



E E R S S A

Desde 1897, con ENERGÍA desarrolla e ilumina su futuro

REGLAMENTO DE CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN; SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

AUTOR: Econ. Guido Viteri Vega

Loja, Enero 8 del 2.007

*"El hombre más feliz, es el que hace la felicidad del
mayor número de sus semejantes"*

Denis Diderot



Desde 1897, con ENERGÍA desarrolla e ilumina su Futuro.

**REGLAMENTO DE
CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE
PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

CAPITULO I

DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

- Art. 1.** La Clasificación de Puestos, es el ordenamiento de las Clases de Puestos, de acuerdo a las actividades asignadas, las mismas que se detallan en las "Especificaciones de Clase" correspondientes.
- Art. 2.** El Reglamento de Clasificación, Valoración de Puestos, Selección y Contratación de Personal, establece las normas, procedimientos y más disposiciones para la aplicación del Manual de Clasificación e Instructivo para la Valoración de Puestos.
- Art.3.** **Puesto:** es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades asignadas a un cargo a ser cumplidas en una jornada normal de trabajo.
- Art.4.** **Clase de Puestos** es el conjunto de puestos, con actividades, tareas, responsabilidades y características similares, identificados con el mismo título o denominación y remunerados con igual sueldo básico unificado.
- Art. 5.** **Especificación de Clase,** es la descripción utilizada para identificar el título y misión del puesto, las actividades esenciales a cumplirse en el mismo, los requisitos del puesto y las destrezas específicas requeridas para su desempeño.
- Art. 6.** El título o denominación del puesto, será de uso obligatorio, para la elaboración del rol de pagos, distributivo de sueldos y todas las acciones de personal relacionadas con la administración del recurso humano.
- Art. 7.** El cambio de denominación de un puesto de trabajo, resultante de la aplicación de un proceso de clasificación o reclasificación de puestos, no debe dar lugar a la disminución del sueldo básico unificado.
- Art. 8.** Las actividades asignadas a un puesto de trabajo, no son limitativas, ni exhaustivas; el trabajador puede cumplirlas todas o parte de ellas y otras afines, dispuestas por el jefe inmediato dentro del ámbito de su actividad, sin que esto signifique alteración o modificación de la Clase de Puestos.
- Art. 9.** Todos los puestos de la Empresa deben estar clasificados, a excepción de los puestos del Presidente Ejecutivo y Contralor Interno o los creados para realizar trabajos ocasionales y temporales.



Desde 1897, con ENERGÍA desarrolla e ilumina su Futuro.

**REGLAMENTO DE
CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE
PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

- Art. 10.** Si la Empresa necesitare de un puesto que no consta en el Manual de Clasificación, el área solicitante preparará la Especificación de Clase y la entregará a la Superintendencia Administrativa y Servicios Generales para que lo clasifique, valore y lo ponga en conocimiento del Comité Obrero Patronal.
- Art.11.** El Comité Obrero Patronal, analizará el informe preparado por la Superintendencia Administrativa y Servicios Generales y en diez (10) días calendario, determinará la factibilidad de crear el puesto; emitirá la recomendación correspondiente, la misma que será puesta a resolución del Presidente Ejecutivo.
- Art. 12.** Los requisitos establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos no podrán ser alterados y se aplicarán en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal; así como, en las promociones, ascensos, programas de capacitación, etc. Cuando la especificación de clase incluya requisitos para varias profesiones, en la convocatoria, se aclarará el tipo y nivel profesional que se requiere.
- Art. 13.** El Manual de Clasificación de Puestos, el Manual de Valoración, el presente Reglamento se revisarán y reformarán de acuerdo al inciso cuarto del Artículo decimoprimer (11) del Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO II

DE LA RECLASIFICACION DE PUESTOS

- Art. 14.** Los puestos se reclasificarán cuando hayan variado substancialmente las actividades, tareas y responsabilidades asignadas a un puesto o se hayan incorporado otras nuevas.
- Art. 15.** Un puesto de trabajo se reclasificará a solicitud escrita del trabajador que ocupa el puesto, aceptación y justificación del jefe inmediato y visto bueno del Gerente del área correspondiente.
- Art.16.** La Superintendencia Administrativa y Servicios Generales, para atender una solicitud de reclasificación, realizará una auditoría de trabajo al puesto; cuyo resultado se entregará al Comité Obrero Patronal, dentro de los quince días laborables siguientes a la recepción de la solicitud.
- Art. 17.** El Comité Obrero Patronal, en el plazo de cinco días laborables, analizará la solicitud de reclasificación y el resultado de la auditoría de trabajo y recomendará a la Presidencia Ejecutiva la acción a tomarse.



Desde 1897, con ENERGÍA desarrolla e ilumina su Futuro.

**REGLAMENTO DE
CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE
PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

- Art. 18. La Presidencia Ejecutiva aprobará, de ser el caso, el informe de reclasificación presentado por el Comité Obrero Patronal y dispondrá su aplicación.
- Art. 19. La reclasificación entrará en vigencia, mediante acción de personal, a partir del mes siguiente de la aprobación por parte del Presidente Ejecutivo.
- Art. 20. Un puesto de trabajo no podrá ser reclasificado más de una vez en el período de dos (2) años.

CAPITULO III

DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACION DE PERSONAL

- Art. 21. Los puestos vacantes y las creaciones, se llenarán mediante concursos de merecimientos y de oposición; ciñéndose a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
- Art. 22. Las convocatorias a concursos internos y externos incluirán los requerimientos establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos para la Especificación de Clase y se tramitarán cumpliendo las disposiciones establecidas en este Reglamento y en el Contrato Colectivo vigente.
- Si un aspirante a cargos técnicos en electricidad, electromecánica y mecánica tuviere un título de mayor nivel al establecido en la especificación de clase, será tomado en cuenta para el concurso; siempre que se encuentre dentro de la misma clase ocupacional.
- El requisito Instrucción se justificará con el certificado emitido por el CONESUP y copia autenticada del título, para los títulos profesionales de tercer nivel y grados de cuarto nivel; los demás títulos deben llevar la certificación correspondiente.
- Art. 23. La Superintendencia Administrativa y Servicios Generales administrará los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal.
- Art. 24. Las convocatorias a concursos internos se realizarán dentro de los treinta (30) días después de haberse establecido la vacante.
- Art. 25. Para la calificación de méritos se utilizará los siguientes parámetros y porcentajes:



Desde 1897, con ENERGIÁ desarrolla e ilumina su Futuro.

**REGLAMENTO DE
CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE
PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

1. Concursos Internos

- | | |
|---|------|
| a) Instrucción Formal | 30 % |
| b) Títulos de 4to. Nivel; o, capacitación | 25 % |

La capacitación específica, se valorarán así:

- | | |
|-----------------------|------|
| - Mayores a 50 horas | 10 % |
| - Mayores a 100 horas | 15 % |
| - Mayores a 200 horas | 20 % |
| - Mayores a 300 horas | 25 % |

- | | |
|---------------------------|------|
| c) Experiencia específica | 25 % |
|---------------------------|------|

- | | |
|-----------------------------|------|
| - Menores a un año | 5 % |
| - De uno (1) a dos (2) años | 10 % |
| - De dos a tres años | 15 % |
| - De tres a cuatro años | 20 % |
| - Mayores a cuatro (4) años | 25 % |

- | | |
|---|-----|
| d) Eficacia, eficiencia y oportunidad en la realización de los trabajos | 5 % |
|---|-----|

- | | |
|-----------------------------------|------|
| e) Iniciativa y actitud positiva. | 10 % |
|-----------------------------------|------|

- | | |
|---------------------------|-----|
| f) Relaciones personales. | 5 % |
|---------------------------|-----|

2. Concursos externos:

- | | |
|-----------------------|------|
| a) Instrucción Formal | 25 % |
|-----------------------|------|

- | | |
|---------------------------|------|
| b) Títulos de 4to. Nivel. | 15 % |
|---------------------------|------|

- | | |
|-----------------------------|------|
| c) Capacitación específica. | 20 % |
|-----------------------------|------|

- | | |
|-----------------------|------|
| - Mayores a 100 horas | 5 % |
| - Mayores a 200 horas | 10 % |
| - Mayores a 300 horas | 15 % |
| - Mayores a 400 horas | 20 % |

- | | |
|--------------------------------------|------|
| d) Experiencia en trabajos similares | 20 % |
|--------------------------------------|------|

- | | |
|--------------------------|-----|
| - Menores a dos (2) años | 5 % |
|--------------------------|-----|



Desde 1897, con ENERGÍA desarrolla e ilumina su Futuro.

**REGLAMENTO DE
CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE
PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

- De dos a tres años 10 %
- De tres a cuatro años 15 %
- Mayores a cuatro (4) años 20 %

e) Referencias de trabajos. 10 %

f) Entrevista 10 %

a. De los concursos internos

Art. 26. Las convocatorias a concurso interno las realizará la Superintendencia Administrativa y Servicios Generales, contendrá entre otros los siguientes aspectos:

- a. Invitación;
- b. Detalle de la especificación de clase;
- c. Lugar de trabajo;
- d. Sueldo básico unificado del puesto; y,
- e. Lugar y fecha límite para la presentación de los documentos.

Art. 27. Podrán participar en los concursos internos los trabajadores estables que cumplan los requisitos establecidos en la Especificación de Clase.

Art. 28. La Superintendencia Administrativa y Servicios Generales, receptará y analizará la documentación presentada por los aspirantes. La calificación de la documentación se realizará verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos para la especificación de clase.

Art. 29. Si un aspirante no cumpliera con la instrucción determinada en la Especificación de Clase, esto es, bachiller o Tecnólogo, para el personal de líneas, centrales y subestaciones, electricistas y jefes de cuadrillas; este requisito, podrá ser compensado con experiencia en labores similares y capacitación específica, según el siguiente cuadro:

AÑOS EXPERIENCIA	CAPACITACION ESPECÍFICA
1	300 horas
2	250 horas
3	200 horas
4	150 horas
5	100 horas



Desde 1897, con ENERGA desarrolla e ilumina su Futuro.

**REGLAMENTO DE
CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE
PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

Art.30. Los aspirantes habilitados y calificados idóneos, por la Superintendencia Administrativa y Servicios Generales, se someterán, en su orden, a las siguientes pruebas:

- a. Entrevista.
- b. Psicológica
- c. Médica; y,
- d. De oposición;

Art.31. Las pruebas de oposición las realizará y calificará el Gerente de área o su delegado, conjuntamente con la Superintendente Administrativa y Servicios Generales, a los aspirantes que hayan aprobado la entrevista, prueba psicológica y prueba médica, a que hace relación el artículo anterior, para lo cual:

- a. Prepararán, con una hora de anticipación, el cuestionario respectivo.
- b. Determinarán y ponderarán los factores a considerarse en la calificación; y,
- c. Receptarán y calificarán las pruebas.

Art. 32. Los aspirantes en la prueba de oposición, obtendrán un puntaje mínimo del 75 %. Será declarado ganador del concurso el aspirante que haya obtenido el mayor puntaje sumados los merecimientos y oposición.

Art. 33. Los aspirantes que no hubieren obtenido el puntaje mínimo del 75 % para ser elegidos; se dará la oportunidad a una segunda prueba; la misma que se realizará dentro de los ocho (8) días posteriores a la calificación de la prueba anterior. Si en ésta se mantuviere la deficiencia, el concurso será declarado desierto.

Art. 34. De comprobarse dolo o fraude en la presentación de documentos y/o en las pruebas de oposición, el aspirante será eliminado y no podrá ser admitido a un nuevo concurso, por lo menos, dentro de los tres años posteriores, contados a partir de la fecha de eliminación.

Art. 35. La Superintendencia Administrativa y Servicios Generales con los resultados del proceso del concurso, presentará el informe y documentación respectiva al Comité Obrero Patronal; el cual, recomendará al Presidente Ejecutivo la designación del trabajador elegible.

Art. 36. El trabajador ganador del concurso, asignado al nuevo puesto, se sujetará a un período de prueba de 90 días. Si el trabajador no se presentare a ocupar el puesto, dentro de los cinco (5) días laborales siguientes a la designación, o si la evaluación del desempeño determinare falta de aptitud o idoneidad para el



Desde 1897, con ENERGÍA desarrolla e ilumina su Futuro.

REGLAMENTO DE CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

cumplimiento de las nuevas actividades y tareas o no se sintiere a satisfacción en el mismo, regresará al puesto anterior. El Presidente Ejecutivo designará, en su reemplazo, a quien hubiere obtenido el segundo lugar en la calificación.

Art.37. Si en la convocatoria a concurso se presentare un solo aspirante, se proseguirá con los procedimientos señalados en los artículos anteriores.

b. De los concursos externos

Art.38. La Empresa para los concursos externos, a más de los requisitos establecidos para el puesto, exigirá la documentación certificada y/o autenticada, señalada en el Reglamento Interno de Trabajo.

Art.39. La Superintendencia Administrativa y Servicios Generales, conjuntamente con el Gerente del área, receptarán y calificarán las pruebas de méritos y oposición y recomendarán al Presidente Ejecutivo, el elegible a contratarse.

CAPITULO IV

DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

rt. 40. La Evaluación del desempeño es la apreciación objetiva para calificar la conducta, comportamiento y rendimiento del trabajador en un puesto de trabajo, en un período determinado.

rt. 41. La evaluación del desempeño se realizará a todos los trabajadores, el mes de noviembre de cada año. La Superintendencia Administrativa y Servicios Generales coordinará su cumplimiento con las Gerencias.

rt. 42. La evaluación del desempeño se realizará especialmente para:

- a. Calificar el período de prueba;
- b. Tramitar los ascensos y promociones;
- c. Designar al mejor trabajador de la Empresa; y,
- d. Programar y desarrollar eventos de capacitación.

t. 43. El personal contratado a prueba, a que hace referencia el Art. 15 del Código del Trabajo, será evaluado su desempeño, veinte (20) días antes de concluir dicho período; y, el personal contratado por el período fijo de un año, será evaluado con sesenta (60) días de anticipación a la conclusión del contrato. Las



Desde 1897, con ENERGÍA desarrolla e ilumina su Futuro.

**REGLAMENTO DE
CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE
PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

evaluaciones las realizará el jefe inmediato del trabajador con el visto bueno del Gerente de área respectiva.

Art. 44. La evaluación del desempeño se calificará con: excelentes, muy buenos, buenos, regulares y deficientes los siguientes factores:

1. Calidad de trabajo;
2. Cantidad de trabajo o rendimiento;
3. Iniciativa y cooperación;
4. Puntualidad y asistencia;
5. Presentación personal;
6. Actitud y comportamiento;
7. Relaciones humanas;

Al personal que ocupa puestos de jefatura de unidades administrativas y de grupos de trabajo se evaluará, adicionalmente, los siguientes factores:

1. Liderazgo,
2. Trabajo en equipo,
3. Capacidad de gestión,
4. Evaluación de resultados.

Las calificaciones resultantes de la evaluación del desempeño se cuantificarán de la siguiente forma:

EXCELENTE: Mayores a 90 puntos;
MUY BUENA: de 71 a 89 puntos;
BUENA: de 56 a 70 puntos;
REGULAR: de 36 a 55 puntos
DEFICIENTE: de 0 a 35 puntos

La cuantificación del desempeño se realizará en base a las siguientes tablas:



Desde 1897, con ENERGÍA desarrolla e ilumina su Futuro.

**REGLAMENTO DE
CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE
PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

Tabla # 1.- Personal Técnico, Administrativo y de Servicio.

FACTORES / NIVELES	A	B	C	D
Calidad de Trabajo	16,67	12,50	8,33	4,17
Cantidad de Trabajo o rendimiento	12,50	9,38	6,25	3,13
Iniciativa y cooperación	16,67	12,50	8,33	4,17
Puntualidad y asistencia	12,50	9,38	6,25	3,13
Presentación personal	12,50	9,38	6,25	3,13
Actitud y comportamiento	16,67	12,50	8,33	4,17
Relaciones humanas	12,50	9,38	6,25	3,13
TOTAL PUNTOS	100,00	75,00	50,00	25,00
EQUIVALENCIA	EXC	MB	B	R

Tabla # 2.- Personal de jefatura de unidades administrativas, jefaturas de grupos de trabajo, Coordinador de la Presidencia y Superintendentes.

FACTORES / NIVELES	A	B	C	D
Calidad de Trabajo	10,00	7,50	5,00	2,50
Cantidad de Trabajo o rendimiento	10,00	7,50	5,00	2,50
Iniciativa y Cooperación	10,00	7,50	5,00	2,50
Puntualidad y Asistencia	7,50	5,63	3,75	1,88
Presentación Personal	7,50	5,63	3,75	1,88
Actitud y Comportamiento	10,00	7,50	5,00	2,50
Relaciones Humanas	7,50	5,63	3,75	1,88
Liderazgo	10,00	7,50	5,00	2,50
Trabajo en Equipo	10,00	7,50	5,00	2,50
Capacidad de Gestión	10,00	7,50	5,00	2,50
Evaluación de Resultados	7,50	5,63	3,75	1,88
TOTAL PUNTOS	100,00	75,00	50,00	25,00
EQUIVALENCIA	EXC	MB	B	R

Art. 45. Los trabajadores contratados que hubieren obtenido una calificación inferior a buena, una vez concluido el período determinado, serán notificados con la terminación de la relación laboral.



Desde 1897, con ENERGÍA desarrolla e ilumina su Futuro.

**REGLAMENTO DE
CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE
PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

CAPITULO V

DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS

Art. 46. Todos los puestos constantes en el Manual de Clasificación y los que se crearen en lo posterior serán valorados, a excepción de los puestos de Presidente Ejecutivo y Jefe de Auditoría Interno.

Art. 47. La valoración de los puestos se realizará asignando porcentajes a los siguientes factores:

Instrucción Formal	25 %
Experiencia	15 %
Complejidad	15 %
Condiciones Ambientales	20 %
Responsabilidad por Bienes, Valores y Toma de Decisiones	10 %
Responsabilidad por el Trabajo	5 %
Relaciones Personales	10 %

Art. 48. La Categorización de los puestos será producto de la valoración.

Art. 49. El sistema de valoración, sirve para determinar el sueldo básico unificado de todas las clases y categorías de puestos.

Art. 50. La escala de sueldos básicos se establecerá en función a la valoración de puestos.

Art. 51. La revalorización de una clase de puestos se realizará cuando hayan variado las características o requisitos del puesto.

Art. 52. Toda persona que ingrese a la Empresa como trabajador, durante el periodo de prueba a que hace referencia el Código de Trabajo, recibirá el 100 % del sueldo básico unificado del puesto para el cual fue contratado.

Art. 53. La Superintendencia Administrativa y Servicios Generales administrará la valoración de los puestos.



Desde 1897, con ENERGÍA desarrolla e ilumina su Futuro.

**REGLAMENTO DE
CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE
PUESTOS, Y, SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

CAPITULO VI

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 54. La Administración, previo conocimiento del Comité Obrero Patronal, podrá realizar cambios o traslados administrativos de personal a cualquiera de las unidades administrativas, siempre que los mismos no impliquen cambio de domicilio.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. Si al iniciarse la aplicación del presente Reglamento, un trabajador estuviere percibiendo un sueldo básico unificado superior al establecido para el puesto, mantendrá la diferencia salarial, como derecho adquirido.
2. Los requisitos del puesto establecidos para la Clasificación de Puestos, no se exigirán a los trabajadores que, a la fecha laboran en la Empresa.
3. La difusión del contenido del presente Reglamento entre el personal de la Empresa, es responsabilidad del Superintendente Administrativo y Servicios Generales.
4. La aplicación del Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos entrará en vigencia a partir del ___ de Enero del 2.007, dando cumplimiento al Artículo 11 del Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo vigente de la EERSSA.

Loja, 11 de abril de 2007

Lcda. SUSANA RIOFRIO, Secretaria Ejecutiva de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.,

C E R T I F I C O:

Que el presente Reglamento fue conocido y aprobado por el Directorio de la Institución, en sesión celebrada el 11 de abril de 2007, mediante resolución 19-07.


SUSANA RIOFRIO YAZBEK