denotan como documentos ingresados con anticipación a la entrada en vigencia de la Acción de Personal del 01 de junio de 2021.- Enfatizando que jamás se me solicitó por parte de Talento Humano la presentación del Certificado de no tener impedimento actualizado, previo a la entrega de la Acción de Personal, en su momento se nos solicitó estos documentos y fueron en Talento Humano que, de acuerdo al despacho de cada uno de los procesos, en donde nos fueron entregando las respectivas acciones de personal de manera posterior.- Lo que si debo apuntar es que la información y requerimiento desde talento humano se lo realiza mediante un Grupo de WhatsApp creado para el efecto, y estoy convencida que fue ahí donde se nos requirió alguna información, pero respaldos del chat ya no dispongo por cuanto (sic) y no pertenezco al grupo de WhatsApp (...)”.

La Médico/a General en Funciones Hospitalarias y las Enfermero/a 3, mediante comunicaciones de 24 y 26 de diciembre de 2024, en términos similares, manifestaron:

“...en el cumplimiento de mis obligaciones, ante los pedidos de entrega de documentos por parte de Gerencia y Talento Humano del Hospital General Puyo de aquel entonces, entregue toda la información al personal responsable de Talento Humano de esas fechas (2021), quienes de acuerdo a lo establecido en el Art. 3, inciso 2 del Reglamento a la LOSEP debía verificar minuciosamente cada uno de los requisitos, siendo Talento Humano el filtro correspondiente para verificar si la documentación cumple o no con lo dispuesto, previo a la suscripción de las acciones de personal correspondiente. Por lo tanto, no tengo ninguna responsabilidad en cuanto a la presentación de documentación posterior a la fecha de la suscripción de las acciones de personal que se me otorgo con el nombramiento permanente, ya que es la Unidad de Talento Humano a través de su responsable, receptor, verificar, validar dicha documentación y posterior registrar, ante los órganos de control correspondientes, de acuerdo a sus competencias (...)”.

La Enfermero/a 3, mediante comunicación de 27 de diciembre de 2024, manifestó:

“... tengo que mencionar que la documentación se presentó en la unidad de talento humano tan pronto como fue solicitada, a pesar de no haberlo hecho por un medio oficial (...) me permito indicar una vez más que las declaraciones periódicas no fueron solicitadas por medio oficial, pese a que es potestad jurídica de unidad de talento humano velar por el cumplimiento de esta disposición (...)”.

El Tecnólogo Médico de Laboratorio 1 y la Tecnólogo Médico de Laboratorio 3, mediante comunicación de 30 de diciembre de 2024, adjuntaron el memorando MSP-CZ3-HGP-2020-4387-M de 9 de diciembre de 2020, en el que, la Gerente de Hospital solicita a los servidores se dé a conocer la aceptación a participar en el concurso de méritos y oposición con base en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir

© JRSSEN 17

la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19; y, los memorandos MSP-CZ3-HGP-GPADT-LAB-2020-0637-M y MSP-CZ3-HGP-GPADT-LAB-2020-0638-M de 9 de diciembre de 2020 en los que aceptaron participar en el concurso, además, en términos similares indicaron:

"...Se debe considerar que de conformidad con el Artículo 6 de la Ley para la Presentación y Control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas, es de exclusiva responsabilidad de la Unidad de Administrativa de Talento Humano de la entidad la verificación de la presentación de las declaraciones patrimoniales juradas previo a la posesión en el cargo del servidor público. (Esta justificación expongo en razón de existir norma expresa que es la unidad de talento Humano quien debió cumplir con el requisito de verificación de documentos habilitantes previos).- Por lo antes expuesto se evidencia que la omisión en la notificación formal oportuna por parte de la responsable de Talento Humano del HGP es la causa directa que derivó en la falta de presentación de la declaración juramentada dentro del término previsto en la ley, así como también el certificado de no tener impedimentos para ejercer cargo público, considerando también; pues es la Dirección Talento Humano quien emitió la disposición de que los documentos habilitantes para el registro del nombramiento debían presentarse hasta el 20 de enero de 2021. (Es decir Talento Humano del HGP es quien indico (sic) que la fecha límite de entrega era el 20 de enero del 2021, y mi persona lo presenta con fecha 18 de enero del 2021 como se evidencia en la declaración y certificado de no tener impedimento).- Es decir se refleja una negligencia por parte de la responsable de Talento Humano del HGP puesto que previo a la generación de la Acción de Personal y mi posesión (...); NO REALIZÓ la correcta verificación de la presentación de la declaración juramentada y demás documentos habilitante; vulnerando expresamente el derecho al debido proceso y a la seguridad jurídica consagrado en el Artículo 76 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador, en virtud de que lo dispuesto en la Ley para la Presentación y Control de la Declaraciones Patrimoniales Juradas, su reglamento y demás normas conexas no fueron observadas y aplicadas por la responsable de Talento Humano del HGP (...)"

"...Una resolución o en este caso una lectura de resultados provisionales puede estar fundada en Derecho y no ser razonada o motivada, puede citar muchas normas, pero no explicar el enlace de esas normas con la realidad que se está observando. Por ello la fundamentación consiste en explicar y, o interpretar la norma jurídica aplicable al caso concreto que se juzga, no basta con citar ni copiar una norma jurídica, sino que debe explicar por qué e interpretar la norma jurídica que se aplica al caso juzgado o decidido.- Asimismo, una lectura de resultados provisionales puede ser razonable y/o motivada, pero no estar fundada en Derecho, supuesto que se daría si el equipo auditor justificará su resolución en supuestos puramente históricos o periodístico, ajenos al ordenamiento jurídico o no reconocible como aplicación del sistema jurídico.- La lectura provisional debe mostrar, tanto el propio convencimiento del equipo auditor como la explicación de las razones dirigidas a las partes, ha de explicar el proceso de su decisión y las razones que motivaron la misma. Mientras la falta de motivación conduce a la arbitrariedad en la resolución anclada fuera del ordenamiento jurídico (...)"

SESENTA Y UNO

Lo manifestado por lo servidores no modifica el comentario de auditoría por los siguientes motivos:

1.- Lo manifestado por el Tecnólogo Médico de Rehabilitación y Terapia Física 1, quien aseveró que la Gerente de Hospital General, mediante memorando MSP-CZ3-HGP-2020-4387 de 9 de diciembre de 2020, le solicitó la aceptación del nombramiento definitivo, no es consistente con el contenido del memorando emitido por la máxima autoridad, por cuanto, se evidenció que, en el referido documento, la Gerente le solicitó informar su aceptación para participar en el concurso de méritos y oposición. Y, respecto a la Declaración Patrimonial Jurada elaborada el 19 de enero de 2021, se evidenció que fue realizada de manera posterior a su vinculación, conforme se evidencia en su acción de personal 7620 de 8 de enero de 2021, presentada por el servidor.

Y, respecto a la acción de personal 7620 presentada por el servidor, la cual, fue elaborada el 8 de enero de 2021, corresponde a la analizada por el equipo auditor, y en la cual se evidenció, que transcurrieron 11 días hasta que el profesional entregue a la Unidad de Talento Humano la constancia haya efectuado la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica de inicio de gestión, no fue elaborada previo a su vinculación, por cuanto, se realizó el 19 de enero de 2021.

2.- Los profesionales de la salud, indicaron que mediante correo electrónico la Analista de Talento Humano les informó que las Declaraciones Patrimoniales Juradas, debían ser presentadas hasta el 20 de enero de 2021, sin embargo, como sustento de esta afirmación presentaron una copia simple de un documento ilegible que no contiene los destinatarios, fecha de elaboración ni fecha de envío.

3.- En referencia a que la entrega de los nombramientos permanentes se efectuó el 11 de enero de 2021 en una ceremonia protocolaria, es necesario puntualizar que el ente de control no se pronunció respecto a esta diligencia; el equipo de auditoría observó que las Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica fueron generadas por los servidores de manera posterior a la emisión y legalización de las acciones de personal y posesión del cargo (8 de enero de 2021), hasta con 31 días.

4.- Respecto a la normativa invocada (Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, Norma Técnica para la Aplicación de

@ 3535NT? y PJ

los Concursos de Mérito y Oposición dispuestos en el artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, Instructivo sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y Desvinculación del Personal de las entidades del Sector Público; Ley para la Presentación y Control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas; Normas de Control Interno) por los servidores, relacionada a la responsabilidad de la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de Talento Humano, sobre el control de las declaraciones patrimoniales juradas, quienes, señalaron que su inobservancia fue la causa directa que derivó la falta de presentación; no consideraron que, la obligación de presentar las Declaraciones Patrimoniales Juradas, al inicio de gestión previo al ingreso a la institución, así como también cada dos años o cuando el organismo de control lo requiera y al finalizar su gestión; y, la presentación del Registro de No tener Impedimento Legal para Ejercer Cargo Público, es de exclusiva responsabilidad de los servidores públicos, conforme lo dispone los artículos 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público letra g) y 3 Del ingreso, números 1 y 2 de su Reglamento, 3 "Obligados a declarar", 4 "Declaración Inicial y declaraciones Periódicas"; 5 "Declaración final" de la Ley para la Presentación y Control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas, disposiciones legales que fueron incumplidas por los profesionales de la salud, razón por la cual la observación se mantiene.

5.- En relación a que no es procedente imputar una responsabilidad sin que haya documentos que demuestren la inobservancia de disposiciones legales ni argumentos comprobatorios, es importante indicar que, el equipo auditor dispone de evidencia documental que demuestra que las declaraciones patrimoniales juradas, fueron elaboradas de manera posterior a la vinculación de los profesionales de la salud conforme se verificó en las Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica. Además, el equipo auditor como anexo a las comunicaciones de resultados provisionales adjuntó el detalle de los días de retraso en la elaboración de las Declaraciones Patrimoniales Juradas y generación de las Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica, lo que evidenció la falta de cumplimiento por parte de los servidores.

6.- En relación a la capturas de pantalla de las Declaraciones Patrimoniales Juradas, entregadas por la Médico/a General en Funciones Hospitalarias, mediante comunicación de 24 de diciembre de 2024, se evidenció que corresponde a la documentación proporcionada por la Analista de Talento Humano 1 – Responsable de

3846110 Y TDFI

Talento Humano, misma que fue analizada por el equipo auditor, de las cuales se evidenció que las DPJ fueron elaboradas de manera posterior al ingreso al sector público, por lo que, no se justifica la observación de auditoría.

Conclusiones

Durante la emergencia sanitaria, ingresaron a laborar en el Hospital General Puyo, profesionales de la salud, que no efectuaron las Declaraciones Patrimoniales Juradas previo a su vinculación; de los cuales 79, no generaron el Registro de No tener Impedimento Legal para Ejercer Cargo Público, previo a la fecha de vigencia del nombramiento permanente. Así también, 41 y 4 servidores, respectivamente, no elaboraron las Declaraciones Patrimoniales Juradas de manera periódica y al finalizar su gestión, situaciones que se presentaron por cuanto la Analista de Talento Humano 1 y la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, al registrar y suscribir, las acciones de personal para expedir los nombramientos permanentes y provisionales a los servidores, no exigieron, verificaron, controlaron ni efectuaron el seguimiento de la presentación del Registro de No tener Impedimento Legal para Ejercer Cargo Público y las Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica de inicio, periódicas y fin de gestión; lo que tampoco fue verificado por la Gerente de Hospital General, al suscribir las acciones de personal, lo que ocasionó que se vincule a profesionales de la salud que no cumplieron con los requisitos de ingreso al servicio público, y, que los servidores no hayan reportado la información patrimonial y sus constantes actualizaciones, impidiendo que el órgano de control disponga de información actualizada que permita el seguimiento respectivo, para fines de verificación y control.

La Analista de Talento Humano 1- Responsable de la Unidad de Talento Humano y el Analista de Seguridad Ocupacional - Responsable de la Unidad de Talento Humano, no solicitaron a los Gerentes de Hospital, se gestione ante la Contraloría General del Estado, el otorgamiento del usuario de acceso al aplicativo informático cgeDeclaracionPatrimonialJuradaTH, lo que ocasionó, que la institución no cumpla con la obligación de remitir el detalle de los nombramientos, contratos y cese de funciones cada mes a través del aplicativo informático; y, que no se efectúen las validaciones de las constancias de otorgamiento de las declaraciones de inicio, fin de gestión y las actualizaciones de las declaraciones patrimoniales juradas periódicas.

SESENTA Y CUATRO

Recomendaciones

Al Gerente de Hospital

7. Dispondrá y verificará que el responsable de Talento Humano, previo a la elaboración y registro de las acciones de personal y contratos de servicios ocasionales, solicite a los servidores que inicien su gestión en la institución, la Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica de inicio de gestión y el Registro de no tener impedimento legal para ejercer cargo público, de igual forma, lo hará en las Declaraciones Patrimoniales Juradas periódicas y de fin de gestión; y, que mantenga un control de las Constancias de Otorgamiento de las Declaraciones Patrimoniales Juradas Electrónicas de inicio, fin de gestión y periódicas de los servidores del Hospital General Puyo.

8. Dispondrá y verificará que el responsable de Talento Humano, remita a la Contraloría General del Estado en los diez primeros días de cada mes, el detalle de los servidores a quienes se les otorgó nombramientos, contratos o cese de funciones celebrados el mes inmediato anterior; y, que se efectúe las validaciones de las constancias de otorgamiento de las declaraciones patrimoniales juradas de inicio, fin de gestión y periódicas en el módulo denominado Validación Constancia de Otorgamiento de la Declaración Patrimonial Jurada Electrónica, en los plazos establecidos por el ente de control, con la finalidad de contar con información veraz y oportuna.

Acciones de protección interpuestas en contra de la entidad generaron restituciones de los servidores de la institución mediante sentencias judiciales.

Los Gerentes del Hospital General Puyo Titular y Encargado mediante memorandos y resolución administrativa notificaron la terminación laboral a 4 servidores: 1 Médico General y 3 Médico/as Especialistas, quienes prestaban sus servicios mediante nombramiento provisional y contratos de servicios ocasionales, así:

⑥ JFS&NTD Y CINU

No	Cédula servidor	Fecha de Ingreso a la Entidad	Contratación vigente a la fecha de la desvinculación			Desvinculación	
			Cargo	Modalidad Contratación	Fecha de vigencia	Resolución / Memorando	Fecha Terminación Laboral
1	160XXXX541	2013-01-01	Médico General	Acción de Personal 4491A (Nombramiento Provisional)	2017-07-01	Resolución 001-UATH-AP-HPP-2020	2020-06-23
2	175XXXX989	2017-05-01	Médico/a Especialista en Ginecología 1	Contrato de Servicios Ocasionales	2020-11-01 2020-12-31	MSP-CZ3-HGP-2020-4738-M	2020-12-31
3	150XXXX522	2018-08-01	Médico/a Especialista en Gastroenterología 1	Contrato de Servicios Ocasionales	2020-11-01 2020-12-31	MSP-CZ3-HGP-2020-4740-M	2020-12-31
4	175XXXX765	2020-08-01	Médico/a Especialista en Medicina Interna 1	Contrato de Servicios Ocasionales	2021-01-01 2021-01-31	MSP-CZ3-HGP-2021-0373-M	2021-01-31

Fuente: Expedientes administrativos proporcionados por la Responsable de la Unidad de Talento Humano

A causa de las notificaciones de terminación laboral emitidas por las máximas autoridades, los 4 servidores desvinculados plantearon demandas de acción de protección en contra del Hospital General Puyo, las cuales fueron sustanciadas en primera instancia, recurso de apelación y de manera posterior ante el Tribunal Contencioso Administrativo:

No.	Cédula servidor	Primera Instancia			Recurso de Apelación		Tribunal Contencioso Administrativo	
		Fecha de Ingreso Acción de Protección	Número de proceso judicial	Sentencia	Fecha	Sentencia	Fecha	Número proceso
1	160XXXX541	2020-12-11	16281-2020-00818	Niega Acción de Protección	2021-02-26	Acepta Recurso de Apelación	2021-08-18	18803-2021-00112
2	175XXXX989	2021-01-18	16171-2021-00001	Niega Acción de Protección	2021-02-25	Acepta Recurso de Apelación	2021-07-29	18803-2021-00146
3	150XXXX522	2021-03-22	16331-2021-00218	Acepta Acción de Protección	Audiencia Primera Instancia	Ratifica Acción de Protección	2022-04-14	18803-2021-00543
4	175XXXX765	2021-03-25	16201-2021-00299	Niega Acción de Protección	2021-05-18	Acepta Recurso de Apelación	2021-11-23	18803-2021-00333

Fuente: Expedientes de los procesos judiciales proporcionados por la entidad

Proceso judicial 16281-2020-00818 - servidora con cédula 160XXXX541

El Gerente de Hospital, Encargado mediante memorando MSP-CZ3-HGP-2020-2143-M de 19 de junio de 2020 (documento remitido con copia al Analista de Asesoría Jurídica 1) solicitó al Analista de Seguridad Ocupacional - Responsable de la Unidad de Talento Humano elaborar un informe técnico bajo los siguientes términos:

 JFSEIP YSEIJ

“...en concordancia con lo que establece el art. 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público, enumera los casos de cesación definitiva en sus funciones...literal h) dispone **“Por ingresar al sector Público sin ganar el concurso de Méritos y Oposición”**, bajo esta lógica es potestad de esta Autoridad nominadora proceder con la cesación definitiva de funciones de la funcionaria (...), considerando que la modalidad de contratación por la cual fue ingresada al Hospital General Puyo es la de nombramiento provisional, en ese orden de ideas solicito se remita un informe técnico de la unidad de talento humano a efectos de proceder conforme a la LOSEP.- por lo que es facultad de esta autoridad la cesación de funciones de forma inmediata de nombramiento provisional...sin cumplir con el concurso de Méritos y Oposición.- Por lo expuesto, se deberá remitir el respectivo informe técnico...sobre la cesación de funciones de la funcionaria (...).”

En respuesta, el servidor mediante memorando MSP-CZ3-HGP-GAF-2020-2381-M de 22 de junio de 2020 remitió el Informe Técnico 0001-UATH-HGP-E-2020 al Gerente de Hospital, Encargado con copia al Analista de Asesoría Jurídica 1, señalando:

“...4. CONCLUSIONES.- La funcionaria ingresa a esta casa de salud, con la modalidad de nombramiento provisional...a desempeñar el cargo de Médico General, sin embargo...se encontraba ejerciendo el cargo como MÉDICO OCUPACIONAL sin ostentar documento que autorice dicha designación, conforme se ha certificado por parte de la Ing.- El nombramiento provisional, es una figura que no genera estabilidad laboral (sic), al contrario, se debe tener en cuenta que el Art. 47 letra h.- de la Ley Orgánica del Servicio Público reconoce los argumentos para cesar de funciones a quienes ingresen bajo esta modalidad al sector público, como es en este caso legalmente se puede acoger a esta figura.- De la revisión de los documentos, se puede evidenciar que la referida funcionaria obtuvo la acción de personal...sin que haya existido una designación para el cargo de Médico Ocupacional.- No existe ningún proceso en el que haya resultado como ganadora de un concurso de méritos y oposición.-
5.RECOMENDACIONES.- De acuerdo a los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en el presente informe, es viable realizar el cese de funciones de la funcionaria (...).”

Conforme la hoja de ruta del memorando MSP-CZ3-HGP-GAF-2020-2381-M, generada en el sistema de gestión documental Quipux se evidenció que el Gerente de Hospital, Encargado dispuso al Analista de Asesoría Jurídica 1 elaborar la resolución para el cese de funciones conforme la normativa legal vigente, servidor que culminó el trámite en el sistema el 23 de junio de 2020, informando que se cumplió la disposición.

Por lo que, el Gerente de Hospital, Encargado el 23 de junio de 2020, suscribió la resolución administrativa 001-UATH-AP-HPP-2020 elaborada por el Analista de Asesoría Jurídica 1, resolviendo cesar en funciones a la servidora quien fungía como Médico General; a partir del mismo día, en los siguientes términos:

④ SESENTA Y SIETE

"...Art. 1.- CESAR de funciones a partir del 23 de junio de 2020 a la señora ... en calidad de Médico General con cédula de ciudadanía N°160XXXX541; y de acuerdo a la Ley Orgánica del Servicio Público, Reglamento y las disposiciones reconocidas en la Constitución de la República del Ecuador referentes al cese de funciones del sector público.- Art. 2.- DISPONER a la Unidad de Gestión de Talento Humano del Hospital General Puyo, proceda a elaborar la respectiva acción de personal por no enmarcarse en los supuestos establecidos en la Constitución, Ley Orgánica del Servicio Público y Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público y más normas que regulan el ingreso al servicio público (...)."

Resolución que fue remitida a la servidora a través del sistema de gestión documental Quipux mediante memorando MSP-CZ3-HGP-2020-2167-M de 23 de junio de 2020.

De forma posterior, la servidora con cédula 160XXXX541 el 11 de diciembre de 2020 planteó una acción de protección en contra de la entidad signada con número 16281-2020-00818 en la Unidad Judicial Penal con Sede en el cantón Pastaza, en la que solicitó se declare la nulidad de la resolución administrativa 001-UATH-AP-HPP-2020, se le restituya al cargo; y, el pago de sus haberes no percibidos desde la fecha de separación de sus funciones, es decir, el 23 de junio de 2020.

Posterior a la audiencia, el 31 de diciembre de 2020 la Jueza Titular de la Unidad Judicial sobre la base de lo expuesto, negó la acción de protección planteada por la servidora, por lo que, el 18 de enero de 2021 la servidora ingresó el recurso de apelación, el cual fue analizado por los Jueces de la Corte Provincial de Justicia de Pastaza.

Por lo que, mediante sentencia de 26 de febrero de 2021 resolvieron: aceptar el recurso de apelación presentado por la Legitimada Activa, revocar la sentencia emitida por la Jueza de la Unidad Judicial Penal de primera instancia y aceptar la acción de protección por haberse vulnerado los derechos constitucionales a la igualdad y no discriminación; y, el derecho al trabajo. Así también, como restitución de los derechos vulnerados dejaron sin efecto la resolución administrativa y la acción de personal de cese de funciones, dispusieron al Legitimado Pasivo que le reintegre a su puesto de trabajo; y, se le pague los rubros de remuneraciones, aporte patronal, fondos de reserva y demás beneficios que dejó de percibir la servidora desde que se emitió el acto vulnerador de derechos.

Con la finalidad de dar cumplimiento a la sentencia dictada por la Sala de la Corte Provincial, el Juez del Tribunal Contencioso Administrativo y Tributario el 15 abril de

4 SFSENTP 4000

2021 designó a un perito para que efectúe el cálculo y determine el valor a pagar a favor de servidora desvinculada mediante un informe pericial, mismo que fue entregado el 3 de mayo de 2021.

De forma posterior, la Gerente Subrogante del Hospital General Puyo mediante órdenes de pago 179-NOMINA-HGP-2021 y 1115 de 26 de noviembre de 2021, dispuso los pagos en cumplimiento a la sentencia, correspondiente al período 24 de junio de 2020 al 28 de febrero de 2021, conforme los siguientes Comprobantes Únicos de Registro:

No.	CUR	Fecha	Concepto	Valor USD.
1	1925	2021-11-26	Pago honorarios profesionales Perito	134,40
2	1934	2021-11-30	Pago reparación económica junio a diciembre 2020	16 222,54
3	1935	2021-11-30	Pago beneficios sociales enero y febrero 2021	744,53
4	1936	2021-11-30	Pago remuneración enero 2021	2 230,28
5	1937	2021-11-30	Pago remuneración febrero 2021	2 230,28
6	1942	2021-11-30	Honorarios Profesionales Perito	20,00
Total pagado USD.				21 582,03

Fuente: CUR's de pago del sistema integrado de gestión financiera eSIGEF

Situación generada por cuanto, el Analista de Seguridad Ocupacional - Responsable de la Unidad de Talento Humano que actuó entre el 19 de junio y el 16 de noviembre de 2020, al elaborar el informe técnico 0001-UATH-HGP-E-2020 para cesar en funciones a la servidora con cédula 160XXXX541, fundamentando su análisis en los artículos 47 "Casos de cesación definitiva" letra h) y 65 "Del ingreso a un puesto público" de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, no consideró que el proceso de selección del personal mediante concurso de méritos y oposición es obligación de la entidad a través de la Unidad de Administración de Talento Humano, tampoco verificó si la profesional de la salud conforme el tiempo de permanencia de prestación de servicios en la entidad, aplicaba a algún tipo de beneficio de conformidad a la base legal que rige la administración del talento humano, por lo que, inobservó el artículo 52 "De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano" literal k) de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; y, el número 4.3.1 "Gestión del Talento Humano" del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, aprobado mediante Acuerdo Ministerial

SFSENP y NUEVE

00001537 y publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, normativa que establece que la Unidad de Talento Humano debe asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de la Ley; y, administrar el talento humano del Hospital, garantizando su desarrollo, bienestar social y seguridad, en cumplimiento a la ley, reglamentos, normas, políticas y otros documentos legales vigentes.

El Analista de Asesoría Jurídica 1 que actuó en el período comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 18 de abril de 2022, al elaborar la resolución administrativa 001-UATH-AP-HPP-2020 para la cesación de funciones de la servidora con cédula 160XXXX541, no asesoró a la máxima autoridad respecto a la correcta aplicación de las leyes, reglamentos y otros instrumentos legales, por cuanto, para desvincular a la servidora se hizo referencia al artículo 47 "*Casos de cesación definitiva*" literal k) de la LOSEP, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, sin considerar que, los procesos de selección de personal son obligación de la entidad más no de la servidora desvinculada; ni tampoco verificó que en el informe técnico entregado por la Unidad de Talento Humano (documento que fue remitido al Analista de Asesoría Jurídica 1), se considere si la profesional de salud aplicaba a beneficios establecidos en el ordenamiento legal vigente a la fecha de la desvinculación, con la finalidad de evitar la vulneración de sus derechos y demandas laborales, por lo que, incumplió con sus atribuciones establecidas en los literales a) y c) del número 3.2 "*Gestión de Asesoría Jurídica*" del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, aprobado mediante Acuerdo Ministerial 00001537 y publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, referente a asesorar en temas relacionados a la correcta aplicación de la Constitución, leyes, reglamentos, acuerdos, decretos y otros instrumentos legales relacionados con el andamiaje legal, a fin de que la institución y su gestión se encuentre amparada en la ley; y, establecer dictámenes y criterios de conformidad con la normativa legal.

El Gerente de Hospital, Encargado que actuó entre el 27 de diciembre de 2019 y el 4 de noviembre de 2020, al disponer la elaboración del informe técnico 0001-UATH-HGP-E-2020 y al legalizar la resolución administrativa 001-UATH-AP-HPP-2020 con la cual se cesó en funciones a la servidora con cédula 160XXXX541, argumentando su criterio bajo el artículo 47 "*Casos de cesación definitiva*", letra h) de la LOSEP publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, no consideró

SEPTENTA

que la institución no efectuó un proceso de selección del personal mediante concurso de méritos y oposición, para que sea considerada como una causal para la desvinculación de la servidora, por lo que, incumplió el artículo 22 "Deberes de las o los servidores públicos" literal a) de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; y, sus atribuciones y responsabilidades establecidas en el literal b) del artículo 8 "Estructura Orgánica Descriptiva", número 1.1 Direccionamiento Estratégico del Hospital del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, aprobado mediante Acuerdo Ministerial 00001537 y publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, respecto a que los servidores públicos deben cumplir y hacer cumplir la Constitución, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas con la ley; y, suscribir los actos administrativos en el ámbito de su jurisdicción, con estricto apego a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Lo que generó que la servidora desvinculada interponga una acción de protección en contra de la entidad resultando con el reintegro y pago de reparaciones económicas por 21 427,63 USD y servicios periciales por 154,40 USD, lo que ascendió a 21 582,03 USD.

Procesos judiciales 16171-2021-00001; 16331-2021-00218 y 16201-2021-00299

Los servidores con cédula 175XXXX989, 150XXXX522 y 175XXXX765 quienes laboraron mediante contratos de servicios ocasionales en calidad de Médico/a Especialista en Ginecología 1, Médico/a Especialista en Gastroenterología 1 y Médico/a Especialista en Medicina Interna 1 en el Hospital General Puyo, fueron desvinculados de la entidad mediante memorandos MSP-CZ3-HGP-2020-4738-M, MSP-CZ3-HGP-2020-4740-M y MSP-CZ3-HGP-2021-0373-M de 31 de diciembre de 2020 y 29 de enero de 2021 respectivamente, documentos que fueron elaborados por la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano y legalizados por la Gerente de Hospital General.

En consecuencia los 3 servidores el 18 de enero, 22 y 25 de marzo de 2021, interpusieron acciones de protección en contra de la entidad ante las Unidades Judiciales competentes, solicitando: se acepte la acción de protección y se declare la vulneración de sus derechos constitucionales a la seguridad jurídica, al debido proceso

W. Sáenz 4000

en la garantía de motivación, derecho a una vida digna, derecho al trabajo y derecho a no ser discriminado; se deje sin efecto el contenido del memorando de notificación; reintegro a sus lugares de trabajo; y, el pago de remuneraciones y beneficios sociales que dejaron de percibir durante el tiempo de separación del cargo.

Posterior a las audiencias en la primera instancia de los procesos judiciales 16171-2021-00001 y 16201-2021-00299, los Jueces de las Unidades Judiciales el 29 de enero y 21 de abril de 2021, resolvieron negar las acciones de protección de los 2 servidores desvinculados por improcedentes, al no haberse justificado la violación de ningún derecho constitucional. Por lo que, los servidores el 3 de febrero y 26 de abril de 2021 ingresaron en la Corte Provincial de Pastaza el respectivo recurso de apelación ante los Jueces Provinciales.

Mediante sentencia de 25 de febrero y 18 de mayo de 2021, respectivamente, resolvieron: aceptar el recurso de apelación presentado por los servidores, revocar las sentencias emitidas por los Jueces de la Unidad Judicial de primera instancia y aceptar la acción de protección por haberse vulnerado los derechos constitucionales a la igualdad y no discriminación; y, el derecho al trabajo. Así también, como restitución de los derechos vulnerados dejaron sin efecto los memorandos de terminación laboral, dispusieron al Legitimado Pasivo que les reintegre a sus puestos de trabajo; y, se les pague los rubros de remuneraciones, aporte patronal, fondos de reserva y demás beneficios legales que dejaron de percibir los servidores desde que se emitió el acto vulnerador de derechos.

Mientras que, en el proceso judicial 16331-2021-00218 el Juez de la Unidad Judicial Civil de primera instancia, mediante sentencia de 7 de junio de 2021 resolvió aceptar la acción de protección de la servidora desvinculada, señalando:

"...1. Reintegro al puesto de funciones que venía desempeñando..., y consecuentemente la prorrogación de la duración del contrato de servicios ocasionales hasta el momento que el Hospital General Puyo convoque al concurso de méritos y oposición, para ocupar el puesto de especialista en gastroenterología, en la que participará también la accionante. - 2. Se cancele las remuneraciones dejadas de percibir desde la separación de su cargo hasta su reintegro, así como los aportes que se deben realizar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (...)"

SENTENCIA Y OCS

Ante la resolución de la sentencia dictada por el Juez, la defensa técnica del Hospital General Puyo, solicitó el recurso de apelación durante la audiencia, pedido que fue declarado "Sin efecto suspensivo", en tal virtud, la Corte Provincial ante el recurso de apelación mediante sentencia de 14 de julio de 2021 decidió negar el recurso de apelación al legitimado pasivo y confirmar en todas sus partes la sentencia dictada en primera instancia a favor del accionante.

Por consiguiente, con la finalidad de dar cumplimiento a las 3 sentencias dictadas por la Sala de la Corte Provincial a favor de los servidores desvinculados, los Jueces del Tribunal Contencioso Administrativo y Tributario el 14 de mayo y 18 de agosto de 2021 y el 10 de enero de 2022, designaron a los peritos para que efectúen los cálculos y determinen los valores a pagar a favor de los servidores mediante un informe pericial, los cuales fueron entregados el 4 de junio y 26 de agosto de 2021 y 21 de febrero de 2022, respectivamente.

Las Gerentes de Hospital General titular y subrogante mediante 6 órdenes de pago dispusieron se efectúen los pagos de las remuneraciones mensuales y beneficios sociales de los 3 servidores desvinculados, así como, de los servicios periciales en cumplimiento a las sentencias judiciales, conforme los siguientes Comprobantes Únicos de Registro:

No.	Cédula servidor	Periodo desvinculado	CUR	Fecha	Concepto	Valor USD.
1	175XXXX989	1 de enero al 16 de junio de 2021	1924	2021-11-26	Pago honorarios periciales	179,20
			1951	2021-11-30	Pago reparación económica	6 738,53
2	175XXXX765	1 de febrero al 16 de junio de 2021	266	2022-03-15	Pago reparación económica	14 408,23
			492	2022-04-26	Pago honorarios periciales	134,40
3	150XXXX522	1 de enero al 16 de junio de 2021	522	2022-04-27	Pago honorarios periciales	142,80
			523	2022-04-27	Pago reparación económica	18 570,21
Total pagado USD.						40 173,37

Fuente: CUR's de pago del sistema integrado de gestión financiera eSIGEF

Situaciones generadas, por cuanto, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano que actuó entre el 17 de noviembre de 2020 y el 31 de mayo de 2024 al elaborar los memorandos MSP-CZ3-HGP-2020-4738-M y MSP-CZ3-HGP-2021-0373-M con los cuales la Gerente de Hospital General desvinculó a los

SEFIERO Y 7063

servidores con cédula 175XXXX989 y 175XXXX765, no consideró que los profesionales de la salud que trabajaron durante la emergencia sanitaria del coronavirus, cumplieron con los requisitos exigidos en el artículo 25 *"Estabilidad de trabajadores de la salud"* de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Suplemento del Registro Oficial 229 de 22 de junio de 2020, por lo tanto, aplicaban al beneficio de estabilidad laboral, lo cual fue validado por el Comité de Transparencia, conforme constó en el memorando MSP-CZ3-HGP-GECQ-2020-0740-M de 20 de noviembre de 2020, documento que fue enviado a la servidora (Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano), mediante el sistema de gestión documental Quipux, adjuntando la nómina por servicios del personal que atendieron a pacientes positivos para COVID-19.

Además, en el caso del servidor con cédula 175XXXX989 al ser extranjero de nacionalidad Siria, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano previo a elaborar el documento de desvinculación no verificó las condiciones personales del servidor, que pertenecía a un grupo de atención prioritaria con una garantía especial de protección, en la que prevalecía su derecho al trabajo; y, al no informar a la máxima autoridad sobre la situación del profesional, no consideró lo establecido en los artículos 33, 41 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008, que establecen que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado; que las personas que se encuentren en condición de asilo o refugio gozarán de protección especial que garantice el pleno ejercicio de sus derechos; por lo que, incumplió el artículo 22 *"Deberes de las o los servidores públicos"* literal a) de la Ley Orgánica del Servicio Público publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, respecto a que los servidores públicos deben cumplir y hacer cumplir la Constitución, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas con la ley. Cabe mencionar que, conforme la evidencia presentada en el expediente del proceso judicial 16171-2021-00001, el servidor adjuntó un *"Certificado de Refugiado del ACNUR"* emitido por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados de 14 de abril de 2014, el cual, le otorgó una protección reforzada por el Estado.

SESENTA Y CUATRO

Y, en el caso de la servidora con cédula 150XXXX522 al elaborar el memorando MSP-CZ3-HGP-2020-4740-M, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano no verificó si a la servidora le correspondía acceder a algún beneficio estipulado en el ordenamiento jurídico para los profesionales de la salud, con la finalidad de que, si la máxima autoridad decida realizar la desvinculación de los servidores, motive el acto administrativo de terminación laboral y se evite futuras demandas en contra del Hospital General Puyo.

Por lo expuesto, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, incumplió el artículo 52 "*Atribuciones y responsabilidades*", literal k) de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; y, el número 4.3.1 Gestión del Talento Humano del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, aprobado mediante Acuerdo Ministerial 00001537 y publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, normativa que establece que la Unidad de Talento Humano debe asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de la Ley; y, administrar el talento humano del Hospital, garantizando su desarrollo, bienestar social y seguridad, en cumplimiento a la ley, reglamentos, normas, políticas y otros documentos legales vigentes.

Por su parte, la Gerente de Hospital General que actuó entre el 5 de noviembre de 2020 y el 21 de marzo de 2021, al legalizar los memorandos MSP-CZ3-HGP-2020-4738-M y MSP-CZ3-HGP-2021-0373-M con los cuales desvinculó a 2 profesionales de la salud que aplicaban al beneficio de estabilidad laboral, por prestar sus servicios durante la emergencia sanitaria, a pesar que el Presidente de la Comisión de Transparencia con memorando MSP-CZ3-HGP-GECQ-2020-0831-M de 9 de diciembre de 2020 le remitió la nómina de servidores que accedían y cumplían con los requisitos exigidos en el artículo 25 "*Estabilidad de trabajadores de la salud*" de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 229 de 22 de junio de 2020, entre los cuales, constaron los 2 servidores desvinculados; así también, al suscribir el memorando MSP-CZ3-HGP-2020-4740-M para terminar la relación laboral de la servidora con cédula 150XXXX522, no solicitó a la responsable de la Unidad de Talento Humano verifique si a la servidora le correspondía acceder a algún beneficio estipulado en el ordenamiento jurídico para los profesionales de la salud, con la finalidad que motive el acto administrativo de

② SETENIO Y CIA W

terminación laboral y cumpla con la base legal que rige la administración del talento humano y demás normativa, para evitar la vulneración de los derechos de los servidores y demandas en contra del Hospital General Puyo. Por tal razón, la máxima autoridad incumplió el artículo 22 “*Deberes de las o los servidores públicos*” literal a) de la Ley Orgánica del Servicio Público publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; y, sus atribuciones y responsabilidades establecidas en el literal b) del artículo 8 “*Estructura Orgánica Descriptiva*”, número 1.1 Direccionamiento Estratégico del Hospital del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, aprobado mediante Acuerdo Ministerial 00001537 y publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, respecto a que los servidores públicos deben cumplir y hacer cumplir la Constitución, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas con la ley; y, suscribir los actos administrativos en el ámbito de su jurisdicción, con estricto apego a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Lo que generó que los servidores desvinculados interpongan acciones de protección en contra de la entidad resultando con el reintegro y pago de reparaciones económicas por 39 716,97 USD y servicios periciales por 456,40 USD, lo que ascendió a 40 173,37 USD.

Respecto a las observaciones evidenciadas en las desvinculaciones de los servidores con cédulas de ciudadanía 175XXXX989, 175XXXX765 y 150XXXX522, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano que actuó entre el 17 de noviembre de 2020 y el 31 de mayo de 2024 mediante comunicaciones de 28 de noviembre y 6 de diciembre de 2024 respectivamente, en su orden señaló:

“...Mediante disposición verbal se me solicita elabore la notificación misma que es reasignada en elaboración a la gerencia para su revisión quién bajo su responsabilidad emite el documento. - Como responsable de la Unidad de Talento Humano de ese momento a la disposición verbal realizada por la gerencia cumplí con informar que el servidor...es de nacionalidad SIRIA, que venía laborando desde el año 2017 para la institución, además que había laborado durante la pandemia generada por la presencia del COVID-19, por lo que el funcionario había presentado los documentos para beneficiarse de la estabilidad establecida en la Ley Orgánica de Servicio Humanitaria.- Por lo antes expuesto habiendo informado a la Máxima Autoridad de forma verbal pues fui llamada a la gerencia y recibí la disposición de la finalización del contrato indicándome que esta decisión obedecía a aspectos técnicos generados dentro de lo operativo no generé bajo mi responsabilidad ningún documento para la desvinculación del profesional (...).”

① SENTEN 4 5113

"... También me permito informar que no he remitido informe técnico o notificación alguna bajo mi responsabilidad para la servidora, bajo disposición verbal elaboré y reasigné el documento solicitado para su revisión y pertinencia por lo que en el documento consta firma de quien suscribe (...)".

"... No he remitido informe técnico o notificación alguna bajo mi responsabilidad para la servidora, bajo disposición verbal elaboré y reasigné el documento solicitado para su revisión y pertinencia por lo que en el documento consta firma de quien suscribe, pues se me informa que la decisión correspondía a aspectos técnicos generados dentro de la parte operativa (...)".

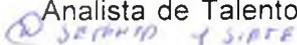
Lo manifestado por la servidora no justifica las observaciones antes descritas, por cuanto, conforme las hojas de ruta obtenidas del sistema de gestión documental Quipux de los memorandos MSP-CZ3-HGP-2020-4738-M, MSP-CZ3-HGP-2020-4740-M y MSP-CZ3-HGP-2021-0373-M se evidenció que la servidora elaboró los documentos con los cuales se desvinculó a los 3 servidores, a pesar que, en 2 casos tenía conocimiento que los servidores cumplieron con el beneficio de estabilidad laboral que le correspondía al personal de salud conforme la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19.

Lo que ocasionó, que los servidores desvinculados al ver afectados sus derechos interpongan acciones de protección en contra de la entidad, y sean restituidos a la institución mediante sentencias judiciales.

Los resultados provisionales fueron comunicados a la Gerente de Hospital General, Gerente de Hospital, Encargado, Analista de Asesoría Jurídica 1, Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano y Analista de Seguridad Ocupacional - Responsable de la Unidad de Talento Humano, mediante oficios 2591-DPP-AE-2024, 2592-DPP-AE-2024, 0579, 0580 y 0581-0007-DPP-AE-2024 de 12 de diciembre de 2024, sin recibir respuesta.

Conclusión

Los Gerentes del Hospital General Puyo Titular y Encargado, notificaron la terminación laboral a 4 servidores, que prestaban sus servicios mediante nombramiento provisional y contratos de servicios ocasionales, quienes al ser desvinculados interpusieron acciones de protección en contra de la entidad, situación que se presentó por cuanto, el Analista de Seguridad Ocupacional - Responsable de la Unidad de Talento Humano, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano; y, el

 SERVIDOR Y SIRTE

Analista de Asesoría Jurídica 1, elaboraron un informe técnico, memorandos y la resolución administrativa 001-UATH-AP-HPP-2020, respectivamente, sin verificar que los servidores aplicaban algún tipo de beneficio de conformidad a la base legal que rige la administración del talento humano; tampoco consideraron que la institución no efectuó un proceso de selección del personal mediante concurso de méritos y oposición, ni asesoraron a la máxima autoridad respecto a la correcta aplicación de las leyes; y, en un caso que el servidor desvinculado pertenecía a un grupo de atención prioritaria con una garantía especial de protección; lo que ocasionó, que los servidores desvinculados al ver afectados sus derechos interpongan acciones de protección en contra de la entidad, y sean restituidos a la institución mediante sentencias judiciales.

Recomendaciones

Al Gerente de Hospital

9. Verificará y supervisará que previo a la suscripción de las notificaciones para la desvinculación de personal, disponga de un informe técnico de la Unidad de Administración de Talento Humano y de un criterio jurídico del Analista de Asesoría Jurídica que verifique y valide la terminación de la relación laboral, con la finalidad de garantizar la motivación del acto administrativo de terminación laboral, evitar la vulneración de los derechos de los servidores y futuras demandas en contra del Hospital General Puyo.
10. Dispondrá a la Unidad de Talento Humano que elabore y remita a la máxima autoridad un informe técnico motivado de acuerdo a las condiciones de cada servidor, previo a la terminación laboral, con la finalidad de verificar que los actos administrativos de desvinculación cumplan con la base legal que rige la administración del talento humano y los beneficios aplicables en caso de haberlos.

Al Gerente de Hospital y a la Analista de Asesoría Jurídica 1

11. Coordinarán en el ámbito de sus funciones efectuar las acciones que correspondan respecto de reparaciones económicas producto de desvinculaciones del personal con la finalidad de precautelar los recursos de la entidad.

① SPTENTO 1 0412

A la Analista de Asesoría Jurídica 1

12. Asesorará a la máxima autoridad y diferentes unidades institucionales, respecto a la correcta aplicación de las leyes, reglamentos, acuerdos y demás instrumentos legales, con la finalidad de garantizar el desempeño de sus funciones y actividades de conformidad al ordenamiento jurídico.

Planificación y ejecución del concurso de méritos y oposición en aplicación a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP con observaciones.

Planificación

El Coordinador Zonal 3 de Salud (E) con memorando MSP-CZONAL3-2019-5584-M de 16 de julio de 2019 solicitó al Gerente de Hospital remitir un informe técnico elaborado por la Unidad de Administración del Talento Humano Institucional en el cual certifique que los servidores cumplan con el tiempo establecido de cuatro años o más en la institución de manera ininterrumpida, con base al análisis de cumplimiento de perfil del puesto en el cual se debe considerar la denominación del puesto, unidad administrativa, grupo ocupacional, instrucción formal y experiencia.

Ante lo cual, el Gerente de Hospital mediante memorando MSP-CZ3-HPP-2019-2551-M de 23 de julio de 2019 generado en el sistema de gestión documental Quipux informó que se procede a enviar la información solicitada de forma digital mediante enlace, sin embargo, en los expedientes proporcionados por la entidad no constó la información remitida, por lo que, se solicitó la información a la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, quien mediante comunicación de 5 de noviembre de 2024, señaló que mediante el enlace digital remitió 28 informes técnicos elaborados por la misma servidora, en los cuales concluyó que los servidores cumplieron con el beneficio exigido en la Disposición Transitoria "Undécima" de la LOSEP al 19 de mayo de 2017.

De forma posterior, la Coordinadora Zonal 3 – Salud con memorando MSP-CZONAL3-2021-11870-M de 19 de noviembre de 2021 solicitó a la Gerente de Hospital General:

"...solicito se sirva indicar si las partidas planificadas en la plataforma de selección de personal módulo de la Transitoria Undécima, son las únicas que se

ejecutaría en cumplimiento a la Norma Técnica para la aplicación de esta Disposición, o existen partidas planificadas por regularizar en el Módulo de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal...o, cuentan con otras partidas individuales sujetas a contratos de servicios ocasionales que pertenezcan o no a proyectos de inversión. Es importante que la UATH institucional revise esta información, ya que es la responsable de verificar que todos los servidores que tengan este derecho sean llamados a un concurso de méritos y oposición, con base al informe justificativo técnico legal (...)"

En respuesta, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano conforme se evidenció en la hoja de ruta del sistema de gestión documental Quipux, elaboró el memorando MSP-CZ3-HGP-2021-5432-M de 26 de noviembre de 2021, que fue suscrito por la Gerente de Hospital Subrogante, en el cual informó que la planificación de partidas se encuentra caducada, por lo que, es necesario volver a planificar, y remitió un detalle de 11 partidas asegurando que cumplieron con el beneficio de la Disposición Transitoria Undécima, sin embargo, en 5 casos incluyó las siguientes observaciones:

No.	Cargo	Partida Presupuestaria	Modalidad	Observaciones
1	Obstetriz	545	Nombramiento Provisional	Puesto no se encuentra en estructura de HG
2	Asistente de Admisiones	700	Nombramiento Provisional	Remuneración fuera de estructura
3	Asistente de Admisiones	695	Nombramiento Provisional	Remuneración fuera de estructura
4	Trabajador/a Social 1	205	Nombramiento Provisional	Remuneración fuera de estructura
5	Médico General	787	Nombramiento Provisional	Cambio de denominación de la partida

No obstante, en el expediente proporcionado por la entidad, no constó documentación que evidencie el seguimiento o la gestión realizada por parte de la Gerente de Hospital por cuanto se le reasignó el trámite el 2 de diciembre de 2021 conforme consta en la hoja de ruta del sistema de gestión documental Quipux, una vez que se reintegró a sus labores ni de la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano ante la Coordinación Zonal 3 - Salud, con la finalidad de solventar las observaciones evidenciadas en las denominaciones y partidas presupuestarias, a pesar que, los servidores cumplían con los requisitos exigidos en la Disposición Transitoria "Undécima" de la LOSEP, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, conforme constó en los informes técnicos 001, 023 y 025-HGP-CM-2019 de 21 de junio y 18 de julio de 2019 respectivamente, elaborados por la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento.

WOLGERSA

La Coordinadora Zonal 3 - Salud mediante memorando MSP-CZONAL3-2022-15022-M de 16 de diciembre de 2022 solicitó a la Gerente de Hospital General, lo siguiente:

“...a fin de remitir la información requerida por el Ministerio del Trabajo para la creación de partidas de los servidores beneficiarios de la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, que se encuentran bajo la modalidad de servicios ocasionales...solicito se remita los documentos...mediante los cuales se justifica que los servidores han prestado sus servicios de manera ininterrumpida por cuatro años o más en la misma Institución (...).”

Al respecto, conforme la hoja de ruta generada en el sistema de gestión documental Quipux se evidenció que la Analista de Talento Humano 1 y la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano participaron en la elaboración del memorando MSP-CZ3-HGP-2022-5726-M de 20 de diciembre de 2022 que fue suscrito por la Gerente de Hospital General en el cual se remitió únicamente el nombre de 1 servidora que mantenía contrato de servicios ocasionales para la creación de la partida presupuestaria, así:

No.	Unidad Administrativa	Cédula	Puesto	Grupo Ocupacional	R.M.U
1	CZ3-HG PUYO-GESTIÓN FINANCIERA-PRESUPUESTO	040XXX114	Analista de Servicios Generales 1	Servidor Público 4	1 086.00

Evidenciándose que, en el detalle no incluyeron a las servidoras con cédula 160XXX741 y 060XXX174 quienes mantenían contratos de servicios ocasionales al 19 de mayo de 2017, bajo los cargos de Analista de Presupuesto y Asistente de Admisiones, y cumplían con los requisitos exigidos en la Disposición Transitoria “Undécima” de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, conforme lo señalado por la misma Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano en los informes técnicos detallados a continuación:

No.	Servidora	Cargo	Informe Técnico		
			Fecha	Número	Conclusión
1	160XXX741	Analista de Presupuesto	2019-07-18	024-HGP-CM-2019	La servidora laboró de forma continua desde el 1 de enero de 2009, cumpliendo con la Disposición Transitoria Undécima al 19 de mayo de 2017.
2	060XXX174	Asistente de Admisiones	2019-07-18	026-HGP-CM-2019	La servidora laboró de forma continua desde el 1 de marzo de 2010, cumpliendo con la Disposición Transitoria Undécima al 19 de mayo de 2017.

OCUPENTA Y UNO

No obstante, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, mediante Informe Técnico Legal MSP-CZ3-HGP-UATH-2022-057 de 11 de agosto de 2022, certificó que 4 puestos a convocarse al concurso de méritos de oposición, se encuentran debidamente financiados mediante partidas presupuestarias y legalmente vacantes, sin que se considere a los 7 servidores anteriormente descritos. Situación generada por cuanto, la Gerente de Hospital General que actuó en los períodos comprendidos entre el 2 de diciembre de 2021 y el 24 de abril de 2022; del 30 de abril al 21 de agosto de 2022; y, del 27 de agosto de 2022 al 11 de enero de 2023, al no solicitar ni gestionar ante la Coordinación Zonal 3 - Salud las directrices y lineamientos que permitan solventar las observaciones evidenciadas en las denominaciones y partidas presupuestarias de los servidores; no consideró que cumplieran con el beneficio establecido en la Disposición Transitoria "Undécima" de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; por lo que, incumplió el artículo 8 "Estructura Orgánica Descriptiva", número 1.1 Direccionamiento Estratégico del Hospital del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, aprobado mediante Acuerdo Ministerial 00001537 y publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, respecto a que los servidores públicos deben cumplir y hacer cumplir la Constitución, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas con la ley.

Por su parte, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano que actuó entre el 17 de noviembre de 2020 y el 31 de mayo de 2024, al no efectuar el seguimiento a través de la Gerencia para que se gestione ante la Coordinación Zonal 3 - Salud las directrices y lineamientos que permitan solventar las observaciones evidenciadas en las denominaciones y partidas presupuestarias de los 7 servidores que cumplieron con el beneficio establecido en la Disposición Transitoria "Undécima" de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; y, en conjunto con la Analista de Talento Humano 1 que actuó entre el 1 de junio de 2019 y el 30 de abril de 2024, al no solicitar la creación de puestos para 2 servidoras que laboraron en la entidad bajo la contratación de servicios ocasionales por más de 4 años de forma ininterrumpida, y que también cumplieron con el beneficio establecido en la Disposición Transitoria, inobservaron la Disposición Transitoria "Décima Primera" de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de

OCURRIDO Y OJ

octubre de 2010 y los artículos 3, literal b) "*De la información previa al concurso*"; y, 4 literal a) "*Justificación técnica-legal de procedencia del concurso de méritos y oposición*" de la Norma Técnica para la Aplicación de la Disposición Transitoria "*Undécima*" a la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, referente a que los servidores que hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más sus servicios lícitos y personales en la misma institución ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, serán declaradas ganadoras del respectivo concurso público de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido para aprobar las pruebas; y, previo a iniciar el concurso deberá contar con un informe con las partidas sujetas a contratos de servicios ocasionales que se encuentren ocupadas por servidores que hayan laborado ininterrumpidamente en relación de dependencia por cuatro años o más en la misma institución hasta el 19 de mayo de 2017.

Por su parte, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, incumplió el artículo 52 "*De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano*" literales i), k) y ñ) de la Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, referentes a aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional; asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de esta Ley, su Reglamento General y las normas emitidas por el Ministerio del Trabajo a las servidoras y servidores públicos de la institución; y, aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio del Trabajo.

Así también, incumplió el número 4.3.1 "*Gestión del Talento Humano*" del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública, aprobado mediante Acuerdo Ministerial 00001537 y publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, normativa que establece que la Unidad debe administrar el talento humano del Hospital, garantizando su desarrollo, bienestar social y seguridad, en cumplimiento a la ley, reglamentos, normas, políticas y otros documentos legales vigentes.

④ OCUENDO 4 TAFS

Hechos que ocasionaron, que 7 servidores no sean considerados ni invitados a participar en el concurso de méritos y oposición en aplicación a la Disposición Transitoria "Undécima" a la LOSEP, pese a que cumplieron con los requisitos de permanencia exigidos.

Ejecución concurso de méritos y oposición

La Analista Zonal de Talento Humano 3 de la Coordinación Zonal 3 – Salud mediante memorando MSP-CZ3-GZAF-GIZATH-2023-0033-M de 17 de marzo de 2023 designó a la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano del Hospital General Puyo en calidad de Administrador del concurso de méritos y oposición, señalando que deberá observar la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables; y será responsable por cualquier falta por acción y omisión en el ejercicio de esta designación.

El Gerente de Hospital General mediante memorando MSP-CZ3-HGP-2023-0918-M de 17 de marzo de 2023, informó a la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano la autorización para el inicio del concurso de méritos y oposición Undécima, quien emitió el informe MSP-CZ3-HGP-UATH-2023-048 de 27 de marzo de 2023 señalando que 4 servidores cumplieron con los requisitos exigidos por la referida disposición transitoria, por lo que, la misma fecha mediante memorandos y correo electrónico procedió a emitir las invitaciones a los postulantes.

En la etapa de oposición del concurso de méritos y oposición, el Gerente de Hospital General con memorando MSP-CZ3-HGP-2023-1452-M de 18 de abril de 2023 delegó a la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano como Técnico Entrevistador, quien mediante "Formularios para orientación de la entrevista" aplicó las entrevistas a las 3 postulantes habilitadas a esta etapa el 18 de abril de 2023, en el cual, constó las competencias conductuales, casos prácticos de la competencia y la calificación asignada, sin embargo, en los expedientes proporcionados por la entidad ni en la plataforma tecnológica SIITH no constaron los medios de grabación de audio o video de la aplicación de la entrevista.

Al respecto, la servidora mediante comunicación de 5 de noviembre de 2024, manifestó:

OCHEIRO Y CUATRO

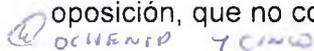
“...Respecto a los medios utilizados en la entrevista se utilizó video el cual se grabó en un cd, sin embargo, debido al cambio de archivo pasivo de la Unidad de Talento Humano se ha extraviado y no se dispone de este, sin embargo, en el expediente si consta los formatos físicos con las preguntas y las calificaciones obtenidas por los postulantes mismos que también fueron cargados en la plataforma SIITH como respaldo (...)”.

Al verificar la plataforma tecnológica de Selección y Reclutamiento de Personal del Sistema Informático Integrado de Talento Humano SIITH del concurso de méritos y oposición en aplicación a la Undécima, se evidenciaron las siguientes observaciones:

- Las fechas registradas en el cronograma que consta en la plataforma no guardan consistencia con el cronograma entregado en el expediente del concurso de méritos y oposición, el cual fue ejecutado por la entidad, así:

Nombre Etapa	Cronograma plataforma		Cronograma expediente y ejecutado en el concurso de méritos		Diferencia de días	
	Fecha Inicio	Fecha Fin	Fecha Inicio	Fecha Fin	Fecha Inicio	Fecha Fin
Pruebas técnicas y psicométricas	2023-03-31	2023-04-06	2023-04-03	2023-04-10	3	4
Recepción apelaciones a pruebas técnicas	2023-04-10	2023-04-11	2023-04-11	2023-04-12	1	1
Resolución apelaciones a pruebas técnicas	2023-04-12	2023-04-14	2023-04-13	2023-04-17	1	3
Entrevistas	2023-04-17	2023-04-18	2023-04-18	2023-04-19	1	1
Declaratoria de ganador o ganadora	2023-04-19	2023-04-25	2023-04-22	2023-04-24	3	-1

- Existe documentación generada en las etapas del concurso de méritos y oposición, que no consta registrada en la plataforma tecnológica, así:

 OCHENEP Y CINO

Etapas	Reportes	Verificación plataforma SIITH			
		Postulante 1 040XXX114	Postulante 2 160XXX646	Postulante 3 160XXX867	Postulante 4 180XXX192
Pasos previos	Perfil del Puesto	No existe	No existe	No existe	No existe
	Respaldo Acta Responsable UATH	No existe	No existe	No existe	No existe
Convocatoria	Reporte de Informe Técnico de Planificación	No existe	No existe	No existe	No existe
		No existe	No existe	No existe	No existe
Notificación	Documento de Notificación Aspirante	No existe	No existe	No existe	No existe
Oposición	Respaldo de Formulario de Entrevistas	No existe	No existe	No existe	-
Declaratoria de Ganadores	Acta de Declaratoria de Ganador	No existe	No existe	No existe	-
Declaratoria de Desierto	Actas de Declaratoria de Desiertos	-	-	-	No existe
Desvinculación	Reporte de Desvinculación	-	-	-	No existe
Reportes seguimientos	Consulta General de Apelaciones a la Evaluación Técnica	-	-	-	No existe

Evidenciándose que, la documentación generada durante el concurso de méritos y oposición no se encuentra disponible en la plataforma tecnológica de Selección y Reclutamiento de Personal del Sistema Informático Integrado de Talento Humano SIITH, así también el cronograma que fue ejecutado por la entidad en el referido concurso y que consta en el expediente no es consistente con el registrado en la plataforma, y además, la entidad no dispone en sus expedientes documentales la evidencia física de la aplicación de la entrevista.

Por lo expuesto, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano que actuó entre el 17 de noviembre de 2020 y 31 de mayo de 2024; al realizar las entrevistas a las 3 postulantes sin utilizar medios de grabación de audio y video, que permita verificar el desarrollo de la misma; al no verificar que las fechas constantes en el cronograma registrados en la plataforma guarden consistencia con las fechas del cronograma constante en el expediente y que fue ejecutado por la entidad en el referido concurso de méritos, con la finalidad de que, al existir modificaciones sean autorizadas por la máxima autoridad y actualizadas en la respectiva plataforma; y, en calidad de Administradora del concurso entre el 17 de marzo y el 28 de abril de 2023, al no registrar en la plataforma tecnológica los campos requeridos por el Ministerio del Trabajo en los módulos específicos durante el desarrollo del concurso de méritos y oposición en aplicación a la Disposición Transitoria Undécima; inobservó el artículo 6 "Registro de archivo" de la Norma Técnica para la Aplicación de la Disposición Transitoria

DOCUMENTO 7583

"Undécima" a la Ley Orgánica del Servicio Público, emitida mediante Acuerdo Ministerial MDT-2017-0172, publicada en el Registro Oficial 149 de 28 de diciembre de 2017; artículos 14 "De las bases del concurso" literal c) "Cronograma del concurso" y 29 "Del registro de la información recabada a través de la entrevista" de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal aprobada mediante Acuerdo Ministerial 222, publicado en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014, base legal que establece que la UATH institucional definirá las fechas del cronograma las cuales podrán modificarse por necesidad institucional siempre y cuando estos cambios sean aprobados por la autoridad nominadora; la responsable de la UATH institucional deberá mantener en su archivo toda la documentación emanada de los concursos para la aplicación de la Disposición Transitoria "Undécima" de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; y, que durante la entrevista se utilizará medios de grabación de audio o video con audio como respaldo.

Hechos que impidieron verificar si las calificaciones establecidas a los postulantes durante el desarrollo de las entrevistas se determinaron de conformidad a sus respuestas; y, que la entidad no disponga de información actualizada y oportuna en la plataforma tecnológica para verificación del Ministerio del Trabajo.

Los resultados provisionales fueron comunicados a la Gerente de Hospital General, Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, Analista de Talento Humano 1, mediante oficios 2619-DPP-AE-2024, 0582 y 0583-0007-DPP-AE-2024 de 13 de diciembre de 2024, respectivamente.

La Analista de Talento Humano 1, mediante oficio 0001-PAGA-HGP-2025 de 6 de enero de 2025, citó los artículos 226 de la Constitución de la República del Ecuador; 18, 22, 100, 335 y 338 del Código Orgánico Administrativo, además, indicó:

"...El equipo de auditoría señala que la Unidad de Talento Humano no dio seguimiento ni incluyó a todos los servidores que cumplían los requisitos en los concursos, vulnerando disposiciones de la LOSEP y la normativa técnica del Ministerio de Trabajo. - Sin embargo, la información para el concurso fue remitida por el Gerente del Hospital mediante el memorando MSP-CZ3-HPP-2019-2551-M del 23 de julio de 2019, generado en el sistema de gestión documental Quipux. En dicho documento se detalla quiénes participaron en la elaboración del informe en el que se certificaron cuatro puestos para la convocatoria, omitiendo a siete

DOCUMENTO 4 SIETE

servidores que cumplieran con los requisitos establecidos en la disposición transitoria (...)”.

Lo manifestado por la servidora, no modifica el comentario de auditoría, por cuanto, conforme consta en el comentario, el equipo de auditoría no se ha pronunciado respecto a que la servidora haya elaborado o suscrito el memorando MSP-CZ3-HPP-2019-2551-M del 23 de julio de 2019, en su lugar, se indicó que conforme la hoja de ruta generada en el sistema de gestión documental Quipux participó en forma conjunta con la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano en la elaboración del memorando MSP-CZ3-HGP-2022-5726-M de 20 de diciembre de 2022, que fue suscrito por la Gerente de Hospital General, en el cual se remitió únicamente el nombre de 1 servidora que mantenía contrato de servicios ocasionales para la creación de la partida presupuestaria, sin que se haya incluido en el detalle a dos servidoras que mantenían contratos de servicios ocasionales al 19 de mayo de 2017, bajo los cargos de Analista de Presupuesto y Asistente de Admisiones, y cumplieran con los requisitos exigidos en la Disposición Transitoria “Undécima” a la LOSEP, por lo que, la observación de auditoría, se mantiene.

La Gerente de Hospital General y Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, no emitieron respuesta.

Conclusiones

La Gerente de Hospital Subrogante remitió a la Coordinación Zonal 3 – Salud un detalle de 11 partidas de servidores que laboraron ininterrumpidamente por cuatro años o más, en el Hospital General Puyo hasta el 19 de mayo de 2017, sin embargo, en 5 casos constaron observaciones respecto a las denominaciones y partidas presupuestarias y no se crearon partidas para 2 servidoras que cumplieran con el beneficio; situación que se presentó por cuanto, la Gerente de Hospital General y la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano al no solicitar y gestionar, respectivamente, ante la Coordinación Zonal 3 – Salud, se emitan directrices y lineamientos que permitan solventar las observaciones evidenciadas; y, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano en conjunto con la Analista de Talento Humano 1 al no solicitar la creación de puestos de personal que laboró bajo la contratación de servicios ocasionales; no consideraron que los servidores cumplieran con el perfil y los requisitos de permanencia exigidos; lo que ocasionó que, 7

DOCUMENTO y ociso

servidores no sean considerados ni invitados a participar en el concurso de méritos y oposición en aplicación a la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP.

En la ejecución del concurso de méritos la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano realizó las entrevistas a las 3 servidoras sin utilizar medios de grabación de audio y video, además, no verificó que las fechas constantes en el cronograma registrado en la plataforma guarden consistencia con las fechas del cronograma constante en el expediente; y, en calidad de Administradora del concurso no registró en la plataforma tecnológica del SIITH los campos requeridos por el Ministerio del Trabajo en los módulos específicos durante el desarrollo del concurso de méritos, impidiendo verificar si las calificaciones de los postulantes en las entrevistas se encontraron de conformidad a sus respuestas; y, que la entidad no disponga de información actualizada y oportuna en la plataforma tecnológica para verificación del Ministerio del Trabajo.

Recomendaciones

Al Gerente de Hospital

13. Dispondrá y coordinará que el responsable de Talento Humano, verifique que las denominaciones de las partidas presupuestarias, remuneraciones y perfiles de puestos de los servidores guarden conformidad con la estructura orgánica institucional, con la finalidad que los servidores que cumplan con los beneficios establecidos en aplicación a la Disposición Transitoria Undécima a la LOSEP sean considerados y convocados en los respectivos concursos de méritos y oposición.
14. Dispondrá y verificará que el Administrador del concurso de méritos y oposición, mantenga actualizada la plataforma tecnológica de Selección y Reclutamiento de Personal del Sistema Informático Integrado de Talento Humano SIITH, con la documentación que se genere durante los concursos de méritos y oposición, la misma que guardará consistencia con el archivo físico que deberá reposar en la Unidad de Talento Humano.
15. Dispondrá y verificará que se utilice medios de grabación de audio y video, en las entrevistas a realizarse durante la ejecución de los concursos de méritos y

Ocupación y Niveles

oposición, con la finalidad de disponer de información, que permita verificar el desarrollo de las entrevistas, documentación digital que deberá ser archivada en los expedientes del concurso.

16. Dispondrá y verificará que el Administrador del concurso de méritos y oposición, verifique que las fechas del cronograma de los concursos de méritos y oposición registrado en la plataforma tecnológica de Selección y Reclutamiento de Personal del Sistema Informático Integrado de Talento Humano SIITH, guarde consistencia con las fechas del cronograma archivado en el expediente; y, de existir la necesidad de modificarlas, solicite al Gerente de Hospital General la autorización debidamente motivada.

Vinculación de profesionales de la salud, mediante concurso de méritos y oposición, sin cumplir con requisitos previo al ingreso al servicio público.

Concurso de méritos y oposición efectuado en el año 2020

La Gerente de Hospital General, mediante Resolución de Delegación de Funciones emitida con memorando MSP-CZ3-HGP-2020-4407-M de 9 de diciembre de 2020, delegó a la Analista de Talento Humano 1 Responsable de la Unidad de Talento Humano, como responsable del proceso del concurso de méritos y oposición, de conformidad a lo dispuesto en el acuerdo MDT-2020-232; así también con memorando MSP-CZ3-HGP-2020-4411-M de 10 de diciembre de 2020, autorizó a la Analista de Talento Humano 1 Responsable de la Unidad de Talento Humano, el inicio del concurso de méritos y oposición en cumplimiento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19.

Para lo cual, mediante acta 001– HGP-CZ3-MSP-2020 de 12 de diciembre de 2020, se conformó el tribunal de méritos y oposición para el referido concurso, integrado por una Enfermera y un médico en calidad de Delegados de la Autoridad Nominadora; y el Analista de Seguridad Ocupacional, Delegado de la Unidad de Administración de Talento Humano; quienes mediante acta de verificación del mérito y oposición 005– HGP-CZ3-MSP-2020 de 18 de diciembre de 2020, plasmaron los resultados de la revisión de la documentación de los postulantes, de lo cual se desprendió que los servidores del área de salud cumplieron con los requisitos establecidos en el artículo 5

"De las fases del concurso de méritos y oposición" letras a) y b) de la Norma Técnica para la Aplicación de los concursos de mérito y oposición dispuestos en el artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, emitida mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-232, publicado en el Registro Oficial 365 de 7 de enero de 2011, referente a la presentación del título debidamente registrado en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología, e Innovación para los perfiles que apliquen y copia notariada del contrato ocasional o nombramiento provisional vigente en la Red Integral Pública de Salud.

Por lo que, los integrantes del tribunal de méritos y oposición mediante acta de declaratoria de ganador 008 -HGP-CZ3-MSP-2020 de 20 de diciembre de 2020, declararon como ganadores del concurso de méritos y oposición a los postulantes, señalando que, previo a la emisión de los nombramientos, la Unidad de Administración de Talento Humano o quien hiciere sus veces, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 5 *"Requisitos para el ingreso"* de la LOSEP, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, para el desempeño del cargo público y que con el informe de la Unidad de Administración de Talento Humano, la autoridad nominadora autorizará y suscribirá los nombramientos permanentes a los ganadores del concurso.

Ante lo cual, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, el 22 de diciembre de 2020 emitió el informe 002 -HGP-CMOLH-2020, en el que consta la declaratoria de ganador para los diferentes puestos de la unidad de especialidades clínico y/o quirúrgicas; en los cuales, la servidora no incluyó la verificación del cumplimiento de las requisitos previstos en el artículo 5 de la LOSEP.

La Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, mediante memorando MSP-CZ3-HGP-GAF-GTH-2020-0754-M de 28 de diciembre de 2020, entregó a la Gerente de Hospital General, las actas de declaratoria de ganadores y los informes técnicos de la Unidad de Talento Humano, y solicitó autorización para continuar con el trámite administrativo correspondiente; además, incluyó:

"...Previo a la emisión de los nombramientos, la Unidad de Administración de Talento Humano institucional o quien hiciera sus veces, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP para el desempeño de un cargo público..."

ACUERDO 4000

Por consiguiente, la Gerente de Hospital General, con memorando MSP-CZ3-HGP-2020-4682-M de 29 de diciembre de 2020, señaló "...solicito *gentilmente se proceda conforme a normativa (sic) legal vigente (...)*", sin que se evidencie ninguna observación ante la falta de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 5 "*Requisitos para el ingreso*" de la LOSEP, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, de los postulantes, previo al ingreso al servicio público.

No obstante, de la revisión a los expedientes se identificó que dos postulantes que fueron declarados ganadores en el cargo de Médico/a General en Funciones Hospitalarias, portadores de las cédulas de ciudadanía 160XXXXX51 y 180XXXXX78, que registraron sus títulos en la SENESCYT el 21 de enero de 2014 y el 3 de diciembre de 2015, respectivamente; no presentaron el certificado de haber aprobado el examen de habilitación profesional; considerando que, según las fechas de registro de sus títulos profesionales de tercer nivel, se encontraban en la obligatoriedad de rendir y aprobar dicho examen, según lo establecido por el CACES, mediante Resoluciones 007-SE-03-CACES-2019, 130-SO-19-CACES-2019; 038-SE-13-CACES-2020 y 092-SE-25-CACES-2020, de 9 de mayo y 19 de diciembre de 2019; 28 de mayo y 26 de agosto de 2020, respectivamente.

Así también, con respecto a la habilitación profesional, el CEAACES, y el CACES, mediante Resoluciones 121-CEAACES-SE-15-2014, de 1 de agosto de 2014, vigente hasta el 27 de mayo de 2020 y 037-SE-13-CACES-2020 de 28 de mayo de 2020, señalaron en su orden:

"...Artículo 21.- De la habilitación profesional.- Quedarán habilitados para el ejercicio de la profesión, las personas que hayan obtenido un título universitario de tercer nivel registrado por la SENESCYT y que a su vez hayan aprobado el examen de habilitación para el ejercicio profesional aplicado por el CEAACES (...)".

"...Artículo 27.- Certificado de habilitación.-...Cuando el ejercicio profesional esté regulado por norma específica, este certificado será un requisito previo la habilitación que emita el órgano o entidad competente, de conformidad con lo establecido en la LOES (...)".

Confirmando la obligatoriedad que tenían los médicos, de aprobar el examen de habilitación profesional.

NOVANTA Y OCHO

Además, la Presidenta de CACES, con oficio CACES-P-2024-0360-O de 17 de octubre de 2024, informó que los referidos médicos de cédulas de ciudadanía 160XXXXX51 y 180XXXXX78, se postularon para rendir el Examen de Habilitación para Ejercer la Profesión, en las siguientes fechas, obteniendo los siguientes resultados:

DOCUMENTO IDENTIDAD	CONVOCATORIA	CALIFICACIÓN	RESULTADO
160XXXXX51	EXAMEN DE HABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LA CARRERA DE MEDICINA - JUNIO 2023	51	NO APROBADO
	EXAMEN DE HABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LA CARRERA DE MEDICINA - OCTUBRE 2023	-	NO PRESENTADO
180XXXXX78	EXAMEN DE HABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LA CARRERA DE MEDICINA - JULIO 2022	45	NO APROBADO
	EXAMEN DE HABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LA CARRERA DE MEDICINA - JUNIO 2023	52	NO APROBADO

Fuente: Oficio CACES-P-2024-0360-O de 17 de octubre de 2024

Reflejando que, los referidos profesionales se inscribieron para rendir el referido examen en el CACES, en forma posterior a ser declarados como ganadores del concurso de méritos y oposición, observándose además, que no obtuvieron el puntaje requerido para su aprobación, corroborando que los médicos mencionados, a la fecha de emisión de sus acciones de personal para ingreso al servicio público con nombramiento permanente, y a la fecha de corte del examen, al 31 de mayo de 2024, no dispusieron del certificado de aprobación del examen de habilitación para el ejercicio profesional.

Al respecto, el médico con cédula de ciudadanía 180XXXXX78, en comunicación de 10 de octubre de 2024, informó al equipo de auditoría que según la fecha de egresamiento y matrícula, no era su obligación rendir el mencionado examen, así:

*"... Me permito informar que en virtud de que **mi proceso de egresamiento de la Universidad Técnica de Ambato se realiza en el período Marzo – Agosto 2012 con Folio N° 0441 y Matrícula N° 0882**, no consto dentro del período académico que la ley exige se rinda el examen de habilitación profesional, por lo tanto no era de mi obligación rendir dicho examen (...)"*.

Adjuntó también, una copia notariada de la certificación 2865 de 9 de diciembre de 2016, suscrita por el Decano y por el Secretario de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la que certificaron que el profesional culminó la malla curricular en la carrera de

Medicina en el período de marzo 2012 – agosto 2012, señalando que no consta en el grupo de estudiantes que debía rendir el examen de habilitación profesional del CEAACES.

Lo manifestado por el médico, no guarda consistencia con la obligatoriedad de rendir el examen de habilitación para el ejercicio profesional, según las convocatorias establecidas por el CACES mediante Resoluciones 007-SE-03-CACES-2019, 130-SO-19-CACES-2019; 038-SE-13-CACES-2020; y, 092-SE-25-CACES-2020, de 9 de mayo y 19 de diciembre de 2019; 28 de mayo y 26 de agosto de 2020, respectivamente; en las cuales constó que la convocatoria abarcaría a los profesionales que obtuvieron su título de Medicina en instituciones nacionales de educación superior y registraron su título en la SENESCYT desde el 1 de enero de 2014 y a quienes habiendo sido convocados no se inscribieron ni se presentaron al referido examen; por lo que, no se justifica la falta de presentación del certificado de aprobación del examen de habilitación para el ejercicio profesional.

Los profesionales con cédula de ciudadanía 160XXXXX51 y 180XXXXX78, a quienes el 8 de enero de 2021, se les emitió nombramiento permanente, mediante las acciones de personal 7597 y 7602, respectivamente, con vigencia desde el 1 de enero de 2021, para que se desempeñen en el cargo de Médico/a General en Funciones Hospitalarias, según la fecha de registro del título profesional en la SENESCYT, establecida por el CACES, a partir del 1 de enero de 2014, no contaron con el certificado de haber aprobado el examen de Habilitación para el ejercicio profesional, emitido por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, anteriormente denominado Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

Concurso de méritos y oposición efectuado en el año 2024

La Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargada, con memorando MSP-CZ3-HGP-2024-0041 de 3 de enero de 2024, insistió a la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, el cumplimiento de la sentencia emitida como parte del juicio 16331-2021-00376; ante lo cual, la servidora mediante memorando MSP-CZ3-HGP-GAF-GTH-2024-0293-M de 20 de marzo de 2024, solicitó al Gerente encargado, la autorización para realizar los concursos de méritos y oposición

④ NOVENTA Y CUATRO

en aplicación al Acuerdo Ministerial MDT-2020-232, en cumplimiento a las sentencias de los juicios 16331-2021-00376 y 16571-2021-00400, que corresponde a 14 profesionales de la salud, lo cual fue autorizado el mismo día por el Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargado, con memorando MSP-CZ3-HGP-2024-1119-M.

El Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargado, mediante Resolución de Delegación de Funciones emitida con memorando MSP-CZ3-HGP-2024-1120-M de 20 de marzo de 2024, resolvió delegar a la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento, como responsable del proceso así:

“...Artículo 1.- DELEGAR al funcionario/a: Ing. ... Analista de Talento Humano 1, con cedula (sic) de ciudadanía número 160XXXXX82; para que, a nombre del Hospital General Puyo, como responsable del proceso como lo estable (sic) el acuerdo MDT-2020-232, LA NORMA TÉCNICA PARA LA APLICACIÓN DE LOS CONCURSOS DE MÉRITO Y OPOSICIÓN DISPUESTOS EN EL ARTÍCULO 25 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID 19, en cumplimiento a lo dispuesto por el ente de justicia en sentencia emitida en Juicio Especial N° 16331-2021-00376 Y 16571-2021-00400(...)”.

Para lo cual, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, mediante memorandos MSP-CZ3-HGP-GAF-GTH-2024-0294-M y MSP-CZ3-HGP-GAF-GTH-2024-0295-M de 20 de marzo de 2024, solicitó a la Analista de Asesoría Jurídica 1, certificaciones referente a que las partidas no se encuentren en litigio y al Analista de pago de nómina, certificación de disponibilidad presupuestaria, para el referido concurso de méritos y oposición.

La Analista de Asesoría Jurídica 1 con memorando MSP-CZ3-HGP-GAJ-2024-0094-M de 20 de marzo de 2024, certificó que las 14 partidas presupuestarias a utilizar en el referido concurso no se encuentran sujetas a litigio. Y, el Analista de pago de nómina en memorando MSP-CZ3-HGP-GAF-GF-2024-0253-M de 20 de marzo de 2024, adjuntó la certificación de disponibilidad presupuestaria al grupo de gasto 51.

Mediante acta de conformación de tribunales No. 001-UATH-HGP-CMP-2024 de 22 de marzo de 2024, se posesionó el tribunal méritos y oposición, integrado por el Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargado; la Directora Asistencial, en calidad

de Responsable de la Unidad requirente y la Delegada de la Unidad Administrativa de Talento Humano, para el concurso de 14 puestos.

Para lo cual, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, con memorando MSP-CZ3-HGP-GAF-GTH-2024-0338-M de 26 de marzo de 2024, solicitó a los profesionales considerados en este concurso, la presentación de los siguientes documentos:

“...1.- Título (sic) Debidamente Registrado En La Secretaria De Educación Superior, Ciencias, Tecnología E Innovación Para Los Perfiles Que Apliquen Debidamente Notariada (sic).- 2.- Copia de Contrato Ocasional Vigente Notariada.- 3.- Cédula Y Papeleta De Votación Notariada.- 4.-En el caso de ser extranjero también adjuntar copia notariada del del (sic) pasaporte en la que conste el tipo de visa vigente correspondiente, conferida por el Gobierno del Ecuador donde se pueda verificar el tiempo de permanencia en el país, declaración juramentada del tiempo de permanencia en el país.- 5.- Certificado emitido por el ACCES y el de Habilitación Profesional Notariado (...).”

Posterior a ello, los miembros del tribunal de méritos y oposición, mediante acta de verificación del mérito y oposición 003-UATH-HGP-CMP-2024 de 2 de abril de 2024, informaron que una vez revisada la documentación de conformidad a lo que establece el artículo 5 *“De las fases del concurso de méritos y oposición”* letras a) y b) de la Norma Técnica para la aplicación de los concursos de méritos y oposición dispuestos en el artículo 25 de la LOAH, emitida mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-232, publicado en el Registro Oficial 365 de 7 de enero de 2011, los catorce profesionales cumplieron con la presentación del título registrado en la SENECYT acorde al perfil y poseen contratos de servicio ocasionales vigentes, obteniendo 100 puntos; por lo que, el mismo día procedieron a suscribir el acta de declaratoria de ganador/a 004-UATH-HGP-CMP-2024, declarando ganadores a los catorce postulantes; señalando que previo la emisión de los nombramientos, la Unidad de Administración de Talento Humano institucional, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 5 *“Requisitos para el ingreso”* de la LOSEP, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010, para el desempeño del cargo público; y, que con el informe de la Unidad de Administración de Talento Humano la autoridad nominadora autorizará y suscribirá los nombramientos permanentes a los ganadores del concurso.

Por lo que, revisada la documentación de los postulantes proporcionada por la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, se determinó

④ NOVEMO Y SFLJ

que, en el expediente del postulante con cédula de ciudadanía 180XXXXX21, para el cargo de Médico/a Especialista en Urología 1, con título de tercer nivel en Medicina registrado en la SENESCYT el 9 de enero de 2015; y, que fue declarado ganador mediante acta 004-UATH-HGP-CMP-2024 de 2 de abril de 2024, no dispuso del certificado del examen de Habilitación para el ejercicio profesional, emitido por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Al respecto, el Médico con cédula de ciudadanía 180XXXXX21 mediante comunicación de 4 de septiembre de 2024, indicó:

“...respecto a la solicitud de justificar la no entrega del certificado de habilitación profesional emitido por el consejo de aseguramiento de la calidad de la educación superior, justifico que por la premura del tiempo en las fechas mencionadas, se entregó un oficio a la unidad de talento humano justificando textualmente ” en el siguiente documento manifiesto que al momento me encuentro inscrito para rendir el Examen de Habilitación Profesional, momentáneamente hasta rendir dicho examen en fecha posterior, recordando también se tome en cuenta una resolución y disposición según sentencia de la Corte Constitucional con fecha de 25 de octubre del 2023 sentencia 89-21-IN/23, menciona "el no tener el certificado de habilitación profesional No es motivo de destitución del profesional de salud", ya que al momento mi persona cuento (sic) con Título de Tercer nivel otorgado por una universidad acreditada, Año de salud rural Terminado, Título (sic) de cuarto nivel registrado en el Senescyt, Títulos de Tercer y Cuarto Nivel registrados en el ACESSE”(...)”.

Y la Analista de Talento Humano 1 – Responsable de Talento Humano, mediante comunicación entregada al equipo auditor, el 24 de septiembre de 2024, informó que, con respecto al certificado del examen de habilitación profesional, el referido Médico indicó lo siguiente:

“...Dentro de los requisitos de ingreso presenta oficio (sic) con sentencia constitucional y documento de inscripción para rendir el examen de habilitación (...)”.

Además, adjuntó la sentencia 89-21-IN/23 emitida el 25 de octubre de 2023 por el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador, que trata sobre la inconstitucionalidad en contra de la Disposición Transitoria cuarta del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, actual Disposición Transitoria Tercera del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Superior, que exige que los profesionales de la salud que ya se encontraban habilitados e incluso ejerciendo la profesión aprueben el examen de habilitación profesional (EHEP) so pena de suspensión o cancelación de su registro para

62 ASESORADO 4 SIFIE

la habilitación del ejercicio profesional; lo cual, no guarda relación con el hecho observado correspondiente a la presentación del examen de habilitación profesional como requisito de ingreso al sector público, mismo que fue exigido por la servidora, mediante memorando MSP-CZ3-HGP-GAF-GTH-2024-0338-M de 26 de marzo de 2024.

Aspecto que, no fue observado por la Analista de Talento Humano 1 – Responsable de Talento Humano, previo a la emisión de la acción de personal 010530, para el cargo de Médico/a Especialista en Urología 1, a favor del profesional con cédula de ciudadanía 180XXXX21; confirmando que, el mencionado profesional no cumplió con la presentación del certificado de haber aprobado el examen de Habilitación para el ejercicio profesional, conforme las convocatorias efectuadas por el CACES entre los años 2019 al 2023, en las cuales se estableció que los profesionales que obtuvieron su título de Medicina en instituciones nacionales de educación superior y que hayan registrado su título en la SENESCYT a partir del 1 de enero de 2014 y a quienes habiendo sido convocados no se inscribieron, no se presentaron o no aprobaron al referido examen; por cuanto su título de tercer nivel en Medicina fue registrado en la SENESCYT el 9 de enero de 2015.

Lo cual fue corroborado por la Presidente del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, quien mediante oficio CACES-P-2024-0322-O de 15 de septiembre de 2024, indicó:

*“...se ha realizado la respectiva verificación en el sistema de exámenes donde se muestra que el ciudadano: ..., con número de cédula 180XXXXX21, se ha inscrito en 04 convocatorias.- En dos procesos no se ha presentado y en otros 02 procesos que se presenta, refleja estado de **NO APROBADO**; por lo que a la fecha no se evidencia que haya aprobado el EHEP y por consiguiente no se le ha otorgado el certificado de habilitación(...).”*

No obstante, el referido profesional laboró en la entidad desde el 1 de mayo de 2020 mediante contrato de servicios ocasionales, sin que exista evidencia documental de la presentación de este requisito. Cabe mencionar que, en el registro de inscripciones proporcionado por la Presidente del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, mediante oficio CACES-P-2024-0322-O de 15 de septiembre de 2024, se reflejó que el médico no aprobó los exámenes convocados para el 16 de julio y 22 de octubre de 2022; y, en las convocatorias de 4 de junio de 2023 y 9 de junio de 2024 no se presentó a rendir el examen respectivo. Confirmándose que a la fecha de

② FUENTE Y OCU

ingreso al servicio público no dispuso del certificado de habilitación profesional emitido por el CACES.

Evidenciándose que la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano, que actuó entre el 17 de noviembre de 2020 y el 31 de mayo de 2024, al elaborar los informes técnicos 002-HGP-CMOLH-2020 y 002-HGP-CMOLH-2024, de 22 de diciembre de 2020 y de 8 de abril de 2024; y, las acciones de personal 007597, 007602 y 010530 de 8 de enero de 2021, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 y de 17 de abril de 2024, a favor de los médicos con cédulas de ciudadanía 160XXXXX51 y 180XXXXX78, para ocupar el cargo de Médico/a General en Funciones Hospitalarias durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de mayo de 2024; y, del médico con cédula de ciudadanía 180XXXX21, para ocupar el cargo de Médico/a Especialista en Urología 1 durante el período comprendido entre el 1 y el 31 de mayo de 2024, respectivamente, no verificó el cumplimiento de los requisitos para el ingreso al servicio público de un profesional médico, conforme lo establece los artículos 5 "*Requisitos para el ingreso*" letras d) e i) de la LOSEP, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; 21 "*De la habilitación profesional*" de los Reglamentos para el Diseño, Aplicación y Evaluación del examen de habilitación para el ejercicio de profesional, emitidos mediante Resolución 121-CEAACES-SE-15-2014 de 1 de agosto de 2014, publicado en el Registro Oficial 361 de 24 de octubre de 2014, vigente hasta el 28 de febrero de 2021; 21 "*Trámite de revisión académica*" y 25 "*Certificado de habilitación*" de la Resolución 018-SE-06-CACES-2021 (Reformado) de 31 de marzo de 2021; y, 21 "*Trámite de revisión académica*" y 25 "*Certificado de habilitación*" de la Resolución 047-SO-10-CACES-2024, publicado en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 519 de 15 de marzo de 2024; y, 2 "*Del ejercicio de las profesionales de la salud*" de las Directrices para establecer los criterios que regirán el ejercicio de las profesiones de la salud, y su reforma emitidas mediante Acuerdos 0064 y 0137-2027 de 6 de junio y 12 de octubre de 2017. Por lo que, inobservó el inciso 2 del artículo 8 "*De la declaratoria de ganador*" de la Norma Técnica para la Aplicación de los concursos de mérito y oposición dispuestos en el artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 emitida mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-232, publicado en el Registro Oficial 365 de 7 de enero de 2021; las Normas de Control Interno 407-03 "*Incorporación de personal*", emitida mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023 y

ACUERDO Y MILE

407 "Administración de Talento Humano"; 407-03 "Selección de Personal", inciso primero, emitida mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023; relacionadas a la obligación de verificar el cumplimiento de requisitos previos al ingreso establecidos en la normativa vigente. Incumpliendo las actividades establecidas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de los Puestos Planta Central y sus Niveles Desconcentrados del Ministerio de Salud Pública, aprobado mediante resolución MDT-DFI-2015-0001 de 14 de enero de 2015; y, la disposición emitida por la máxima autoridad mediante memorando MSP-CZ3-HGP-2020-3979-M de 16 de noviembre de 2020, respecto a que la Unidad o Gestión de Talento Humano debe administrar, seleccionar y desarrollar el talento humano del Hospital, garantizando su desarrollo, bienestar social y seguridad, en cumplimiento a la ley, reglamentos, normas, políticas y otros documentos legales vigentes; elaborar la gestión del Subsistema de Reclutamiento, Selección y Contratación; y, a cumplir con las funciones de los concursos de méritos y oposición.

Situación que tampoco fue verificada por la Gerente de Hospital General, que actuó entre el 5 de noviembre de 2020 y el 21 de marzo de 2021, al suscribir las acciones de personal 007597 y 007602 de 8 de enero de 2021, con vigencia desde el 1 de enero de 2021, a favor de los médicos con cédulas de ciudadanía 160XXXXX51 y 180XXXXX78, para ocupar el cargo de Médico/a General en Funciones Hospitalarias. Ni por el Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargo, en funciones desde el 19 de enero hasta el 31 de mayo de 2024, al suscribir la acción de personal 010530 el 17 de abril de 2024, con vigencia desde el 1 de mayo de 2024, a favor del médico con cédula de ciudadanía 180XXXXX21, para ocupar el cargo de Médico/a Especialista en Urología 1, sin considerar lo establecido en los artículos 5 "Requisitos para el ingreso" letras d) e i) de la LOSEP, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; 21 "De la habilitación profesional" de los Reglamentos para el Diseño, Aplicación y Evaluación del examen de habilitación para el ejercicio de profesional, emitidos mediante Resolución 121-CEAACES-SE-15-2014 de 1 de agosto de 2014, publicado en el Registro Oficial 361 de 24 de octubre de 2014, vigente hasta el 28 de febrero de 2021; 21 "Trámite de revisión académica" y 25 "Certificado de habilitación" de la Resolución 018-SE-06-CACES-2021 (Reformado) de 31 de marzo de 2021; y, 21 "Trámite de revisión académica" y 25 "Certificado de habilitación" de la Resolución 047-SO-10-CACES-2024, publicado en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 519 de 15 de marzo de 2024; 2 "Del ejercicio de las profesionales de la salud" de las

Directrices para establecer los criterios que regirán el ejercicio de las profesiones de la salud, y su reforma emitidas mediante Acuerdos 0064 y 0137-2017 de 6 de junio y 12 de octubre de 2017, incumpliendo el artículo 8 "Estructura Orgánica Descriptiva", número 1.1 Direccionamiento Estratégico del Hospital, letra i) Atribuciones y Responsabilidades del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública emitido mediante Acuerdo 00001537, publicado en el Registro Oficial Edición Especial 339 de 25 de septiembre de 2012, respecto a la obligación de asegurar el cumplimiento de las políticas y disposiciones del Ministerio de Salud y la Administración Pública en todas las unidades bajo su responsabilidad e inobservando las Normas de Control Interno 401-03 "Supervisión" emitida mediante Acuerdo 039 CG, publicado en el Registro Oficial 78 de 1 de diciembre de 2009, vigente hasta el 26 de febrero de 2023 y 401-04 "Supervisión", emitida mediante Acuerdo 004-CG-2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 257 de 27 de febrero de 2023, ocasionando que se vincule a tres profesionales de la salud que no cumplieron con los requisitos de ingreso al servicio público.

Por su parte, los médicos con cédulas de ciudadanía 160XXXXX51 y 180XXXXX78, declarados ganadores para ocupar el cargo de Médico/a General en Funciones Hospitalarias desde el 1 de enero de 2021; y, el Médico en funciones hospitalarias con cédula de ciudadanía 180XXXX21, desde el 1 de mayo de 2020 y que fue declarado como ganador en el cargo de Médico/a Especialista en Urología 1 desde el 1 de mayo de 2024, al no presentar el certificado de haber aprobado el examen de Habilitación para el ejercicio profesional, emitido por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, para su ingreso al servicio público, de acuerdo a las convocatorias efectuadas por el CACES en los años del 2019 al 2023, mediante Resoluciones 007-SE-03-CACES-2019, 130-SO-19-CACES-2019; 038-SE-13-CACES-2020; 092-SE-25-CACES-2020; 023-SO-06-CACES-2021; 030-SO-08-CACES-2021; 032-SO-07-CACES-2022; CACES-CP-HEP-2020-0002-R; 155-SE-21-CACES-2022; 032-SO-07-CACES-2023; 131-SO-25-CACES-2023; de 9 de mayo y 19 de diciembre de 2019; 28 de mayo y 26 de agosto de 2020; 8 de abril y 11 de mayo de 2021; 5 de abril, 21 de junio y 2 de septiembre de 2022; y, 21 de marzo y 15 de agosto de 2023, respectivamente; en las cuales se estableció las convocatorias para los profesionales que obtuvieron su título de Medicina en instituciones nacionales de educación superior y que lo hayan registrado en la SENESCYT, a partir del 1 de enero de 2014 y a quienes habiendo sido convocados no se inscribieron, no se presentaron o no aprobaron al

CIERTO UNO

referido examen; incumpliendo los artículos 5 "Requisitos para el ingreso" letras d) e i) de la LOSEP, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010; 21 "De la habilitación profesional" de los Reglamentos para el Diseño, Aplicación y Evaluación del examen de habilitación para el ejercicio de profesional, emitidos mediante Resolución 121-CEAACES-SE-15-2014 de 1 de agosto de 2014, publicado en el Registro Oficial 361 de 24 de octubre de 2014, vigente hasta el 28 de febrero de 2021; 21 "Trámite de revisión académica" y 25 "Certificado de habilitación" de la Resolución 018-SE-06-CACES-2021 (Reformado) de 31 de marzo de 2021; y, 21 "Trámite de revisión académica" y 25 "Certificado de habilitación" de la Resolución 047-SO-10-CACES-2024, publicado en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 519 de 15 de marzo de 2024; 2 "Del ejercicio de las profesionales de la salud" de las Directrices para Establecer los Criterios que regirán el Ejercicio de las Profesiones de la Salud, y su Reforma emitidas mediante Acuerdos 0064 y 0137-2017 de 6 de junio y 12 de octubre de 2017, relacionadas a la obligatoriedad de aprobar el examen de habilitación profesional.

Con oficios 2567 y 2568-DPP-AE-2024, 0465-0007-DPP-AE-2024 y del 0502 al 0504-0007-DPP-AE-2024 de 10 y 11 de diciembre de 2024, respectivamente, se comunicó los resultados provisionales a los Gerentes, Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano; Médicos Generales en Funciones Hospitalarias y Médico Especialista en Urología 1.

El Médico General con Funciones Hospitalarias, mediante comunicación de 14 de octubre de 2024, manifestó lo siguiente:

"...En el oficio se menciona que el título debe estar "debidamente registrado", pero la Norma Técnica no incluye como requisito el examen de habilitación CASES (sic).- A la fecha del concurso (2020), dicho examen no era aplicable porque:- El título se registró en la SENESCYT el 3 de diciembre de 2015.- El examen de habilitación profesional fue establecido mediante Resolución Nro. 032-SO-07-CASES-2022, emitida el 5 de abril de 2022, la cual dispuso convocar a rendir el examen a profesionales cuyo título fue registrado entre el 1 de enero de 2014 y el 20 de mayo de 2022.- Por lo tanto, no existía obligatoriedad para rendir el examen al momento del concurso de méritos y oposición realizado en 2020...Sin embargo, con fecha 04 de junio de 2023, me presente (sic) a rendir el examen nuevamente para lo cual no he podido acceder a dar el mismo debido a la carga de exámenes que debe realizar el CASES (sic)..."

Q CIFRMS 005

Lo manifestado por el servidor no modifica el cometario de auditoría por cuanto el CACES mediante Resoluciones 007-SE-03-CACES-2019, 038-SE-13-CACES-2020 y 092-SE-25-CACES-2020, de 9 de mayo de 2019; y, 28 de mayo y 26 de agosto de 2020, vigentes previo a la fecha del concurso de méritos y oposición; emitió las convocatorias respectivas para que los médicos con título de tercer nivel en medicina, obtenido en instituciones nacionales de educación superior y que lo hayan registrado en la SENESCYT, a partir del 1 de enero de 2014, se postulen y presenten a rendir el examen de habilitación profesional; por lo que, el referido médico quien registró su título el 3 de diciembre de 2015 con número 1010-15-1429048, tuvo la obligatoriedad de presentarse para la obtención del referido certificado. Y, con respecto a que el 4 de junio de 2023 se presentó a rendir el examen sin acceder al certificado, confirma que a la fecha de su posesión al cargo, no contó con el certificado de habilitación profesional emitido por el CACES.

El Gerente de Hospital Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargo, que actuó a partir del 19 de enero de 2024, mediante oficio MSP-HGP-2024-0290-O de 19 de diciembre de 2024, manifestó:

“...El artículo 226 de la Constitución de la República, establece que las servidoras y servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultados que le sean atribuidas en la Constitución y la ley; bajo esta premisa constitucional, se ha den (sin) entender que en mi calidad de gerente confío en el profesionalismo con el que actúan los servidores públicos según el ámbito de sus competencias, es así que, al haber delegado a la Analista de Talento Humano 1 – Responsable de la Unidad de talento Humano, como responsable del proceso para el cumplimiento de las sentencias 16331-2021-00376 y 16571-202100400, no solo debió cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, calidez, solidaridad y en función de del bien colectivo, sino que además tenía el deber de elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que pueden causar daño a la administración; entre éstos, advertir oportunamente el incumplimiento de los requisitos de ingreso al sector público en los términos establecidos en el artículo 5 de la LOSEP.- Del memorando Nro. Memorando MSP-CZ3-HGP-2024-1120-M de 20 de marzo de 2024, se desprende: “Artículo 2.- Una vez finalizado el proceso, realizar la entrega de la documentación de respaldo a la Unidad Administrativa de Talento Humano, para realizar los actos administrativos correspondientes.”; es decir, en el mismo documento de delegación se hace constar la responsabilidad de la Unidad Administrativa de Talento Humano, de que al finalizar el proceso se deberá recibir y consecuentemente revisar la documentación de respaldo para la generación de los actos administrativos...”:

Lo manifestado por el Gerente de Hospital General de 70 camas o más, Encargo, respecto a la delegación hacia la Analista de Talento Humano 1- Responsable de talento

④ CIENTO TRECE

Humano, para que se lleve a cabo el concurso de méritos y oposición, no le exime la responsabilidad en calidad de máxima autoridad, de velar por el cumplimiento de las políticas y normativa relacionada al ingreso del sector público, previo a la suscripción de la acción de personal 010530 de 17 de abril de 2024, de un postulante para que ocupe el cargo de Médico/a Especialista en Urología 1, sin que haya cumplido con los requisitos establecidos en los artículos 5 "Requisitos para el ingreso" letras d) e i) de la LOSEP.

La Gerente de Hospital General, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano; el Médico Generales en Funciones Hospitalarias y el Médico Especialista en Urología 1, no emitieron respuesta.

Conclusión

En el concurso de méritos y oposición en cumplimiento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19, resultaron ganadores 3 postulantes, quienes no presentaron el Certificado de Habilitación para el ejercicio público, situación que se presentó por cuanto, la Analista de Talento Humano 1 - Responsable de la Unidad de Talento Humano y del concurso de méritos y oposición en cumplimiento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19, al elaborar los informes técnicos 002-HGP-CMOLH-2020 y 002-HGP-CMOLH-2024 de declaratoria de ganadores de 22 de diciembre de 2020 y de 8 de abril de 2024; y, los Gerentes de Hospital General al suscribir las acciones de personal 007597 y 007602 de 8 de enero de 2021; y, 010530 el 17 de abril de 2024, respectivamente, no verificaron que los servidores hayan realizado el examen de habilitación profesional, considerando la obligatoriedad establecida por el CACES, lo que ocasionó que, se vincule a tres profesionales de la salud que no cumplieron con los requisitos de ingreso al servicio público.

Recomendaciones

Al Gerente de Hospital

17. Suscribirá las acciones de personal de los ganadores de los concursos de méritos y oposición verificando previamente que cumplan con los requisitos previstos para el ingreso al servicio público.

④ CIENTO CINCUENTA

18. Dispondrá a la Unidad de Talento Humano que previo a elaborar y registrar las acciones de personal se verifique que los ganadores de los concursos de méritos y oposición cumplan con los requisitos exigidos para el ingreso al servicio público, incluido la presentación del certificado de habilitación profesional emitido por el CACES.

19. Cumplirá con las disposiciones emitidas por el ente rector del talento humano, respecto al personal que no cumpla con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento.

CIENTO CINCO



Mgs. Bertha Leonor Usca Quishpe
Directora Provincial 1 - Pastaza