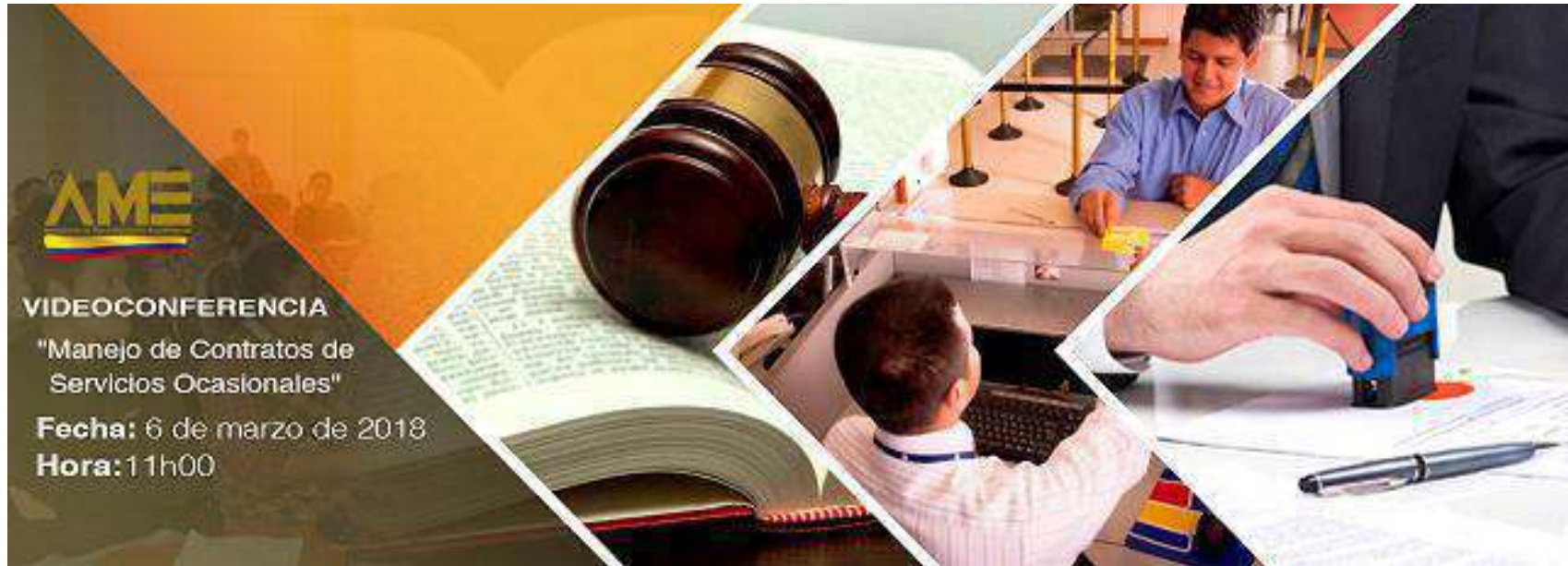


PREGUNTAS Y RESPUESTAS PENDIENTES



AME

VIDEOCONFERENCIA
"Manejo de Contratos de Servicios Ocasionales"

Fecha: 6 de marzo de 2018
Hora: 11h00

	Pregunta	Respuestas
1	Creación de puestos, Aprobación y Manual de clasificación de puestos	
1.1	¿Dónde se estipula la creación de los puestos y la planificación de los concursos?	<p>CREACIÓN DE PUESTOS: LOSEP Art. 57, Art. 58 inciso décimo primero REGLAMENTO GENERAL A LA LOSEP: Art. 141, Art. 142, Art. 143 cuarto inciso, Art 152.</p> <p>PLANIFICACIÓN CONCURSOS: NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL Art. 7, Art. 15.</p>
1.2	¿Contamos con el manual, pero en un año no hemos creados puestos, existe algún inconveniente?	<p>Conforme la nueva normativa y regulaciones legales realizadas a la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, la UATH institucional debe estipular la necesidad de los puestos que se consideran sus actividades como permanentes, para lo cual realizará los procesos correspondientes (Planificación de Talento Humano para el ejercicio fiscal en curso, Informe de creación de puestos entre otros); el manual de puestos es una herramienta de gestión de talento humano que permite entre otros procesos la selección, evaluación del desempeño y capacitación, por lo cual de considerarse necesario la creación de puestos se debe realizar los pasos correspondientes para el cumplimiento de la ley vigente.</p>
1.3	Financieramente, ¿la creación de estos puestos eleva el gasto corriente en las instituciones?	<p>Conforme lo estipulado en el Art. 58 de la LOSEP y su Reglamento General de Aplicación, la creación de puestos se lo realiza sobre la base técnica de necesidad institucional y permanencia de actividades para lo cual, se estipula que el puesto que haya estado mas de un año bajo Contrato de Servicios Ocasionales se considere sus actividades permanentes previo informe técnico sustentatorio de la UATH y de la Unidad Administrativa a la que pertenece el puesto, para lo cual la Unidad Financiera, transferirá los mismos recursos de Servicios Ocasionales a la partida de nombramiento, esta acción no inflará el presupuesto del GAD.</p>

1.4	¿Ya no tengo que hacer la planificación, porque ya está la creación de puestos en el manual de clasificación e puestos?	El manual de puestos es una herramienta de Gestión de Talento Humano que permite la ejecución de procesos selectivos, entre otros del accionar de la unidad, la creación de puestos es un proceso que tiene su autonomía legal y técnica, la cual se vincula con el manual, más no quiere decir que si se encuentra un descriptivo o perfil incluido en el manual institucional este creado.
1.5	¿En nuestro caso, ya hemos creado dos puestos pero no dimos prorroga a los contratos?	Si los puestos ya se encuentran creados técnicamente y financieramente, se debe realizar la Planificación del Concurso previa aprobación de la Máxima Autoridad e iniciar con la convocatoria, proceso vinculante para la emisión del nombramiento provisional conforme el Art. 15 de la Norma de Selección de personal.
1.6	¿Qué pasa si se hizo una renovación del contrato desde enero hasta diciembre? Considerando de que los puestos ya están creados	Se debe dar cumplimiento al proceso Selectivo para lo cual se debe realizar los Concursos de Méritos y Oposición para la designación del Ganador.
1.7	Si los presupuestos institucionales de talento humano, se presentan hasta el 10 de septiembre de cada año para su aprobación, como se pudo realizar una planificación de creación de partidas a futuro, si la misma LOSEP prohíbe creación de partidas luego de la aprobación del presupuesto?	<p>Las nuevas reformas de la LOSEP, permite a las instituciones actualizar la Planificación de Talento Humano la cual estipulara las necesidades de creación de puestos, la conceptualización técnica indica que no se debe inflar la masa salarial, el proceso adecuado es transferir los recursos ya presupuestados de Contrato de Servicios Ocasionales a la partida de nombramiento.</p> <p>Por otra parte es responsabilidad de la UATH prever la dotación y movimientos de personal para lo cual debe hacer las proyecciones necesarias para el cumplimiento de la normativa.</p>
1.8	¿Tenemos un manual de clasificación y valoración de puestos, que fue aprobado por la SENRES, hemos tenido creaciones y variaciones de sueldos, tenemos que realizar el trámite de aprobación nuevamente con los cambios realizados?	Desde la desaparición de la SENRES han pasado múltiples modificaciones a la norma técnica de Clasificación de puestos y las necesidades institucionales y técnicas han cambiado en el transcurso de los años, por lo cual para tener una eficiente gestión Municipal, se debe realizar las modificaciones correspondientes con la finalidad de cumplir con la normativa legal y tener herramientas que permitan un óptimo accionar municipal.

1.9	¿En mi caso realizamos los contratos provisionales en enero 2018, y aun no tengo el manual de puestos...cuando puedo iniciar para el concurso?	Se debe revisar la normativa con la cual se sustenta los procesos de la UATH, en virtud a que en ninguna parte de la LEY se maneja "Contratos Provisionales".
1.10	¿Este nuevo manual debe ser aprobado por el ministerio de trabajo?	El Manual se lo debe aprobar por acto normativo y resolutivo interno.
1.11	¿Por parte de los GAD, la creación de puestos quedaría para la planificación que se entrega en septiembre?	Se debe actualizar la Planificación de Talento Humano para el ejercicio fiscal en curso, con la finalidad de dar cumplimiento a lo Determinado en la LOSEP y su Reglamento.
1.12	¿Cómo haría en mi caso nosotros recién estamos realizando la clasificación de puestos con la asesoría del ministerio de trabajo ya que en enero recién entro en vigencia el estatuto orgánico por procesos?	Se recomienda realizar la aprobación de los perfiles que se han considerado sus actividades como permanentes, a través de una resolución de la Autoridad correspondiente de ser el caso, se debe realizar perfiles provisionales o inclusión de descriptivos al manual, hasta la aprobación del mismo.
1.13	¿Si tenemos un manual de funciones en vigencia en donde constan ya todos los puestos, es necesario realizar el informe de talento humano, para la creación de puestos por estar ya utilizados por algunos años?	Revisar respuesta 1.4
1.14	¿A quien dirigimos la solicitud para el asesoramiento personalizado de todo el proceso del concurso de méritos y oposición, y todo lo que conlleva a ello?	Toda Asistencia Técnica Especializada en Talento Humano, Desarrollo Organizacional, se lo debe solicitar con un Memorando dirigido por parte de la Autoridad competente al Lcdo. Daniel AVECILLA Arias, Presidente de la AME, con copia al Lcdo. Alejandro Álvarez, Director Ejecutivo de la AME.
1.15	¿Si ya están creados los puestos y los contratos prorrogados, se puede iniciar el concurso después del 12 de marzo o necesariamente el 12 de marzo?	Si se puede realizar los procesos selectivos de concursos de méritos y oposición después del 12 de marzo, la normativa indica que se debe realizar las solicitudes de creaciones de puestos hasta el 12 de marzo del ejercicio fiscal 2018.
1.16	El manual de puestos puede ser aprobado solo por el alcalde?	Los GADS a través de acto resolutivo interno puede aprobar el Manual de Puestos institucional previo conocimiento del Concejo Municipal.

1.17	¿Por parte de los GAD la creación de los puestos se solicita a las unidades requirentes para que autorice la máxima autoridad y esta quedaría para entregar en la planificación de septiembre?	REVISAR RESPUESTA 1.11
1.19	El Manual de descripción y valoración de puestos, deben necesariamente ser elaborados con los parámetros de la Norma Técnica	Conforme la LOSEP, los GADS deben tener obligatoriamente su propio subsistema de Clasificación de Puestos observando los lineamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo, para lo cual como recomendación técnica, se indica que se utilice los procedimientos y formatos emitidos por esta institución.
1.20	¿Puedo crear puestos en el transcurso del año?	Conforme lo estipulado en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0039, se debe ir actualizando la Planificación de Talento Humano, cuando la necesidad de los puestos se hayan tornado permanente, para lo cual se seguirá generando creaciones de puestos, sobre la base normativas y técnica del requerimiento de la Unidad a la que pertenece el puestos y sobre la base del informe técnico de la UATH:
1.21	¿El manual de puestos quien aprueba?	REVISAR RESPUESTA 1.16
1.22	¿Si ya tengo el manual de funciones y la creación de puestos es necesario realizar la planificación con la creación de puestos?	Si ya se han realizado las creaciones, con la base sustentatoria técnica de permanencia de los puestos y por necesidad institucional en el informe de la UATH, la cual se deriva de la Planificación de Talento Humano para el ejercicio fiscal en curso, se debe continuar con el proceso correspondiente de concursos.
2	Procesos para concursos de oposición y méritos, requisitos, MIES Cuándo se firman los convenios con el MIES	(Adjuntar flujo de procesos y los instrumentos o guía aplicar)
2.1	¿Específicamente, cuáles serán los Instrumentos técnicos necesarios para ejecutar el proceso de concursos de méritos?	Se debe tener el Estatuto por Procesos, Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, la partida vacante, la partida presupuestaria, certificación de que los puestos no se encuentran en litigio, claves y capacitación de la página socio empleo, pasos previos del concurso, con estos documentos se puede arrancar un concurso de méritos.

2.2	¿Qué va pasar con contratos ocasionales que son con cargo a la partida presupuestaria de inversión y que forman parte de los convenios del MIES?	Este tipo de convenios, tienen una finalidad y una temporalidad, es importante revisar la estructuración del convenio; por otra parte de no considerarse un proyecto permanente los contratos que se ejecutan en el mismo se lo realizan sobre la partida de inversión, la cual permite la permanencia de los servidores hasta la durabilidad del proyecto.
2.3	¿Los Convenios MIES se firman dos meses posteriores a su inicio del Plazo. Para ser exactos el 27 de febrero del 2018. Es legal esto?	Hay que revisar porque la tardanza de la firma del convenio, pero en el caso contractual los servidores que integran estos convenios tienen que tener su estabilidad desde el primer día de sus labores.
2.4	Los municipios que mantenemos convenios con el MIES o con el ministerio de Salud, como realizamos los contratos ya que anualmente se firman los convenios de continuidad?	Se debe manejar conforme lo estipulado en el convenio que se tiene con estas entidades.
2.5	Estamos contratando desde el 2014 a diferentes personas en un puesto que es permanente se puede renovar hasta diciembre 2018, o tiene que llamarse a concurso primero?	Se debe realizar el procedimiento estipulado en Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0039, el cual se adjunta a este documento.
2.6	¿Los concursos internos no serían públicos no lo haríamos por la red socio empleo?	El Ministerio de Trabajo se encuentra en la modificación de la Plataforma con la finalidad de emitir la capacitación pertinente para la ejecución de estos procesos los cuales si se los realizará a través de la Plataforma.
2.7	¿En caso de no realizar un concurso de méritos con la página de socio empleo que sanción tienen los Gobiernos Autónomos?	Conforme la LOSEP y su Reglamento General es de obligatoriedad realizar los procesos selectivos a través de la página socio empleo, las sanciones lo determinará la Contraloría General del Estado, por incumplimiento a la normativa.
2.8	¿Qué pasa con los contratos de servicio ocasionales otorgados para Proyectos de Inversión MIES?	REVISAR RESPUESTA 2.4
2.9	El personal que pertenece a los convenios de inversión (p.e CONVENIO MIESS) no es considerado en cálculo del 20% de contratos Ocasionales?	Conforme la LOSEP en su artículo 58 y su Reglamento Art. 143, los contratos que se encuentran bajo proyectos de inversión no son considerados para el cálculo del 20%.

2.10	Una EP creada por acto normativo, En qué tiempo puede llamar a concursos de méritos y oposición?	En cualquier momento se puede realiza los proceso selectivos, una vez que se hay determinado la necesidad permanente de los puestos, Planificación de Talento Humano, certificación presupuestaria entre otros documentos necesarios para la ejecución de los concursos.
2.11	Qué pasa si un puesto se lanzó a concurso, y ya existe una persona que gana, pero no tiene interés en ocupar el puesto?	Conforme la norma técnica existe un banco de "Elegibles", que se hace efectivo una vez que el servidor no desee ocupar el puesto.
3	Casos en que se aplica prórrogas de contratos	
3.1	En qué parte de LOSEP se encuentra la prórroga para el contrato?	En el Art. 58 de la LOSEP y Art. 143 del Reglamento y Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0039.
3.2	Es necesario los contratos que fueron prorrogados hasta el 12 de marzo, deben pasar a permanentes o en su defecto darse por terminado por que no se justifica su permanencia?	Conforme la LOSEP la prorroga se la da una vez que se ha determinado la necesidad de contar con ese puesto como actividades vacantes; sobre la base de los determinado en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0039, la prorroga se lo realiza una vez que se hayan presentado las solicitudes de creaciones de puestos, de no considerarse necesarias las actividades no se podrá volver a contratar sobre el mismo tipo de puesto.
3.3	Si a partir del 12 de marzo realizamos nuevamente los contratos ocasionales son como prórroga	Si se realiza las solicitudes de creaciones de puestos a la autoridad competente, si se puede hacer otro contrato sobre la sustentación técnica y legal que le permite la prorroga.
3.4	Las creaciones que se soliciten a la máxima autoridad, para poder prorrogar los contratos serian para el 2019, pero tenemos presupuesto prorrogado, los contratos se extenderían hasta el 2019?	La base normativa nos da las directrices para este ejercicio fiscal.
3.5	En que normativa o en qué base legal se establece la prórroga al 31 de diciembre del 2018??	Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0039
3.6	En qué parte de LOSEP se encuentra la prórroga para el contrato	REVISAR RESPUESTA 3.1

3.7	Para la prorroga solo se necesita la aprobación del alcalde, no es necesario subir la planificación al portal del MDT ?	La prorroga del contrato se lo hace a través de la Autoridad del GAD, una vez que se haya realizado el proceso de creaciones de puestos y se establezca partidas vacantes se debe realizar los procesos selectivos en la página socio empleo con la finalidad de subir la planificación y emitir nombramientos provisionales hasta la declaratoria del ganador.
3.8	Cumplido el plazo de prorroga que sucederá con los contratos vigentes a diciembre	Se debe realizar las planificaciones correspondientes para realizar los concursos de méritos y oposición, no necesariamente se lo debe realizar hasta diciembre.
3.9	Que sucede a partir del 12 de marzo con los contratos que se encuentran vigentes	Se debe actualizar la planificación de talento humano con 60 días de anticipación{en, con la finalidad de determinar si las actividades son permanentes o son ocasionales conforme lo estipula Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0039.
4	4. Ley de Solidaridad, Acuerdo Ministerial MDT-2016-0153, Art. 58	
4.1	En la página web del MDT no se encuentra el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0039, favor hacer llegar el acuerdo a los correos	Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0039
5	5. Presentaciones de declaraciones juramentadas	Este apartado no pertenece a la capacitación impartida.
5.1	Un servidor que inicia actividades el 02 de enero ...hasta que fecha puede presentar loa declaración jurada de bienes?	
5.3	Los servidores públicos debemos realizar declaración jurada ante notario público de no encontrarse incurso en la prohibición constante en la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular, efectuada el 19 de febrero del 2017. Hasta hoy 6 de marzo de 2018?	
5.5	¿Sobre los paraísos fiscales aunque no sea parte del tema quizáj nos pueden indicar algo al respecto?	
6	6. Porcentaje de personal contratado en los GAD´s. Qué pasa si se excede este porcentaje.	
6.1	Que porcentaje de contratados se debe tener en los GAD	Conforme la LOSEP en su artículo 58 estipula el 20% del total de la nomina de nombramiento, código de trabajo y partidas legalmente vacantes utilizadas con nombramiento provisional.
6.2	Cuál es la sanción por exceder el porcentaje del 20% en contratos ocasionales?	
7	7. Cuánto tiempo se establece para la duración de los nombramientos provisionales	

7.1	Nombramientos provisionales también pueden ser prorrogados hasta que nombren al ganador del concurso.	No se prorroga o no existe esta figura legal el nombramiento provisional se emite conforme lo determinado en el Art. 17 de la LOSEP, y en este caso hasta la declaratoria del Ganador del Concurso.
7.2	Pregunta.. Si hay personas que están con nombramiento provisional y el concurso se declara desierto por reestructuración, que tengo que hacer para que continúen los nombramientos provisionales?	Se debe realizar una nueva Planificación en el Sistema
7.3	Cuánto tiempo se establece para el nombramiento provisional?	Hasta la Declaratoria del Ganador del Concurso.
7.4	Los nombramiento provisionales emitidos, ¿qué sucede cuando se declara desierto un concurso?	REVISAR RESPUESTA 7.2
7.5	¿Realice los contratos de nombramiento provisional en enero y no tenemos el manual de puestos cuando podría realizar el concurso?	La figura "Contratos de Nombramiento Provisional" no se encuentra estipulado en la Ley por favor formular mejor la pregunta.
8.	8. Qué pasa a personas que contratos ocasionales embarazadas, periodo de lactancia o discapacidad	
8.1	1) que ocurre con las mujeres embarazada y/o en periodo de lactancia, quienes están bajo un contrato ocasional, se puede finalizar o no? Y así mismo con las personas con discapacidad... Gracias por su respuesta	Constitucionalmente las mujeres embarazadas o periodo de lactancia o personas con capacidades especiales, no se puede dar por terminada la relación contractual, conforme la LOSEP en su art. 58, se exceptúa del porcentaje del 20% a estos casos.
	1. Lineamientos para contratos ocasionales	