

INFORME JUSTIFICATIVO

INCLUSIÓN, INCREMENTO PRESUPUESTARIO, TRANSFERENCIA DE RECURSOS O CERTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA PLURIANUAL EN EL PLAN ANUAL DE INVERSIONES

1. DATOS PRINCIPALES:

1.1. Nombre del Gabinete Sectorial:	Gabinete Sectorial Económico y Productivo
1.2. Entidad ejecutora del Proyecto y/o Programa:	Ministerio del Trabajo
1.3. Entidad coejecutora:	Corte Constitucional
1.4. Monto Solicitado US\$:	1.108.978,95

1.5. Justificación y objeto del trámite solicitado (aclarar el fin para el cuál serán destinados los recursos):

1.5.1 Antecedentes:

La Corte Constitucional del Ecuador (CCE) es el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de la justicia que tiene el mandato de garantizar el cumplimiento de los derechos constitucionales de todas las personas a través de las garantías jurisdiccionales.

En la estructura jurisdiccional de la CCE, los jueces, las salas de admisión, selección y revisión y el Pleno interactúan con distintas dependencias para ejercer sus competencias, que se resumen en la toma de decisiones constitucionales de carácter vinculante, dentro de los diferentes tipos de acciones sometidas a su conocimiento.

Asimismo, la Corte cuenta con un órgano técnico jurisdiccional, común a todos los jueces, que a través de tres coordinaciones viabiliza la selección y revisión de causas, da seguimiento al cumplimiento de decisiones de la Corte para asegurar su ejecución, sistematiza la información proveniente de las decisiones del organismo para hacer relatoría y elabora informes técnicos sobre la evolución jurisprudencial del organismo para dotar de coherencia a sus decisiones.

Paralelamente, cuenta con la Secretaría General que, a través de cinco direcciones, organiza y da fe de todo lo que ingresa y decide el organismo dentro del proceso jurisdiccional, a través de un sistema de gestión cuya construcción es reciente.

En cuanto a su estructura administrativa, la CCE cuenta con una Secretaría de Gestión Institucional y 6 direcciones: Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica, Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Dirección Nacional de Talento Humano, Dirección Nacional de Asesoría Legal, Dirección Nacional Administrativa y Dirección Nacional Financiera.

Finalmente, la CCE está integrada por el Centro de Estudio y Difusión del Derecho Constitucional (CEDEC) y el Registro Oficial.

En este contexto, la Corte Constitucional del Ecuador, en el marco de sus competencias y atribuciones, con el propósito de garantizar a la ciudadanía y a sus usuarios un servicio eficaz, eficiente y de calidad, impulsa el presente proyecto de optimización de su capacidad operativa.

1.5.2 Base Legal:

Constitución de la República

- **Art. 227.-** La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.
- **Art. 429.-** La Corte Constitucional es el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia. Ejerce jurisdicción nacional y su sede es la ciudad de Quito.

Las decisiones relacionadas con las atribuciones previstas en la Constitución serán adoptadas por el pleno de la Corte.

- **Art. 430.-** La Corte Constitucional gozará de autonomía administrativa y financiera. La ley determinará su organización, funcionamiento y los procedimientos para el cumplimiento de sus atribuciones.

Ley Orgánica del Servicio Público

- **Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.-** Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:
 - a) Gozar de estabilidad en su puesto;
 - b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
 - c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
 - d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;
 - e) **Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;**
 - f) Asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria;
 - g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;
 - h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo

que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;

- i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;*
- j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;*
- k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;*
- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;*
- m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el periodo de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;*
- n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;*
- ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;*
- o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social;*
- p) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;*
- q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; y,*
- r) Los demás que establezca la Constitución y la ley.*

- **Art. 47.- Casos de cesación definitiva.-** La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada;*
- b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;*
- c) Por supresión del puesto;**
 - d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;*
 - e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de periodo fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción;*
- e) Por destitución;*
- f) Por revocatoria del mandato;*
- g) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición;*
- h) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;*
- i) Por acogerse al retiro por jubilación;*

j) **Por compra de renunciaciones con indemnización:**

k) Por muerte; y,

l) En los demás casos previstos en esta ley.

- **Art. 60.- De la supresión de puestos.- El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales.** Se realizará con la intervención de los Ministerios de Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central.

Este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación.

Los dictámenes de los ministerios no rigen para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, universidades y escuelas politécnicas públicas; y, las sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

En caso de puestos vacantes que deben ser suprimidos por las razones señaladas podrá prescindirse del dictamen del Ministerio de Finanzas.

La supresión de puesto implica la eliminación de la partida respectiva y la prohibición de crearla nuevamente durante dos años, salvo casos debidamente justificados mediante el respectivo informe técnico de la unidad de administración de talento humano.

El cambio de denominación no significa supresión del puesto.

La entidad que suprima partidas, no podrá celebrar contratos ocasionales en el ejercicio fiscal en curso, en puestos de la misma denominación.

Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público

- **Art. 104.- Cesación de funciones por supresión del puesto.-** Si por requerimientos de racionalidad y consistencia orgánica y macro del tamaño de estado o como efecto de la optimización micro de procesos y recursos internos institucionales, de acuerdo a las políticas y lineamientos metodológicos que establezca el Ministerio de Relaciones Laborales, luego del debido proceso técnico administrativo se suprime un puesto y consecuentemente su partida presupuestaria, la o el servidor cesará en sus funciones y el proceso se considerará concluido únicamente cuando la institución en la que se produce la supresión del puesto haya efectuado a su favor el pago total correspondiente de la indemnización.

La supresión de los puestos en las instituciones del Estado, procederá de conformidad con lo previsto en este Reglamento General y la norma técnica respectiva.

- **Art. 129.- De las garantías adicionales.-** Las UATH institucionales previo a la emisión del informe favorable para la supresión de puestos, que se encuentren ocupados por servidoras o servidores públicos con nombramiento regular o permanente, asegurarán de que en el distributivo de remuneraciones no existen puestos vacantes de las mismas características en que puedan ser trasladados las servidoras y servidores públicos como un derecho preferente, por estar protegidos por la carrera.
- **Art. 141.- De la planificación institucional del talento humano.-** Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.

Posteriormente las UATH deberán remitir la información en el término señalado en el segundo inciso del artículo 56 de la LOSEP, para la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. La planificación del talento humano se constituirá en un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal, y se registrarán en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine.

- **Art. 142.- Efectos de la planificación del talento humano.-** Las UATH, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambio voluntario de puestos, creación y/o supresión de puestos, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica.
- **Art. 155.- De la supresión o fusión de unidades, áreas y puestos.-** La autoridad nominadora, sobre la base de las políticas, normas e instrumentos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, dentro del ámbito de sus competencias, la planificación estratégica institucional y el plan operativo del talento humano y la administración de procesos, podrá disponer por razones técnicas, funcionales y/o económicas, la reestructuración, la supresión o fusión de unidades, áreas o puestos de la institución, previo informe técnico favorable de la UATH, de lo cual, se informará al Ministerio de Finanzas para efectos de registro de los efectos generados en la masa salarial y siempre y cuando se ajusten a las siguientes causas:
 - a) Racionalización de las instituciones, que implique supresión, fusión o reorganización de ellas;
 - b) Reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, descentralización, desconcentración,

concesión, duplicación de funciones, de unidades administrativas internas o simplificación de trámites, procedimientos o procesos; todo lo cual responderá a la planificación institucional; y,

- c) Racionalización y optimización del talento humano a causa de superposición, duplicación o eliminación de actividades.

- **Art. 156.- De la supresión de puestos.-** La supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales, de procesos y/o económicas de las instituciones, que se realizará previa aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales y del Ministerio de Finanzas, dentro del ámbito de sus competencias; será dispuesta por la autoridad nominadora, contando previamente con el informe favorable de la UATH, y el cumplimiento de las políticas, normas, metodologías e instrumentos en esta materia emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales.

El Ministerio de Relaciones Laborales expedirá mediante resolución las políticas, normas e instrumentos relacionados con los procesos de supresión de puestos y desvinculación de servidores.

En caso de que por necesidades institucionales se requiera suprimir un puesto de libre nombramiento y remoción, la o el servidor que este en funciones deberá cesar de funciones y la vacante se procederá a suprimir.

- **Art. 157.- Informe de las UATH para supresión de puestos.-** El informe de las UATH, para la ejecución del proceso de supresión de puestos, dispuesta por la autoridad nominadora deberá sustentarse en:
 - a) Las políticas, normas, metodologías e instrumentos de carácter general que sobre esta materia emita el Ministerio de Relaciones Laborales;
 - b) Las políticas institucionales para el estudio y supresión de puestos;
 - c) La proporcionalidad de la población laboral institucional por procesos y por unidades organizacionales;
 - d) La determinación del número de puestos que serán suprimidos y el costo total de la indemnización conforme los valores señalados en la Disposición General Primera de la LOSEP;
 - e) La certificación de disponibilidad presupuestaria, emitida por la Unidad de Gestión Financiera de la institución o el Ministerio de Finanzas según sea el caso; que servirá de base para el pago de las indemnizaciones; y,
 - f) La base legal, los fundamentos de orden técnico, funcional y económico, que motivan la supresión del puesto específico.
- **Art. 158.- Dictamen del Ministerio de Relaciones Laborales.-** Para la supresión de puestos en las instituciones y entidades dependientes de la administración central, el Ministerio de Relaciones Laborales, dentro del ámbito de sus competencias, deberá estudiar y emitir el dictamen favorable previo, de conformidad con la estructura institucional y posicional y el subsistema de clasificación de puestos.

Las intervenciones de los Ministerios señalados en el artículo 156 de este Reglamento General, y el dictamen señalado en el inciso anterior, no regirán para el caso de supresión de puestos

realizados por los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, universidades y escuelas politécnicas públicas, y aquellas sujetas al ámbito de las empresas públicas, sin embargo, serán registradas en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales."

- **Art. 159.- Resolución y orden de pago de indemnización.-** La autoridad nominadora, en base al informe de la UATH, dispondrá mediante resolución la supresión de puestos y en la misma ordenará el pago de la indemnización a la o el servidor titular del puesto suprimido, en el término de 3 días.
- **Art. 160.- Notificación de cesación de funciones y pago de la indemnización.-** En el caso de proceso de supresión de partidas, se deberá comunicar previamente a la o el servidor de la cesación por la supresión, y posteriormente proceder al pago de la indemnización y la liquidación de haberes a la o el servidor.

Cumplido el pago automáticamente quedará suprimida la partida presupuestaria correspondiente al puesto, debiendo remitirse de manera inmediata al Ministerio de Finanzas la referida resolución, para la correspondiente reforma presupuestaria.

- **Art. 161.- De las prohibiciones.-** En los estudios de supresiones de puestos se observará lo siguiente:
 - a) Se prohíbe crear nuevamente el puesto que fuera suprimido, salvo los casos debidamente justificados mediante informe de la UATH, dictamen favorable del Ministerio de Relaciones Laborales y, del Ministerio de Finanzas de ser el caso;
 - b) No se podrá, dentro del mismo ejercicio fiscal en el que se llevó a cabo la supresión del puesto correspondiente, contratar en la misma unidad personal mediante contratos de servicios ocasionales con denominaciones y características similares a las del puesto que se suprimió, pudiendo hacerlo a partir del siguiente ejercicio fiscal previa la autorización del Ministerio de Relaciones Laborales y siempre que cuenten con el financiamiento correspondiente;
 - c) No se suprimirán puestos ocupados por personas con discapacidad, y en el caso de que se suprima la unidad administrativa, el puesto y la persona con discapacidad será traspasada a otra unidad de la misma institución; y, si fuera la institución, suprimida, fusionada o extinguida la persona con discapacidad pasará a otra institución pública; y,
 - d) No podrá suprimirse el puesto de una o un servidor que se encuentre en uso de licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración, por estudios de formación de cuarto nivel o capacitación o que se encuentre devengando hasta que se cumpla con su objeto.
- **Art. 285.- Disposiciones para las compensaciones económicas e indemnizaciones.-** Las UATH, dentro de la planificación anual del talento humano, determinarán el número de servidoras y servidores que podrán acogerse durante el siguiente ejercicio fiscal, a las indemnizaciones o compensaciones contempladas en la LOSEP, a fin de contar con la respectiva disponibilidad presupuestaria para el efecto. Esta planificación deberá contar previamente con el dictamen presupuestario favorable del Ministerio de Finanzas

respecto de la administración pública central e institucional, en concordancia con lo establecido en el artículo 56 de la LOSEP.

Se considerará para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional a que hubiere lugar.

En caso de que la servidora o servidor hubiesen recibido indemnización por supresión de puestos o venta de renuncias y hubiere devuelto el valor de la misma, se tomarán en cuenta todos los años de servicios en el sector público, más si no hubiere procedido a hacerlo y ésta o éste reingresó legalmente a laborar en el sector público, sólo se tomarán en cuenta los años de servicios laborados a partir de la fecha de su reingreso.

Se exceptuarán de esta planificación los casos no previstos, siempre que se cuente con el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas”.

- **Art. 287.- De la indemnización por supresión de puestos.-** El monto para la indemnización por supresión de puestos establecida en la Disposición General Primera de la LOSEP, se calculará desde el primer año de servicio en el sector público, para lo cual la UATH estructurará, elaborará y presentará la planificación del talento humano, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la LOSEP y la verificación de la disponibilidad presupuestaria para el pago de la compensación.
- **Art. 288.- De la compensación por jubilación y retiro no obligatorio.-** La o el servidor público que cumpla con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, podrá presentar voluntariamente su solicitud de retiro de servicio público, solicitud que podrá ser aceptada por la institución de conformidad con el plan aprobado por aquella y se reconocerá al solicitante un estímulo y compensación económica, de conformidad a la Disposición General Primera de la LOSEP, en concordancia con los artículos 128 y 129 de la misma ley. Dicha solicitud será aceptada por la institución previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.

Para proceder al pago de la compensación económica por jubilación y retiro voluntario, se establece que en caso de que la o el servidor público tenga menos de 70 años, la compensación económica podrá ser cancelada en bonos del Estado, si no existiere disponibilidad presupuestaria suficiente, caso contrario se pagará en efectivo.

La o el servidor público que acredite la jubilación por invalidez reconocida de conformidad con las leyes de seguridad social, podrá presentar su solicitud y será cancelada durante el ejercicio económico en que fuere calificada dicha invalidez por la respectiva institución de seguridad social.

Para proceder al pago de la compensación económica se aplicará lo establecido en el segundo inciso del presente artículo.

- **Art. 289.- De la compensación por jubilación y retiro obligatorio.-** De acuerdo al inciso sexto del artículo 81 de la LOSEP, las y los servidores públicos que lleguen a los 70 años de edad y cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación,

obligatoriamente deberán retirarse del servicio público, percibiendo una compensación como incentivo económico por jubilación, previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.

Las y los servidores que se encontraren en las condiciones determinadas en este artículo recibirán de las respectivas UATH una notificación en la que se les indicará que en el plazo de treinta días y contando con la disponibilidad presupuestaria suficiente en la institución, cesarán en sus funciones y serán beneficiarios de un estímulo y compensación económica según la Disposición General Primera de la LOSEP, en concordancia con el artículo 129 de la misma ley.

Cuando las y los servidores, se acogieren a dichos planes, los valores a reconocerse de conformidad con el artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público, serán establecidos considerando para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional a que hubiere lugar. El Estado podrá pagar en bonos dichos beneficios en caso de no contar con los recursos suficientes.

Podrá pagarse un porcentaje en efectivo y la diferencia en bonos. Dichos bonos tendrán un interés y plazo preferenciales y podrán ser negociados libremente. El Ministerio de Trabajo, previa coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas normará por Acuerdo la forma de pago.

Para el efecto se cumplirá obligatoriamente con el proceso y con los requisitos establecidos en la LOSEP y en el presente Reglamento General y las normas técnicas respectivas.

- **Art. 290.- De las y los servidores que se acojan al retiro de la carrera en el servicio público.-** *Para las y los servidores públicos que se acojan a los beneficios de la jubilación, antes de la salida de la institución en la que laboran, el Ministerio de Relaciones Laborales ofrecerá cursos gratuitos de capacitación y reconversión laboral, a través de la Dirección de Reconversión Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales. Las UATH pondrán obligatoriamente a consideración de las y los servidores este servicio previo a su retiro.*

Las y los servidores que se retiren de la carrera del servicio público, en las condiciones establecidas en el presente artículo, previo a la cesación de funciones, recibirán un reconocimiento público dentro de la institución en la que prestan sus servicios. Podrá entregárseles una placa de reconocimiento cuyo costo máximo será regulado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

En el caso de que las solicitudes presentadas, por las o los servidores públicos que hayan cumplido 60 años de edad para acogerse a los estímulos y compensación económica de la jubilación, fueron aceptadas por la autoridad nominadora, y fallecieron durante el proceso, los beneficiarios tendrán derecho a recibir la compensación económica, de conformidad con la LOSEP y previo a la presentación de los justificativos legales correspondientes.

Norma Técnica Subsistema Planificación de Talento Humano

- **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. 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 será aprobado 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 certifique 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. 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.

Procedimiento para la Supresión de Puestos en las Instituciones del Sector Público

- **Art. 4.- De las consideraciones para la supresión de puestos.-** Para la aplicación del proceso de supresión de puestos, la institución deberá sustentar mediante informe aprobado por la máxima autoridad o su delegado; en una o todas, de las siguientes razones:

a) *Razones funcionales y/o técnicas:* Son aquellas que se producen cuando existen modificaciones en las atribuciones y/o competencias de la institución o que se derivan del estudio por procesos de reestructura interna, optimización, racionalización, de fusión, fusión por absorción, escisión, supresión, eliminación, subsunción y otros de similar naturaleza de conformidad con el artículo 45 del Código Orgánico Administrativo.

b) *Razones económicas:* Son aquellas que se generan por condiciones presupuestarias adversas de las instituciones o del Estado, que obliguen a la adopción de medidas de optimización de recursos económicos que permitan la prevalencia de la prestación de servicios públicos.

La supresión de puestos no podrá afectar la adecuada prestación de los servicios públicos, y bajo ningún concepto se dejará de brindar atención a la ciudadanía.

- **Art. 5.- Del procedimiento para la supresión de puestos.-** Para la aplicación del presente acuerdo, el estudio para la supresión de puestos no requerirá necesariamente que se encuentre reflejado en la Planificación del Talento Humano institucional conforme lo establecido en el artículo 285 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, por lo cual las Unidades de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, remitirán al Ministerio del Trabajo la siguiente información:
 1. Informe favorable aprobado por la máxima autoridad o su delegado, en el cual la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, sustente el cumplimiento de cualquiera de las razones previstas en el artículo 4 del presente acuerdo; así como la verificación de que los servidores públicos sujetos al presente estudio no se encuentran impedidos de ejercer cargo público de conformidad con el artículo 5 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, la certificación de las imposiciones en el sector público de los mismos;
 2. Lista de asignaciones que deberá contener:
 - a) Enumeración del personal al que pertenecen las partidas presupuestarias a suprimirse de manera ascendente;
 - b) Nivel de desconcentración;
 - c) Partida presupuestaria;

- d) Apellidos y nombres completos;
- e) Cédula de ciudadanía o pasaporte en caso de ser extranjero;
- f) Unidad o proceso a la que pertenece el puesto;
- g) Denominación del puesto;
- h) Grupo Ocupacional;
- i) Rol del puesto;
- j) Remuneración mensual unificada;
- k) Régimen Laboral;
- l) Modalidad laboral (nombramientos permanentes);
- m) Tiempo de servicio en el sector público (año, mes y días); y,
- n) Valor a pagar por concepto de indemnización.

3. Formulario de auditoría de trabajo; disponible en el portal web: www.trabajo.gob.ec.

4. Certificación presupuestaria emitida por la unidad financiera o el Ministerio de Economía y Finanzas según sea el caso, de acuerdo al grupo de gasto (gasto corriente).

Las instituciones tienen la obligación de remitir la información requerida en el presente artículo, y será responsabilidad de la máxima autoridad la veracidad de la información que conste y se adjunte para la aplicación del presente Acuerdo Ministerial.

Se exceptúa del cumplimiento del numeral 4 del presente artículo, a aquellas instituciones que lleven adelante procesos de supresión de puestos y su pago se lo realice con gasto de inversión.

Mientras dure el Programa o Proyecto de Inversión a cargo del Ministerio del Trabajo, que tenga como objeto desvinculaciones, el pago de indemnización por concepto de supresión de puestos se realizará con cargo a la partida de proyectos de inversión (71), sin perjuicio de los proyectos propios que puedan tener las diferentes instituciones para el objeto."

- **Art. 6.- De la aprobación por parte del Ministerio del Trabajo.-** Una vez que se cuente con la certificación presupuestaria emitida por la unidad financiera o a su vez el Ministerio de Economía y Finanzas emita el dictamen favorable conforme el artículo 285 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, el Ministerio del Trabajo dentro del ámbito de sus competencias emitirá la resolución de aprobación de supresión de puestos, con sustento en la información remitida por parte de la institución de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del presente acuerdo.
- **Art. 7.- De la ejecución de la supresión de puestos.-** La autoridad nominadora de la institución, en base a su informe aprobado y emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano, dispondrá mediante resolución la supresión de puestos y en la misma ordenará el pago de la indemnización a la o el servidor titular del puesto suprimido, calculado de conformidad con la normativa vigente.

En el caso de proceso de supresión de partidas, se deberá:

- a) Comunicar previamente al servidor público su cesación de funciones por supresión; y,



b) *Proceder al pago de su indemnización.*

Una vez efectuado el pago, automáticamente quedará suprimida la partida presupuestaria correspondiente al puesto, debiendo remitir de manera inmediata al Ministerio de Economía y Finanzas la referida resolución”.

1.5.3 Análisis:

Con los antecedentes antes expuestos, a continuación se detalla la información del personal que será desvinculado, y para quienes se realiza la supresión de sus partidas:

N°	NÚMERO ID.	NOMBRES	DENOMINACIÓN PUESTO	UNIDAD ORGÁNICA	RÉGIMEN LABORAL	MODALIDAD LABORAL	R.M.U.
1	1704319985	Aguirre Cruz Wilson Fabián	Asistente Administrativo	Dirección Nacional Administrativa	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	1.550,00
2	1711180917	Aranha Flores Gladys Lyzette	Analista de Contabilidad 3	Dirección Nacional Financiera	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	1.676,00
3	1713141958	Arias Viera Leonardo Javier	Operador de Artes Gráficas 1	Registro Oficial	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	950,00
4	1708777469	Armas Hidalgo Yolanda Elizabeth	Analista Administrativo	Dirección Nacional Financiera	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	2.379,46
5	1706563309	Badillo Guerrero Luis Fernando	Jefe de Editorial	Registro Oficial	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	1.674,84
6	1713348249	Calderón Andrade Claudia Alexandra	Secretaria Ejecutiva	Dirección Nacional Administrativa	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	733,00
7	1717919532	Carranza Álvarez Cesar Leonardo	Secretaria Ejecutiva	Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	733,00
8	0924106628	Carrasco Mora Gisella Vanessa	Corrector de Estilo	Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional - CEDEC	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	2.034,00
9	1802863637	Catuta Sisa Roberto Carlos	Analista de Desarrollo 3	Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	2.034,00
10	0915190243	Chávez Moreno Marcela Raquel	Analista Administrativo	Secretaría General de la Corte Constitucional	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	1.950,00
11	1718385147	Coello Velásquez María Cristina	Profesional Constitucional Académico	Secretaría General de la Corte Constitucional	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	2.308,00
12	0603151762	Crespo Chávez María Gabriela	Coordinador de Sistemas de Comunicación	Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	2.750,00
13	1714943774	Delgado Chaumana Norma Marlene	Analista de Comunicación Social 3	Dirección Nacional de Comunicación y Relaciones Publicas	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	1.676,00
14	1713820668	Estrella Jiménez Marco Antonio	Asistente de Informática	Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	1.950,00
15	1707207872	Folleco Juan Carlos	Analista de Comunicación Social 3	Dirección Nacional de Comunicación y Relaciones Publicas	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	1.676,00
16	1712226917	Garnica Ortiz Sergio Patricio	Coordinador de la Secretaria General	Registro Oficial	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	3.567,17
17	1710103472	Girón Tacoaman Pablo Mauricio	Técnico En Presupuesto	Dirección Nacional Financiera	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	3.398,11
18	1713622551	González Ortiz Yolanda de las Mercedes	Analista Constitucional Académico	Secretaría General de la Corte Constitucional	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	1.676,00
19	1707346910	Herrera Aleaga Mary Susana	Jefe de Servicios Generales	Dirección Nacional Administrativa	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	2.750,00



N°	NÚMERO ID.	NOMBRES	DENOMINACIÓN PUESTO	UNIDAD ORGÁNICA	RÉGIMEN LABORAL	MODALIDAD LABORAL	R.M.U.
20	0601542632	Hidalgo Gallegos Francisca Edith	Analista de Planificación 3	Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	1.676,00
21	1713216370	Jaramillo Jaramillo Luis Fernando	Asistente Administrativo	Secretaria General de la Corte Constitucional	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	1.550,00
22	1711015501	Jijón Quintero María Fernanda	Asistente Constitucional 4	Registro Oficial	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	1.950,00
23	1718052226	Jiménez Beltrán Jaime Santiago	Asistente de Planificación	Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	817,00
24	1715572382	López Sosa Viviana Rebeca	Analista de Comunicación Social 3	Dirección Nacional de Comunicación y Relaciones Publicas	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	1.676,00
25	1305527390	Macías Quiroz Luber Alberto	Asistente Constitucional 5	Secretaría Técnica Jurisdiccional	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	2.350,00
26	1715352926	Moreno Vasconez Brayan David	Diagramador Del Registro Oficial	Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional - CEDEC	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	1.676,00
27	0601258288	Pacheco Yesse Ofelia Catalina	Asistente Constitucional 5	Secretaria General de la Corte Constitucional	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	2.350,00
28	1716022403	Proaño Gavilánez Tanya Nikita	Analista Administrativo	Registro Oficial	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	1.950,00
29	1707369714	Quishpe Cargua Cesar Asterio	Auxiliar de Servicios 1	Registro Oficial	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	801,21
30	1707012397	Rojas Cisternas Nelly Celia	Asistente Constitucional 5	Dirección Nacional de Asesoría Legal	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	2.350,00
31	1705861076	Salas Enríquez Lucila Ruth	Auxiliar de Contabilidad	Registro Oficial	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	1.091,35
32	1714518220	Sarzosa Mossot Nelson Alexander	Contador	Dirección Nacional Financiera	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	2.062,92
33	1709986978	Silva Saavedra Ángel Vinicio	Jefe de Almacén	Registro Oficial	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	1.690,74
34	1714442454	Soque Morocho Gladys Ruth	Asistente de Comunicación Social	Dirección Nacional de Comunicación y Relaciones Publicas	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	817,00
35	1720209152	Sornoza Domo Marena Katherine	Asistente de Comunicación Social	Dirección Nacional de Comunicación y Relaciones Publicas	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	817,00
36	1711157766	Utreras Londoño Franz Iván	Analista de Secretaria General 3	Secretaria General de la Corte Constitucional	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	1.676,00
37	1716372618	Vargas Toapanta Rosa Gabriela	Secretaria de Despacho	Registro Oficial	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	817,00
38	0200511012	Velasco García Sonia Maybel	Analista Administrativo	Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional - CEDEC	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	1.950,00
39	1707562763	Vergara Ortiz Gelita Mariana	Analista de Presupuesto	Dirección Nacional Financiera	Otros Regímenes Especiales	Nombramiento	2.350,00
40	1708718083	Villalba Villalba Miguel Andrés	Asistente de Servicios Generales	Dirección Nacional Administrativa	Servicio Civil Publico (LOSEP)	Nombramiento	750,00

De la información registrada, a continuación se resume el número de funcionarios que serán desvinculados, en función de sus escalas ocupacionales y las unidades orgánicas correspondientes:

ESCALA OCUPACIONAL	CANT.
Analista Administrativo	6
Asistente Administrativo	2
Auxiliar de Contabilidad	1
Auxiliar de Servicios 1	1
Contador	1
Coordinador de la Secretaria General	1
Jefe de Almacén	1
Jefe de Editorial	1
Oficinista 2	1
Profesional	4
Técnico en Presupuesto	1
Tesorero General	2
Servidor Público de Apoyo 4	3
Servidor Público 1	4
Servidor Público 7	8
Servidor Público 9	2
Servidor Público 10	1
TOTAL	40

UNIDAD ORGÁNICA	CANT.
Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional	3
Secretaría Técnica Jurisdiccional	1
Dirección Nacional Administrativa	4
Dirección Nacional de Asesoría Legal	1
Dirección Nacional de Comunicación y Relaciones Públicas	5
Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica	2
Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación	4
Dirección Nacional Financiera	5
Registro Oficial	9
Secretaría General de la Corte Constitucional	6
TOTAL	40

En este orden de ideas, es importante señalar que las desvinculaciones que se realizarán permitirán una optimización de la capacidad operativa de las unidades orgánicas afectadas, con lo cual no se afectarán los servicios institucionales que se prestan a la ciudadanía y los usuarios de la Corte Constitucional.

Consecuentemente, de conformidad con la información antes presentada, el monto anual que la Corte Constitucional destina para el pago de las remuneraciones del personal antes detallado asciende a US\$ 1.086.638,88, monto que incluye los valores correspondientes a Aporte Patronal, Fondos de Reserva, Décimo Tercera y Décimo Cuarta Remuneraciones. Así, este valor constituye un ahorro para la Corte Constitucional equivalente al 12,33% del presupuesto total asignado en el Grupo de Gasto 510000 para el año 2020.



1.6 Información de la Prioridad del Proyecto:

Nombre del Proyecto:	Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública
Código Único del Proyecto CUP¹:	30400000.1780.7402
Oficio y fecha del último dictamen de prioridad y / o actualización:	Oficio Nro. STPE-SIP-2020-0118-OF, de fecha 02 de marzo de 2020.
Período priorizado y/o actualizado:	2011 - 2021
Monto total priorizado y/o actualizado:	Período 2011 -2021: US\$ 4.736.174.681,49 Período 2020-2021: US\$ 2.105.162.270,54
Fecha de la reprogramación del cronograma y certificación de la máxima	N/A
Período reprogramado:	N/A
Monto reprogramado:	N/A
Indicar el Producto Institucional al que	Fortalecimiento Institucional
A qué Objetivo y Meta del PND contribuye el proyecto:	*Objetivo 7: "Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la Ciudadanía". *Meta al 2021: "Aumentar del 6,6 a 9 el índice de percepción de la calidad de los servicios públicos".

¹ Art. 61 del Código de Planificación y Finanzas Públicas: "(...) El registro de la información en el banco de proyectos no implica la asignación o transferencia de recursos públicos. Ningún programa o proyecto podrá recibir financiamiento público si no ha sido debidamente registrado en el banco de proyectos. (...)".

2. DETALLE DEL REQUERIMIENTO:

De conformidad con la justificación presentada en la Sección 1.5 del presente Informe, la Corte Constitucional solicita la inclusión e incremento presupuestario del “PROGRAMA DE REFORMA INSTITUCIONAL DE LA GESTIÓN PÚBLICA” en el Plan Anual de Inversión 2020 Institucional, de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro 1: Inclusión y/o Incremento presupuestario en PAI (US\$)

Institución	CUP	Programa y/o Proyecto	Fuente de Financiamiento									Monto Total
			001 Recursos Fiscales	002 Recursos Fiscales Generados por las instituciones	003 Recursos Provenientes de Preasignaciones	006 Recursos Provenientes de la Ley Orgánica de Solidaridad	201 Colocaciones Externas	202 Préstamos Externos	301 Colocaciones Internas	302 Préstamos Internos	701 Asistencia Técnica y Donaciones	
Corte Constitucional	30400000.1780.7402	Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública	–	–	–	–	–	1.108.978,95	–	–	–	1.108.978,95
TOTAL			–	–	–	–	–	1.108.978,95	–	–	–	1.108.978,95

Mediante correo electrónico de 14 de septiembre de 2020, la Econ. Olga Nuñez Sánchez, en su calidad de Subsecretaria de Presupuesto del Ministerio de Economía y Finanzas, establece que “Del análisis efectuado a su requerimiento, mediante el cual consulta a la Subsecretaría de Presupuesto sobre financiamiento para continuar con el proceso de optimización de la masa salarial, de LOSEP y Código de Trabajo, le informo que es factible realizar la reasignación para incorporar las asignaciones en el vigente Presupuesto General del Estado y según la información proporcionada por la Subsecretaría de Financiamiento Público se dispone del

financiamiento para atender el proceso de optimización en sus diferentes fases. (...)

De la coordinación mantenida con la Subsecretaría de Finanzamiento Público, el financiamiento proviene de la FF 202, Organismo 2004, Correlativo 4129 (CAF), por un monto de USD 1.321.277,72 (43 servidores de LOSEP, 7 trabajadores de CT).

- En el caso que la inclusión y/o incremento presupuestario del programa y/o proyecto, se financie con recursos de otros programas y/o proyectos que constan en el Plan Anual de Inversiones, se deberá detallar el siguiente cuadro:

Cuadro 2: Transferencia de Recursos (US\$)

Institución	CUP	Programa y/o Proyecto	Fuente de Financiamiento	Monto Codificado (día/mes/año)	Disminución	Aumento	Total
N/A	N/A	N/A	001 Recursos Fiscales	N/A	N/A	N/A	N/A
			002 Recursos Fiscales Generados por las instituciones	N/A	N/A	N/A	N/A
			003 Recursos Provenientes de Preasignaciones	N/A	N/A	N/A	N/A
			006 Recursos Provenientes de la Ley Orgánica de Solidaridad	N/A	N/A	N/A	N/A
			201 Colocaciones Externas	N/A	N/A	N/A	N/A
			202 Préstamos Externos	N/A	N/A	N/A	N/A
			301 Colocaciones Internas	N/A	N/A	N/A	N/A
			302 Préstamos Internos	N/A	N/A	N/A	N/A
			701 Asistencia Técnica y Donaciones	N/A	N/A	N/A	N/A



Institución	CUP	Programa y/o Proyecto	Fuente de Financiamiento	Monto Codificado (día/mes/año)	Disminución	Aumento	Total
	N/A	N/A	001 Recursos Fiscales	N/A	N/A	N/A	N/A
			002 Recursos Fiscales Generados por las instituciones	N/A	N/A	N/A	N/A
			003 Recursos Provenientes de Preasignaciones	N/A	N/A	N/A	N/A
			006 Recursos Provenientes de la Ley Orgánica de Solidaridad	N/A	N/A	N/A	N/A
			201 Colocaciones Externas	N/A	N/A	N/A	N/A
			202 Préstamos Externos	N/A	N/A	N/A	N/A
			301 Colocaciones Internas	N/A	N/A	N/A	N/A
			302 Préstamos Internos	N/A	N/A	N/A	N/A
			701 Asistencia Técnica y Donaciones	N/A	N/A	N/A	N/A
Total				N/A	N/A	N/A	N/A

- En el caso, que la transferencia de recursos se realice para entidades coejecutoras, se deberá detallar el cuadro de **Transferencia de Recursos**. Adicionalmente, la entidad debe adjuntar a la solicitud de modificación presupuestaria, el convenio / nota reversal / o documento habilitante que respalde la coejecución del programa y/o proyecto de inversión.

Cuadro 3: Detalle del Convenio o Nota Reversal para la Co-ejecución de programas y/o proyectos

Institución Rectora del programa o proyecto	Institución Coejecutora del programa o proyecto	Número de Convenio	Plazo del Convenio	Monto Total del Convenio	Monto ejecutado del Convenio
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Total				N/A	N/A

- En el caso de proyectos, que cuenten con financiamiento de créditos atados, la entidad deberá adjuntar el contrato de crédito firmado y el cronograma de desembolsos informado al ente rector de las finanzas públicas, que justifique el financiamiento de años futuros.

Cuadro 4: Certificación Presupuestaria Plurianual (US\$) NO APLICA

CUP	Programa y/o Proyecto	Componente	Actividad	Fuente de Financiamiento	Año 1 (Actual)	Año 2	Año n	Monto Total
N/A	N/A	N/A	N/A	001 Recursos Fiscales	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A	002 Recursos Fiscales Generados por las instituciones	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A	003 Recursos Provenientes de Preasignaciones	N/A	N/A	N/A	N/A



CUP	Programa y/o Proyecto	Componente	Actividad	Fuente de Financiamiento	Año 1 (Actual)	Año 2	Año n	Monto Total
N/A	N/A	N/A	N/A	006 Recursos Provenientes de la Ley Orgánica de Solidaridad	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A	201 Colocaciones Externas	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A	202 Préstamos Externos	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A	301 Colocaciones Internas	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A	302 Préstamos Internos	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A	701 Asistencia Técnica y Donaciones	N/A	N/A	N/A	N/A
Total					N/A	N/A	N/A	N/A



- En el caso que el proyecto cuente con certificaciones plurianuales vigentes o por aprobación deberá complementar el siguiente cuadro:

Oficio Secretaria Técnica de Planificación	N° Certificación Aprobada por Ministerio de Economía y Finanzas	Fuente de Financiamiento	Año actual	Año (2)	Año (3)	Año (4)	Monto Total
N/A	N/A	001 Recursos Fiscales	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	002 Recursos Fiscales Generados por las instituciones	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	003 Recursos Provenientes de Preasignaciones	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	006 Recursos Provenientes de la Ley Orgánica de Solidaridad	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	201 Colocaciones Externas	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	202 Préstamos Externos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	301 Colocaciones Internas	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	302 Préstamos Internos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	701 Asistencia Técnica y Donaciones	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Nota: En el caso de contar con la certificación aprobada del Ministerio de Economía y Finanzas, se registrará únicamente los valores aprobados; en el caso de estar pendiente la aprobación del Ministerio de Economía y Finanzas, se registrará los valores con criterio favorable de la Secretaria Técnica de Planificación.

- A continuación se detalla la información del financiamiento, según lo informado por el Ministerio de Economía y Finanzas:

Cuadro 5: Detalle del Financiamiento (US\$)

CUP	Programa y/o Proyecto	Fuente de Financiamiento	Organismo		Correlativo		Monto Total	Observación²
			Cod.	Nombre	Cod.	Nombre		
30400000.1780.7402	Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública	001 Recursos Fiscales	–	–	–	–	–	–
		002 Recursos Fiscales Generados por las instituciones	–	–	–	–	–	–
		003 Recursos Provenientes de Preasignaciones	–	–	–	–	–	–
		006 Recursos Provenientes de la Ley Orgánica de Solidaridad	–	–	–	–	–	–
		201 Colocaciones Externas	–	–	–	–	–	–
		202 Préstamos Externos	2004	Ministerio del Trabajo	4129	CAF	1.108.978,95	–
		301 Colocaciones Internas	–	–	–	–	–	–
		302 Préstamos Internos	–	–	–	–	–	–
		701 Asistencia Técnica y Donaciones	–	–	–	–	–	–
TOTAL							1.108.978,95	–

La entidad deberá remitir el contrato de préstamo firmado que financia el proyecto, y el cronograma de desembolsos planificado e informado a la Subsecretaría de Financiamiento Público del Ministerio de Economía y Finanzas, para el caso de proyectos que cuenten con créditos atados.

² En observación, se deberá indicar si la fuente de financiamiento corresponde a créditos atados a los proyectos o corresponde a créditos de libre disponibilidad u otros.

3. PROGRAMACIÓN DE EJECUCIÓN:

A continuación se detalla la programación de desembolsos a realizarse en el proyecto “Programa de reforma institucional de la Gestión Pública” durante el año 2020, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Cuadro 6: Programación de Ejecución Año Actual (US\$)

CUP	Programa y/o Proyecto	Fuente de Financiamiento	Programación				Monto Total
			Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	
30400000.1780.7402	Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública	001 Recursos Fiscales	—	—	—	—	—
		002 Recursos Fiscales Generados por las instituciones	—	—	—	—	—
		003 Recursos Provenientes de Preasignaciones	—	—	—	—	—
		006 Recursos Provenientes de la Ley Orgánica de Solidaridad	—	—	—	—	—
		201 Colocaciones Externas	—	—	—	—	—
		202 Préstamos Externos	—	—	—	1.108.978,95	1.108.978,95
		301 Colocaciones Internas	—	—	—	—	—
		302 Préstamos Internos	—	—	—	—	—
		701 Asistencia Técnica y Donaciones	—	—	—	—	—
Monto Total		—	—	—	1.108.978,95	1.108.978,95	

4. AFECTACIÓN DE METAS PLANIFICADAS DEL PROYECTO:

A continuación se detalla la afectación de las metas planificadas del proyecto “Programa de reforma institucional de la Gestión Pública”, conforme la modificación presupuestaria solicitada, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Cuadro 7: Afectación de Metas Planificadas del Proyecto (Unidades)

CUP	Programa y/o Proyecto	Descripción Meta	Meta Anual Programada	Disminución en la META	Aumento en la META	Meta Anual Actualizada	Meta Cumplida a la fecha
30400000.1780.7402	Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública	Número de servidores públicos que participen en planes de desvinculación.	20.365	N/A	N/A	20.365	6.302*

*Corte al 06 de octubre de 2020.

Justificación:

La meta del proyecto no presenta afectación, toda vez que para el año 2020, de acuerdo a la Actualización del Dictamen de Prioridad, corresponde a un total de 20.365 servidores públicos que participen en planes de desvinculación.

5. COMPARATIVO DE LOS MONTOS PRIORIZADOS VS DEVENGADOS DEL PROYECTO

La entidad deberá comparar la ejecución histórica del proyecto, con la priorización planificada, y verificar que dicha ejecución total no sobrepase el 15% del total priorizado, conforme el artículo 106 del Reglamento al Código de Planificación y Finanzas Públicas: “(...) Si el monto global inicial de la inversión se altera más allá de un 15% o cambian los objetivos y metas del programa o proyecto, o se incluyen componentes adicionales a los mismos, la entidad deberá actualizar la priorización de dichos programas y/o proyectos siguiendo el procedimiento establecido para el efecto por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.”

Cuadro 8: Montos priorizados vs montos ejecutados (US\$)

(a)	(b)	(c)	(c / b)
Monto Total Priorizado (Oficio Nro. STPE-SIP-2020-0118-OF, de 02 de marzo de 2020)	Monto Total Reprogramado	Monto Total Ejecutado (Con corte al 06 de octubre de 2020)	% de Ejecución Total
US\$ 4.736.174.681,49	N/A	US\$ 2.858.802.283,92	60,36%

Fuente: Réplica Sistema de Administración Financiera, e-SIGEF, con corte al 06 de octubre de 2020.

6. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Se recuerda que el uso de todos los recursos públicos serán responsabilidad de las entidades ejecutoras de los programas y proyectos de inversión; debiéndose respetar los procesos establecidos en el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, y demás normativa legal vigente.

ENTIDAD CO-EJECUTORA

	Nombres y Apellidos:	Cargo:	Firma:	Fecha:
Revisado por:	Gidvia Maribel Posso Villegas	Analista de Nómina 3 Corte Constitucional		
Validado por:	María de Lourdes Álava Zambrano	Directora Nacional de Talento Humano Corte Constitucional		
Revisado por:	Ana Cristina Peña Velarde	Directora Nacional de Planificación y Gestión Estratégica Corte Constitucional		
Revisado por:	Christian Andrés Murgueytio Jeria	Secretario de Gestión Institucional Corte Constitucional		
Aprobado por:	Luis Hernán Bolívar Salgado Pesantes	Presidente Corte Constitucional		

ENTE RECTOR*

	Nombres y Apellidos:	Cargo:	Firma:	Fecha:
Revisado por:	Eco. Rubén Darío Ballesteros Jara	Director de Planificación y Apoyo a la Gestión del Talento Humano, Encargado		
Revisado por:	Abg. Deysi Cumandá Terán Egüez	Subsecretaria de Fortalecimiento del Servicio Público		
Revisado por:	Mgs. Jitler Nicolay Castellanos Ayala	Coordinador General de Planificación y Gestión Estratégica		
Aprobado por:	Abg. Carlos Andrés Isch Pérez	Ministro del Trabajo		

*Ministerio del Trabajo, Entidad responsable del CUP 30400000.1780.7402, Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública.

7. AVAL POR PARTE DE LA AUTORIDAD DESIGNADA PARA ARTICULAR EL GABINETE SECTORIAL

De conformidad a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo N° 1012, de 9 de marzo de 2020, que establece:

Artículo 3.- “Los Gabinetes Sectoriales tienen las siguientes atribuciones: (...) b) Definir criterios intersectoriales de priorización, así como avalar la planificación de la inversión pública en el ámbito del Gabinete Sectorial, previa a la presentación al ente rector de la planificación;”

Artículo 8.- “Las entidades de la Función Ejecutiva adscritas deberán alinearse al Gabinete Sectorial del cual su ministerio rector es miembro pleno. Las entidades dependientes que cuentan con un órgano colegiado gobernante, deberán alinearse al Gabinete Sectorial del cual es miembro pleno la entidad rectora que preside su cuerpo colegiado.”

Marque con una X, si el requerimiento de la entidad adscrita o dependiente, cumple con los siguientes requisitos:	SI	NO
El proyecto cuenta con dictamen de prioridad vigente.		
El proyecto cuenta con cronograma valorado vigente y registrado en el sistema SIPeIP.		
El proyecto esta articulado a la planificación sectorial.		
El requerimiento planteado por la entidad permite cumplir con las metas establecidas en la planificación.		
El requerimiento planteado por la entidad cuenta con el financiamiento en concordancia con el artículo 118 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.		
El requerimiento planteado por la entidad cumple con la normativa referente a las certificaciones plurianuales		
La solicitud remitida por la entidad se encuentra aprobada por la entidad rectora del proyecto.		
Se avala la solicitud realizada por la entidad, en el presente documento.		

FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

	Nombres y Apellidos:	Cargo:	Firma:	Fecha:
Revisado y avalado por:	Mgs. María Daniela Almeida Garzón	Secretaria del Gabinete Sectorial Económico y Productivo		