



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Resolución Nro. 001-073-CEAACES-2013-13



EL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República establece que: “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”;

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República, determina: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”;

Que, el artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: “El estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución;

Que, el Mandato Constituyente 8, dispone en su artículo 8, que las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnización, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo será de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total;

Que, mediante Decreto Ejecutivo 135, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 76, de 11 de septiembre de 2017, el Presidente de la República, decreta las normas de optimización y austeridad del gasto público, que señalan en su artículo 7: “Las Unidades de Gestión del Talento Humano de todas las instituciones del Estado contempladas en el artículo primero del presente decreto crearán un banco de servidores a disposición del Ministerio del Trabajo con el personal de las áreas de apoyo y asesoría que exceda la regulación 70/30 (70% procesos generadores de valor agregado o sustantivo y 30% procesos habilitantes de apoyo y asesoría o adjetivos); el cual conformará el personal que puede ser reasignado para cumplir tareas en otras entidades del ámbito de este decreto. No podrá contratarse nuevo personal de apoyo mientras exista personal que pueda ser reasignado de otras entidades. El Ministerio del Trabajo emitirá el instructivo necesario para la aplicación del presente artículo”.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Resolución Nro. 001-073-CEAACES-2013-13



Que, la Ley Orgánica de Educación Superior indica en su artículo 18, literales b) La libertad de expedir sus estatutos en el marco de las disposiciones de la presente Ley; e) La libertad para gestionar sus procesos internos (...);

Que, el literal c) del artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que, un servidor público cesará definitivamente en sus funciones por supresión de puestos;

Que, el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que le compete al Ministerio del Trabajo, ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos;

Que, el literal a) del artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público atribuye como responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano: “Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia”;

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público, establece en su artículo 60: “El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales”.

Que, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, establece en su artículo 155, lo siguiente: “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”.

Que, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 156, determina: “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”;

Que, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 285, señala: “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



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Resolución Nro. 001-073-CEAACES-2013-13



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”;

Que, la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, en su artículo 24, literales d) y e) establece que el plan de optimización y racionalización del talento humano se podrá establecer partidas a suprimirse por efectos de excedente 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;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-0124 de 11 de junio de 2020 el Ministerio del Trabajo emitió el procedimiento para la supresión de puestos en las instituciones del sector público;

Que, es necesario disponer de un Reglamento para la Supresión de puestos como instrumento para racionalizar y optimizar el Talento Humano de la institución.

En ejercicio de las atribuciones que confiere la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General; y en uso de la atribución que le confiere el artículo 23 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica del Norte,

RESUELVE:

Expedir el siguiente:

REGLAMENTO PARA LA SUPRESIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Artículo 1.- Del objeto.- El presente Reglamento tiene por objeto, establecer el procedimiento para la supresión de puestos bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público en la Universidad Técnica del Norte y determinar la forma de cálculo y pago de la indemnización económica correspondiente.

Artículo 2.- Del ámbito de aplicación.- Este Reglamento es de aplicación para la supresión de puestos bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público, en la Universidad Técnica del Norte.

Artículo 3.- Puesto.- Es el cargo con una denominación dentro de la estructura ocupacional que corresponde al organigrama estructural de la Universidad Técnica del Norte, y consta en el distributivo de remuneraciones con una partida presupuestaria asignada.

En el manual de clasificación y valoración de puestos de la Universidad Técnica del Norte, se detalla la descripción y perfil de cada puesto.



Corresponde a la unidad ocupacional debidamente presupuestada, ubicada en el distributivo ocupacional, a la que se le asigna un perfil de competencias y más características técnicas; y, un conjunto de atribuciones, responsabilidades o actividades esenciales que deben ser cumplidas obligatoriamente.

Artículo 4.-De la supresión de puestos. - La supresión de puestos es el procedimiento técnico, administrativo, mediante el cual se eliminan puestos del distributivo de remuneraciones; cuyo efecto es la cesación definitiva de funciones de los servidores que los ocupan, teniendo derecho a la indemnización económica correspondiente.

Artículo 5.-De los fundamentos.- La supresión de puestos procederá por razones técnicas, económicas y funcionales, respondiendo a un proceso previo de diagnóstico y evaluación.

- a) **Razones técnicas.**- Podrán ser por fortalecimiento, reestructuración o reorganización de la institución en general o en las unidades académicas y/o administrativas, debido a la eliminación o reasignación de actividades esenciales del puesto, con el fin de priorizar y evitar la duplicidad en la ejecución de las mismas, viabilizando la funcionalidad, optimización y racionalización de los procesos.
- b) **Razones económicas.**- Entendidas como la necesidad de ajustar el tamaño de la plantilla laboral, mantener un equilibrio racional, priorizando entre la cantidad y la calidad del talento humano en cada unidad académica y/o administrativa, con relación al presupuesto, el crecimiento económico y la sostenibilidad de la institución o por situaciones presupuestarias adversas y externas a la institución.
- c) **Razones funcionales.**- Tendientes a mantener un equilibrio entre las unidades académicas y/o administrativas con relación a la misión, visión, objetivos y planificación institucional para de esta forma racionalizar, optimizar y potenciar el talento humano institucional.

Artículo 6.-De las prohibiciones.- Para proceder a aplicar la supresión de puestos, se deberá observar lo siguiente:

1. Se prohíbe crear nuevamente un puesto suprimido, en el transcurso de dos años contados a partir de la supresión, salvo los casos debidamente justificados mediante informe de la Dirección de Gestión de Talento Humano, la certificación presupuestaria emitida por la Dirección Financiera y la aprobación de la Autoridad Nominadora (Rector) de la Universidad Técnica del Norte.
2. 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.



3. Se prohíbe suprimir el puesto de una o un servidor que se encuentre en uso de licencia o comisión de servicios con o sin remuneración o que se encuentre devengando un beneficio de formación o capacitación.
4. Los servidores públicos que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria, conforme el inciso 8 del artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público, por lo que para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa y que cuenten con el carnet debidamente emitido por la autoridad competente, 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 Autoridad Competente; tampoco serán considerados los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público.
5. Las partidas que se encuentran en litigio.

Artículo 7.- Identificación de la necesidad de supresión de puestos.- La necesidad de aplicar la supresión de puestos será identificada por la Dirección de Gestión de Talento Humano o por las unidades académicas y/o administrativas, mediante un proyecto de planificación interna.

Artículo 8.- De la planificación del Talento Humano.- La Dirección de Gestión de Talento Humano es la responsable de administrar el subsistema de planificación del talento humano, gestión que consiste en la aplicación periódica de procedimientos técnicos que permitan determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, misma que para ser implantada requiere la realización de movimientos de personal, creación de puestos, contrataciones, selección de nuevo personal, supresión de puestos, jubilaciones, retiros voluntarios, entre otros.

Artículo 9.- Del proyecto de planificación interna.- Las unidades académicas y /o administrativas podrán solicitar la supresión de puestos, mediante la presentación de un proyecto de planificación o replanificación interna.

El proyecto será remitido a la Dirección de Gestión de Talento Humano para su análisis y viabilidad.

En caso de que la supresión de puestos implique cambios en la estructura organizativa institucional, la Dirección de Gestión de Talento Humano actuará de manera coordinada con la instancia correspondiente.

Artículo 10.- Proyección presupuestaria.- Una vez identificada la necesidad de realizar una supresión de puestos, la Dirección de Gestión de Talento Humano realizará el informe correspondiente y solicitará a la Dirección Financiera la certificación presupuestaria para su implementación.



Artículo 11.- Del informe técnico de supresión de puestos.- La Dirección de Gestión de Talento Humano deberá elaborar el informe técnico de supresión de puestos, el que contendrá lo siguiente:

1. Fundamentos para la supresión de puestos conforme el artículo 5 de este Reglamento;
2. Lista de asignaciones;
3. Levantamiento de actividades e información inherente al puesto, que permita determinar cargas laborales, así como los demás elementos necesarios para el análisis de definición de la estructura;
4. Descripción de la nueva estructura orgánica y la distribución de puestos de la unidad o departamento en la que se realice la supresión de puestos en el caso de que haya implicado cambios;
5. Cálculo individualizado de la indemnización económica y de la liquidación de haberes que corresponda a cada una de las o los servidores cuyos puestos serán suprimidos;
6. Determinación de valores que adeuden a la Institución por cualquier motivo, el personal cuyos puestos serán suprimidos;
7. Certificación presupuestaria emitida por la Dirección Financiera para el pago total de las liquidaciones e indemnizaciones.
8. Formulario de auditoría de trabajo; disponible en el portal web: www.trabajo.gob.ec.

De igual forma la Dirección de Talento Humano, deberá proceder de forma previa, con la verificación de que los servidores públicos sujetos al presente estudio no se encuentren 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.

Artículo 12.- Lista de asignaciones.- La cual deberá contener:

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Resolución Nro. 001-073-CEAACES-2013-13



Artículo 13.- De la aprobación.- El informe técnico de la supresión de puestos será remitido a la Autoridad Nominadora (Rector) de la UTN, para que por su intermedio se ponga en conocimiento y consideración del HCU, que de ser el caso aprobará y emitirá la Resolución que disponga que se remita el expediente al Ministerio de Trabajo para que este apruebe el mismo.

Artículo 14.- De la aprobación por parte del Ministerio del Trabajo.- Una vez que se cuente con la certificación presupuestaria emitida por la Dirección Financiera, se remitirá el expediente completo al Ministerio del Trabajo, para que dentro del ámbito de sus competencias y de ser pertinente, emita la Resolución de aprobación de supresión de puestos.

Artículo 15.- De la ejecución de la supresión de puestos.- Con la resolución emitida por el HCU, en base al informe elaborado por la Dirección de Gestión de Talento Humano y con la aprobación del Ministerio de Trabajo, el Rector en calidad de Autoridad Nominadora, dispondrá la supresión de puestos y ordenará el pago de la indemnización a la o el servidor titular del puesto suprimido, calculado de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 16.- Del descargo de bienes. - La Dirección de Gestión de Talento Humano coordinará con la Dirección Financiera, para realizar el descargo de bienes asignados a los servidores cuyos puestos se suprimen, a efectos de ajustar a las liquidaciones correspondientes.

Artículo 17.- De la Dirección de Gestión de Talento Humano. - Con la aprobación del HCU y del Ministerio de Trabajo, el Rector de la UTN, en calidad de Autoridad Nominadora dispondrá a la Dirección de Gestión de Talento Humano:

- a) Elaborar el expediente de liquidación individual de cada servidor o servidora cuyo puesto se suprima;
- b) Elaborar y suscribir las acciones de personal de supresión de puestos con las que se notificará a las y los servidores;
- c) Notificar a las y los servidores cuyos puestos se suprimen, mediante la entrega y suscripción de las acciones de personal, junto con la Resolución de supresión de puestos, o sentar la razón correspondiente.

Artículo 18.- De la Dirección Financiera. - Una vez recibida la disposición de la Autoridad Nominadora (Rector) de la UTN, acompañada de la Resolución con la cual el HCU aprueba el informe técnico de supresión de puestos, la Dirección de Gestión de Talento Humano coordinará con la Dirección Financiera el cumplimiento de las siguientes actividades:

1. Control del expediente de liquidación de cada una de las y los servidores cuyos puestos se suprimen, por parte de la unidad correspondiente; y,
2. Pago de la indemnización económica y de la liquidación de haberes a que hubiera lugar, en la fecha de la notificación a las o los servidores cuyos puestos se suprimen.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Resolución Nro. 001-073-CEAACES-2013-13



Artículo 19.- De la forma de cálculo.- Las y los servidoras o servidores a los cuales se les suprime la partida, tendrán derecho a recibir una indemnización equivalente a, cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015, conforme lo determina el artículo 139 y la Disposición general Primera de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Esta indemnización se entrega por una sola vez a las y los servidores cuyos puestos se suprimen.

Artículo 20.- Del pago de la indemnización económica. - El pago de la indemnización por supresión de puestos y la liquidación de haberes se realizará el día de la aprobación por parte del Honorable Consejo Universitario y del Ministerio de Trabajo, mediante transferencia bancaria realizada a las o los servidores cuyos puestos se suprimen, instrumento con el que se determinará que un puesto queda definitivamente suprimido.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- La Dirección de Gestión de Talento Humano, la Dirección de Planeamiento Integral, Evaluación Institucional y Aseguramiento de la calidad, la Dirección Financiera y la Procuraduría General, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, actuarán de manera coordinada para la plena y efectiva ejecución del presente Reglamento.

SEGUNDA.- Las y los servidores que reciban indemnizaciones por supresión de puestos no podrán reingresar a la carrera del servicio público, salvo que devuelvan el monto recibido por este concepto, calculado conforme lo determina la legislación vigente.

TERCERA.- Todo lo que no esté normado en el presente Reglamento, será regulado por las normas generales contenidas en la LOSEP y su Reglamento General, así como, en las normas que emita el Ministerio de Trabajo, en ejercicio de sus funciones.

CUARTA.- De la aplicación y ejecución del presente Reglamento encárguese a la Dirección de Gestión de Talento Humano.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- De la ejecución de la presente Resolución encárguese la Dirección de Gestión de Talento Humano.

SEGUNDA.- El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la aprobación del Honorable Consejo Universitario, y deberá ser publicada en la página web institucional.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Resolución Nro. 001-073-CEAACES-2013-13




TERCERA.- El presente Reglamento es aprobado en última y definitiva instancia por el Honorable Consejo universitario de la Universidad Técnica del Norte mediante resolución Nro. 117-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria del trece de julio de 2020.


Atentamente,

CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO




Dr. Marcelo Cevallos Vallejos, PhD.
Presidente HCU - Rector UTN




Dr. Luis Adrian Chilibingua J. MSc
Secretario General UTN