

NORMA TECNICA SUBSISTEMA PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO MIN TRABAJO

Acuerdo Ministerial 86
Registro Oficial Suplemento 494 de 06-may.-2015
Ultima modificación: 25-ene.-2016
Estado: Reformado

No. MDT-2015-0086

EL MINISTRO DEL TRABAJO

Considerando:

Que, los artículos 54 y 55 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, señalan que la estructura del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Servicio Público está conformada, entre otros, por el Subsistema de Planificación del Talento Humano, al que se define como el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente;

Que, el artículo 139 del Reglamento General a la LOSEP, establece que el Subsistema de Planificación del Talento Humano permitirá determinar el número de puestos por unidades o procesos de las instituciones del sector público, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de las normas y estándares técnicos que expida el Ministerio del Trabajo; y, de la planificación y estructura institucional y posicional;

Que, de conformidad con el segundo inciso del artículo 141 del Reglamento General a la LOSEP, la planificación del talento humano se constituye en un referente para la creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, supresión de puestos y demás movimientos de personal;

Que, con Resolución No. SENRES-2005-000141, publicada en el Registro Oficial No. 187 de 13 de enero de 2006, reformada mediante Resolución No. SENRES-2007-000155, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 245 de 4 de enero de 2008, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público emitió la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos;

Que, mediante el Acuerdo Interinstitucional No. 996, publicado en el Segundo Registro Oficial Suplemento No. 599, de 19 de diciembre de 2011, suscrito por el Ministro del Trabajo, Secretario Nacional de la Administración Pública, Secretario Nacional de Planificación y Desarrollo y el Ministro de Finanzas, se emite la Norma Técnica de Reestructuración de la Gestión Pública Institucional;

Que, es necesario contar con una norma técnica actualizada que establezca métodos y procedimientos técnicos para la aplicación del Subsistema de Planificación del Talento Humano, orientado a generar capacidad operativa en las instituciones del Estado;

Que, mediante el oficio No. MINFIN-DM-2015-0069 de 23 de febrero de 2015, el Ministerio de Finanzas, de conformidad con la competencia que le otorga el literal c) del artículo 132 de la LOSEP, emitió el dictamen presupuestario favorable, previo a la expedición de la presente Norma; y,

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 51 literal a) de la Ley Orgánica del Servicio

Público.

Acuerda:

EMITIR LA NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO

Capítulo I DEL OBJETO Y AMBITO

Art. 1.- Del objeto.- La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH de las instituciones, entidades y organismos del Estado sujetos al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, de manera articulada con el plan nacional de desarrollo y con sujeción a las directrices y lineamientos de la planificación del talento humano del sector público que emita el Ministerio del Trabajo, dotar a las unidades o procesos institucionales del talento humano necesario para generar productos y servicios de demanda interna y externa, en función de la estructura institucional y posicional.

Art. 2.- Del ámbito de aplicación.- Las disposiciones de la presente Norma Técnica son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la LOSEP.

Se excluye de la aplicación de la presente Norma Técnica, a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de Tránsito del Ecuador; las y los docentes de las universidades y escuelas politécnicas públicas, que están amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior; las y los docentes bajo el régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que de conformidad con los artículos 42 y 43 del Código Orgánico de la Función Judicial pertenecen a la carrera jurisdiccional, carrera fiscal o carrera de la defensoría; el personal sujeto a la carrera diplomática del servicio Exterior; y el personal de las empresas públicas; los que se registrarán por sus respectivas leyes.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán observar la presente Norma Técnica.

Art. 3.- De las directrices y lineamientos para la administración del Subsistema de Planificación.- Las UATH institucionales, al momento de la aplicación de la presente Norma Técnica, deberán cumplir con las directrices y lineamientos que emita para este efecto el Ministerio del Trabajo.

Art. 4.- Del uso de instrumentos técnicos.- Todas las etapas de la aplicación del proceso de planificación del talento humano de las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, deberán ejecutarse a través de los instrumentos técnicos y aplicativos informáticos que para este efecto diseñe e implemente el Ministerio del Trabajo.

Capítulo II DE LOS RESPONSABLES DE LA PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO

Art. 5.- Al Ministerio del Trabajo.- Le corresponde:

- a) Emitir las directrices y lineamientos para la implementación de la planificación del talento humano del sector público;
- b) Registrar la planificación institucional del talento humano aprobada por la máxima autoridad o su delegada o delegado;
- c) Emitir resoluciones para creaciones y supresión de puestos, de conformidad a lo establecido en la LOSEP y su Reglamento General; y,
- d) Efectuar el control ex post de la operación del Subsistema de Planificación del Talento Humano en

las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica.

Art. 6.- Al Ministerio de Finanzas.- Le corresponde emitir el dictamen presupuestario respecto a los gastos de personal que se produzcan como efecto de la planificación del talento humano de todas las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, y cuyos presupuestos forman parte del presupuesto general del Estado, de conformidad a lo previsto en el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

En las instituciones, entidades y organismos que no forman parte del presupuesto general del Estado, el dictamen le corresponderá emitir a sus respectivas unidades financieras.

Art. 7.- Al Comité de Gestión Pública Interinstitucional.- Le corresponde la revisión de los planes de optimización del talento humano y de la disponibilidad presupuestaria del Estado, una vez que las instituciones que integran la Administración Pública Central, Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva, hayan culminado el proceso de reestructuración institucional, de conformidad con lo establecido en el literal e) del artículo 22 del Acuerdo Interinstitucional No. 996, publicado en el Registro Oficial No. 599 de 19 de diciembre de 2011 .

Art. 8.- A la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.- Le corresponde:

- a) Ingresar y actualizar la información de la planificación del talento humano en el Sistema Integrado de Información del Talento Humano del Ministerio del Trabajo;
- b) Realizar el análisis del portafolio de los productos y servicios de cada unidad o proceso interno, con los responsables de los mismos y las unidades de planificación y/o procesos institucionales o quienes hagan sus veces, con la finalidad de validar que esos productos y servicios se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y estén de acuerdo con la planificación institucional;
- c) Asesorar a los responsables de cada unidad o proceso interno en la elaboración de la plantilla de talento humano; validar técnicamente la misma; y consolidar la plantilla de talento humano institucional;
- d) Elaborar el plan de optimización y racionalización del talento humano de conformidad con los resultados de la plantilla de talento humano consolidada y someterlo a la aprobación de la máxima autoridad institucional o su delegada o delegado;
- e) Elaborar informes previos a la contratación de personal con sujeción a lo previsto en el artículo 58 de la LOSEP;
- f) Elaborar informes previos para traslados administrativos internos, traspaso institucionales e interinstitucionales, comisiones para la prestación de servicios en otras instituciones, habilitación de partidas, creaciones y supresiones de puestos, que se sustenten en el plan de optimización y racionalización de talento humano;
- g) Elaborar la matriz de reportes consolidados de información establecida en la presente Norma Técnica; y,
- h) Absolver las consultas sobre la planificación del talento humano que formulen las autoridades y las o los servidores de la institución.

Art. 9.- A los responsables de las unidades o procesos internos.- Les corresponde el levantamiento de la plantilla de talento humano de su unidad o proceso interno, y la custodia de los registros físicos o digitales que respalden el proceso de validación y control de la plantilla por parte de la UATH institucional y del Ministerio del Trabajo respectivamente.

Capítulo III

DE LAS POLITICAS DE PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR PUBLICO

Art. 10.- Del objeto.- La planificación del talento humano del sector público consiste en el análisis de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano que requiera el sector público para su eficaz y eficiente funcionamiento.

Art. 11.- De las políticas.- La planificación del talento humano del sector público se sujetará a las siguientes políticas generales:

- a) La medición y análisis de la demanda y la oferta del talento humano en el sector público y la identificación de necesidades;
- b) La emisión de directrices y lineamientos para la implementación de la planificación del talento humano del sector público;
- c) La coordinación con otras instancias estatales para la emisión de la política pública, sobre las necesidades de talento humano del sector público; y,
- d) La ejecución de la evaluación de la planificación del talento humano del sector público, para la retroalimentación y mejora de este Subsistema.

Art. 12.- De la sujeción a la planificación nacional.- La planificación del talento humano del sector público deberá articularse con el plan nacional de desarrollo.

Capítulo IV

DE LA PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO INSTITUCIONAL

Art. 13.- Requisito previo.- Las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, previo a la ejecución del proceso de planificación del talento humano, deberán contar con los estatutos orgánicos por procesos legalmente expedidos, los que contendrán el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional, y que deberán estar acorde a la planificación institucional.

El portafolio de productos o servicios de cada unidad o proceso interno, deberá ser validado de manera conjunta por la UATH y las unidades de planificación y/o procesos institucionales, previo al levantamiento de la plantilla de talento humano.

Art. 14.- De los componentes de la planificación del talento humano.- El proceso de la planificación del talento humano, estará integrado por los siguientes componentes:

- a) Diagnóstico institucional del talento humano;
- b) Determinación de la plantilla de talento humano; y,
- c) Optimización y racionalización del talento humano.

Sección 1a.

Del diagnóstico institucional del talento humano

Art. 15.- Del diagnóstico institucional del talento humano.- Permitirá a las entidades realizar un análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad o proceso interno para la generación de los productos y servicios de demanda interna o externa, así como definir los planes de optimización y racionalización del talento humano.

La UATH institucional a través del Sistema Integrado de Información del Talento Humano, para obtener el número actual de las y los servidores públicos por unidad o proceso interno, deberá de manera continua mantener actualizada la siguiente información:

a) Datos institucionales:

1. Nombre de la institución; y,
2. Tipología institucional.

b) Datos de la o el servidor:

1. Partida general;
2. Partida individual;

3. Nivel o proceso;
4. Unidad administrativa;
5. Lugar de trabajo;
6. Apellidos y nombres del servidor;
7. Puesto institucional;
8. Grupo ocupacional;
9. Ambito del puesto (nacional, zonal, regional, distrital, circuital, provincial, cantonal, parroquial);
10. Grado;
11. Remuneración mensual unificada;
12. Fecha de nacimiento;
13. Edad;
14. Género;
15. Etnia;
16. Instrucción formal;
17. Régimen laboral;
18. Modalidad de prestación de servicios (nombramiento permanente, nombramiento provisional o contrato de servicios ocasionales);
19. Fecha de ingreso a la institución;
20. Tiempo de servicio en la institución;
21. Número de aportaciones al IESS;
22. Tiempo de servicio en el sector público;
23. Discapacidad; y,
24. Enfermedades catastróficas.

Sección 2a.

De la plantilla de talento humano

Art. 16.- De la plantilla de talento humano.- Es el número de servidores públicos requeridos por cada unidad o proceso interno que integran la estructura orgánica institucional para el logro de sus productos o servicios, la que será elaborada de acuerdo con la presente Norma Técnica, y cuyos resultados permitirán establecer la línea base de la planificación del talento humano institucional a la fecha de la emisión de la misma. No se podrá realizar o celebrar ningún movimiento de personal, contrato de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos, desvinculación o supresión de puestos no fundamentada en la misma.

Art. 17.- Del establecimiento de la plantilla de talento humano.- La plantilla de talento humano se realizará a través del análisis de las cargas de trabajo mediante la aplicación de factores de frecuencia, volumen y tiempo efectivo de ejecución de las actividades para el logro de los productos o servicios de cada unidad o proceso interno. Se excluyen de este procedimiento las actividades realizadas por los puestos de los niveles jerárquico superior, apoyo administrativo y de servicios generales, que se sujetarán a políticas sobre la base de la estructura orgánica institucional.

Art. 18.- De la metodología para la determinación de la plantilla de talento humano.- Para la elaboración de la plantilla de talento humano se considerará la siguiente metodología:

a) El responsable de cada unidad o proceso interno, en coordinación con la UATH y las unidades de planificación y/o procesos, validarán el portafolio de productos y servicios y determinarán que estos se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y en la planificación institucional.

En el caso de productos o servicios que no consten en el estatuto orgánico, se los incorporará siguiendo lo dispuesto en la Norma Técnica de Diseño de Reglamentos o Estatutos Orgánicos de Gestión Organizacional por Procesos; y si estos no constan en la planificación institucional, se los incluirá previo informe de las unidades de planificación y/o procesos;

b) El responsable de cada unidad o proceso interno elaborará el proyecto de plantilla de talento

humano, sobre la base del análisis de las actividades para el logro de los productos o servicios intermedios a través de los factores de frecuencia, volumen y tiempo;

c) El responsable de cada unidad o proceso interno sobre la base del análisis de las actividades realizará el dimensionamiento de la estructura posicional por roles, la que servirá como insumo para la elaboración de la descripción y perfil de los puestos; y,

d) La UATH institucional validará la consistencia técnica de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno; y lo consolidará de manera institucional.

Art. 19.- Definiciones para la elaboración de la plantilla de talento humano.- Se deberá considerar las siguientes definiciones y criterios:

a) Actividad operativa.- Acción consecutiva y necesaria para el logro de un producto o servicio intermedio;

b) Actividad de gestión.- Acción de valor agregado que incide en la definición o decisión para el logro de un producto o servicio intermedio;

c) Producto o servicio intermedio.- Resultado de una actividad que es consecuente y complementaria para el logro de un producto o servicio final;

d) Producto o servicio final.- Resultado de un proceso, orientado a la satisfacción de la demanda de los usuarios internos o externos. Debe estar alineado al portafolio de productos y servicios del estatuto orgánico institucional y a la planificación institucional;

e) Parámetros de medición.- Frecuencia, volumen y tiempo de cada producto o servicio intermedio:

e.1) Frecuencia.- Es un dato referencial respecto al período de tiempo para la ejecución de una actividad y obtención de un producto o servicio intermedio.

e.2) Volumen de acuerdo a la frecuencia.- Se refiere al número de productos o servicios intermedios resultantes de cada actividad, desarrollados de acuerdo a la frecuencia establecida.

e.3) Tiempo.- El tiempo mínimo y máximo invertido en la ejecución de cada actividad, misma que se establecerá en minutos.

Art. 20.- Del respaldo documental.- La información que sustente el levantamiento de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno, deberá contar con los respaldos respectivos a través de registros físicos o digitales que estarán bajo la custodia del responsable de la unidad o proceso interno, y que permitirá una adecuada validación por parte de la UATH institucional.

Art. 21.- De la modificación de la plantilla de talento humano.- La plantilla de talento humano elaborada de conformidad con lo previsto en la presente Norma Técnica podrá ser modificada siguiendo la metodología establecida en los artículos precedentes, sólo en los siguientes casos:

a) Cuando se determine variación en el volumen de productos o servicios en función de la demanda de usuarios internos o externos (superior o inferior a la línea base establecida en la plantilla);

b) Cuando la institución amplíe su cobertura de productos y servicios para cubrir la demanda potencial no satisfecha, o disminuya esa cobertura por falta de demanda, considerando la infraestructura, equipos, materiales, tecnología y otros recursos;

c) Si las unidades o procesos institucionales asumieren productos o servicios no considerados originalmente en su portafolio, o redujeran los productos o servicios, previa reforma del estatuto orgánico institucional;

d) Por creación, fusión o eliminación de unidades o procesos internos, previa reforma del estatuto orgánico institucional; y,

e) Para activar o desactivar productos y servicios en los distintos niveles desconcentrados de la institución (nacional, zonal, regional, distrital, circuital, provincial, cantonal, parroquial) no considerados en el análisis de la plantilla.

Art. 22.- De la interacción con la clasificación de puestos.- Los puestos definidos en la estructura posicional por roles de cada unidad o proceso interno, serán descritos, valorados y clasificados dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas.

El procedimiento de descripción, valoración y clasificación de los puestos se definirá de acuerdo con la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, emitida por el Ministerio del Trabajo.

Sección 3a.

De la optimización y racionalización del talento humano

Art. 23.- Del proceso de optimización y racionalización del talento humano.- Con base en la plantilla de talento humano y previo análisis de los perfiles disponibles de las y los servidores y exigibles por los puestos en cada unidad o proceso interno; las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, a través de las UATH, podrán realizar procesos de optimización y racionalización del talento humano, que serán instrumentados por medio de un plan que será aprobado por la autoridad nominadora o su delegada o delegado.

Art. 24.- Del contenido del plan de optimización y racionalización del talento humano.- El plan de optimización y racionalización del talento humano contendrá los siguientes campos de gestión del talento humano:

a) Movimientos de personal.- Las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal entre la situación actual y la situación propuesta establecida en la plantilla del talento humano, se podrá cubrir a través de los siguientes movimientos de personal:

a. 1. Traslado administrativo a otras unidades o procesos internos.- Cuando una unidad o proceso interno disponga de personal que no reúne con el perfil de exigencias de los puestos, este podrá ser trasladado a un puesto vacante dentro de la misma institución de igual clase y categoría o de distinta clase pero de igual remuneración, siempre y cuando cumpla con el perfil del nuevo puesto;

a.2. Traspaso de puestos a otras unidades o instituciones.- Cuando una unidad o proceso interno disponga de puestos excedentes de acuerdo a la plantilla de talento humano, se podrá traspasar presupuestariamente un puesto a otra unidad interna o a otra institución. El Ministerio del Trabajo administrará la base de datos de los puestos que pueden ser traspasados a otras instituciones.

En el caso de los traspasos interinstitucionales, se realizarán a petición de la institución requirente y previo informe de la UATH institucional, sobre el cual la autoridad nominadora podrá autorizar el traspaso respectivo; y,

a. 3. Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones.- A fin de garantizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, las y los servidores de carrera que se encuentran en comisión de servicios con remuneración deberán reintegrarse a la institución, salvo el caso de aquellos cuyos requerimientos hayan sido cubiertos a través de otros movimientos de personal. La UATH institucional deberá emitir el informe técnico respectivo.

b) Habilitación de partidas vacantes.- A fin de realizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, una vez agotados los movimientos de personal, y de subsistir este requerimiento, las instituciones podrán habilitar las partidas vacantes, con sujeción a las directrices específicas que emitan los Ministerios de Finanzas y del Trabajo.

La habilitación de puestos vacantes serán aprobados por la máxima autoridad institucional o su delegada o delegado, previo informe técnico de la UATH institucional y dictamen presupuestario contemplado en el artículo 6 de la presente Norma Técnica.

c) Contratos de servicios ocasionales.- Las instituciones del Estado, siempre y cuando hayan agotado todos los movimientos de personal, podrán incorporar personal bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, para cubrir la brecha de necesidades de incremento de personal entre la situación actual y la situación propuesta determinada en la plantilla de talento humano, sólo en los casos establecidos en el artículo 21 de la presente Norma Técnica, y que por razones presupuestarias no fuese posible la creación de los puestos. El financiamiento de los contratos de servicios ocasionales será con cargo a los presupuestos de cada institución, y no incrementará la

masa salarial.

Los contratos de servicios ocasionales deberán sujetarse a los límites establecidos en el artículo 58 de la LOSEP.

La institución podrá incorporar personal bajo la modalidad de servicios ocasionales por contrato por un período máximo de veinticuatro meses, tiempo en el cual deberá crear los puestos requeridos para actividades permanentes y convocar a los concursos de méritos y oposición.

En el caso del personal contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales que certificare cualquier porcentaje de discapacidad y se encuentre ejecutando actividades permanentes, sus puestos deberán ser considerados como un requerimiento prioritario de creación.

d) Creaciones de puestos.- Se realizarán siempre y cuando la institución haya agotado los movimientos de personal y la institución cuente con los recursos presupuestarios correspondientes o, en su defecto, se cubran con los recursos asignados para la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, a fin de que no se incremente la masa salarial institucional en el rubro de gasto corriente.

Las unidades o procesos institucionales por ningún motivo podrán sobrepasar del número de puestos establecidos en la plantilla de talento humano, salvo que esta se modifique de conformidad con el artículo 21 de la presente Norma Técnica.

e) Supresiones de puestos.- En el plan de optimización y racionalización del talento humano se podrá establecer partidas a suprimirse por efectos de excedentes en la plantilla del talento humano de la institución, y previamente haber agotado los movimientos de personal que permitan reubicar al personal titular de los puestos en otras unidades o procesos internos u otras instituciones.

En el caso de las instituciones que conforman la Administración Pública Central, Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva, para la supresión de partidas se estará a lo dispuesto por el Comité de Gestión Pública Interinstitucional en esta materia.

Los puestos ocupados por personas con discapacidad no serán sujetos de supresión de partidas de conformidad a lo dispuesto en el último inciso del artículo 60 de la LOSEP.

f) Desvinculación de personal.- Dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano, podrá establecerse personal sujeto a desvinculación de conformidad a lo previsto en la LOSEP, su Reglamento General, la Ley de Seguridad Social y la Ley Orgánica de Discapacidades. Se requerirá el informe técnico de la UATH institucional y el dictamen presupuestario contemplado en el artículo 6 de la presente Norma Técnica.

En el caso de las instituciones que conforman la Administración Pública Central, Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva, para el proceso de desvinculación se estará a lo dispuesto por el Comité de Gestión Pública Interinstitucional en esta materia.

Para el caso de las entidades que no integran la Administración Pública Central, Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva y de las demás funciones que no formen parte del presupuesto general del Estado, los procesos de desvinculación serán aprobados por la máxima autoridad institucional.

Art. 25.- De la priorización para cubrir brechas de requerimiento de personal.- La dotación de personal establecida en el plan de optimización y racionalización del talento humano, deberá ser atendido priorizando las necesidades de las unidades o procesos internos de acuerdo con la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria de la institución.

Sección 4a.

De la consolidación de la planificación del talento humano

Art. 26.- De la consolidación de la planificación del talento humano.- Constituye los resultados integrales de la planificación del talento humano, y considera en este caso, la información obtenida del análisis de la situación actual y la situación propuesta en la plantilla de talento humano, y la optimización y racionalización de los mismos, determinando las reales necesidades de movimientos de personal, contratos de servicios ocasionales, creaciones, supresiones de puestos y desvinculaciones de personal en cumplimiento a las disposiciones de la presente Norma Técnica.

La matriz consolidada de planificación de talento humano, contendrá:

1. Número actual de las y los servidores por unidad o proceso según plantilla;
2. Número propuesto de las y los servidores por unidad o proceso según plantilla;
3. Reporte de brechas (+/-) por unidad o proceso; y,
4. Plan de optimización y racionalización que generará un informe que contendrá:
 - a. Traslados administrativos institucionales;
 - b. Traspasos administrativos institucionales e interinstitucionales de puestos;
 - c. Comisiones para la prestación servicios en otras instituciones;
 - d. Contratos de servicios ocasionales;
 - e. Habilitación de puestos vacantes;
 - f. Creación de puestos;
 - g. Supresión de puestos; y,
 - h. Desvinculaciones de personal.

Para la generación de esta matriz, el Ministerio del Trabajo proporcionará a las UATH institucionales un instructivo y los instrumentos técnicos respectivos.

Capítulo V

DEL CONTROL Y LAS SANCIONES

Art. 27.- Del control ex post.- El Ministerio del Trabajo realizará el proceso de control ex post de la planificación del talento humano para verificar la consistencia de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso institucional en las entidades intervenidas.

Este análisis se sustentará en los registros físicos, digitales o informáticos, que permitan evidenciar los resultados en el logro del portafolio de los productos y servicios de cada unidad o proceso institucional.

Art. 28.- Del informe.- En el informe de control ex post constarán las no conformidades respecto a la elaboración y aplicación de la plantilla de talento humano y el plan de optimización y racionalización del talento humano, base sobre la cual la UATH deberá realizar los ajustes correspondientes.

El informe de control ex post, podrá generar la determinación de responsabilidades de las o los servidores de las UATH por acción u omisión en la aplicación de la LOSEP, su Reglamento General, Normas Técnicas y disposiciones emitidas por el Ministerio del Trabajo, lo que ocasionará la sanción correspondiente de conformidad a lo dispuesto en la Décima Disposición General de la LOSEP.

El incumplimiento de esta Norma Técnica por parte de las instituciones del Estado señaladas en el artículo 3 de la LOSEP y sus servidoras o servidores, será comunicado inmediatamente por el Ministerio del Trabajo a la autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado, a efectos de que determinen las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar.

Art. 29.- De la responsabilidad administrativa.- La o el servidor público que contraviniera las disposiciones de la presente Norma Técnica, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo

hecho.

Art. 30.- De la falta disciplinaria grave.- De conformidad con el literal b) del artículo 42 de la LOSEP, las o los servidores públicos y los responsables de las unidades o procesos instituciones, de las unidades de planificación y/o procesos, o de la UATH institucionales, que por su acción u omisión contravengan de manera grave la presente Norma Técnica, esto es, que reporten, validen o usen información sin sustento para la elaboración de la plantilla de talento humano o el plan de optimización o racionalización, o para la ejecución de dicho plan, serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegada o delegado, previo el correspondiente sumario administrativo.

El Ministerio del Trabajo vigilará que se aplique el proceso disciplinario.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Instructivos.- Las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, deberán aplicar los instructivos, manuales y formularios que publique el Ministerio del Trabajo en su página web.

SEGUNDA.- Habilitación de puestos vacantes.- Los puestos vacantes inhabilitados podrán ser habilitados por la máxima autoridad institucional o su delegada o delegado, previo informe de la UATH, como efecto del establecimiento de la plantilla de talento humano; o que hubieren sido temporalmente inhabilitados por ausencia de sus titulares que están haciendo uso de comisión de servicios o licencia sin remuneración.

TERCERA.- Implementación del plan de optimización y racionalización del talento humano.- Las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica implementarán el plan de optimización y racionalización del talento humano haciendo uso de los recursos presupuestarios asignados para el efecto en el presupuesto institucional del ejercicio fiscal inmediato posterior en el que se apruebe dicho plan. En ningún caso podrá incrementar la masa salarial institucional durante el ejercicio fiscal 2015.

Por lo tanto, las instituciones para cubrir las necesidades de personal por efectos del cierre de brechas de la plantilla, dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano deberán optimizar los recursos asignados en el rubro gastos de personal utilizando las partidas de puestos vacantes existentes y la partida asignada para la contratación de servicios ocasionales; y en el caso de requerir creaciones de partidas, deberán priorizar la utilización de los recursos asignados para la contratación de servicios ocasionales, sin que puedan requerir asignaciones adicionales para estos últimos. La implementación del plan de optimización y racionalización del talento humano necesariamente debe conllevar a una disminución de los contratos de servicios ocasionales.

CUARTA.- Del presupuesto.- De conformidad con el oficio No. MINFIN-DM-2015-0069 de 23 de febrero de 2015, del Ministerio de Finanzas, mediante el cual emitió el dictamen presupuestario favorable para la expedición del presente Acuerdo, el financiamiento de su implementación será con cargo a los presupuestos de las entidades de la Administración Pública Central, Institucional y Dependientes de la Función Ejecutiva y/o del Presupuesto General del Estado, cuyo monto se sujetará a la disponibilidad fiscal existente.

QUINTA.- De los movimientos de personal.- De conformidad con el oficio No. MINFIN-DM-2015-0069 de 23 de febrero de 2015, del Ministerio de Finanzas, los movimientos administrativos de talento humano que tengan incidencia presupuestaria para su ejecución deberán contar previamente con la certificación presupuestaria que permita generar obligaciones contractuales como lo dispone el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, caso contrario se sujetarán a lo dispuesto en el Título Preliminar de las Responsabilidades y Sanciones del mismo cuerpo legal y las disposiciones de la Norma Técnica del Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nóminas del Sector Público.

SEXTA.- De los proyectos.- La plantilla de talento humano de los proyectos institucionales debidamente aprobados, financiados con gasto corriente o gasto de inversión, se definirá de conformidad a la metodología descrita en el artículo 18 literal b) de esta Norma Técnica.

SEPTIMA.- De los contratos civiles de servicios profesionales o de técnicos especializados.- Los servicios profesionales o técnicos especializados sin relación de dependencia, podrán ser contratados para atender necesidades específicas y temporales de las instituciones, previo informe técnico de la UATH en el que se justifique que los productos a ser entregados requieren especialización en áreas determinadas y que no puede ser ejecutadas por personal de su propia entidad.

Estos contratos no podrán celebrarse para la prestación de servicios o productos de las unidades o procesos de la institución, previstos en la estructura orgánica y/o en la planificación institucional. El Ministerio del Trabajo autorizará los casos de excepción.

OCTAVA.- De las pasantías.- La celebración de convenios de pasantía o prácticas pre profesionales se sujetará a las disposiciones sobre planificación previstas en la Norma Técnica específica.

Disposición Transitoria

UNICA.- Las instituciones del Estado por esta única vez aprobarán de conformidad con el artículo 23 de esta Norma Técnica y remitirán para su registro el informe consolidado del Plan de Optimización y Racionalización del Talento Humano al Ministerio del Trabajo hasta el 31 de marzo de 2016. La aprobación e implementación de este plan estará sujeto a las disponibilidades presupuestarias y a la masa salarial institucional, de conformidad a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 307 de 19 de octubre de 2015, mediante el cual el Ministerio de Finanzas emite las Directrices de cierre de presupuesto 2015 y apertura de presupuesto 2016.

Nota: Disposición agregada por Acuerdo Ministerial No. 231, publicado en Registro Oficial 623 de 9 de Noviembre del 2015 .

Nota: Disposición sustituida por artículo único de Acuerdo Ministerial No. 293, publicado en Registro Oficial 676 de 25 de Enero del 2016 .

DISPOSICION DEROGATORIA

Deróguense expresamente todas las disposiciones de igual o inferior jerarquía que se opongan al presente Acuerdo; en especial, las siguientes Resoluciones:

- Resolución No. SENRES-2005-000141, publicada en el Registro Oficial No. 187 de 13 de enero de 2006 ;
- Fe de Erratas de la Resolución No. SENRES-2005-000141, publicada en el Registro Oficial No. 199 de 31 de enero de 2006 ;
- Artículo 8 de la Resolución No. SENRES-2007-00032, publicada en el Registro Oficial No. 106 de 15 de junio de 2007 ;
- Resolución No. SENRES-2007-000067, publicada en el Registro Oficial No. 156 de 27 de agosto de 2007 ; y,
- Resolución No. SENRES-2007-000155, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 245 de 4 de enero de 2008 .

Disposición Final.- El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 23 de abril de 2015.

f.) Carlos Marx Carrasco V., Ministro del Trabajo.