

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 0119

Abg. Luis Arturo Poveda Velasco
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** los numerales 3, 5 y 6 del artículo 147 de la Constitución de la República del Ecuador, otorgan al Presidente de la República las competencias de definir y dirigir las políticas públicas de la Función Ejecutiva; expedir los decretos necesarios para su integración, organización, regulación y control; y, crear, modificar y suprimir los ministerios, entidades e instancias de coordinación;
- Que,** el artículo 151 de la Constitución de la República del Ecuador, define que las ministras y los ministros de Estado serán de libre nombramiento y remoción por la Presidenta o Presidente de la República, y lo representarán en los asuntos propios del ministerio a su cargo;
- Que,** el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;
- Que,** el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, instituye que la administración pública constituye un servicio a la colectividad, el mismo que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;
- Que,** el segundo inciso del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, en su parte pertinente, dispone que la ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores;
- 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 j) del artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público, atribuye como responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos;
- Que,** el artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en su parte pertinente, establece que 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 Trabajo, 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;
- Que,** el artículo 76 de la Ley Orgánica del Servicio Público, define al Subsistema de Evaluación del Desempeño como el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto. Establece, además, que la evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la referida Ley;
- Que,** el literal a) del artículo 79 de la Ley Orgánica del Servicio Público, ordena que la evaluación del desempeño servirá de base para el ascenso y la cesación;
- Que,** el inciso final del artículo 45 del Código Orgánico Administrativo, establece que en ejercicio de la potestad de organización, la o el Presidente de la República puede crear, reformar o suprimir los órganos o entidades de la administración pública central, cualquiera sea su origen, mediante decreto ejecutivo en el que se determinará su adscripción o dependencia;
- Que,** el último inciso del artículo 112 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que el Ministerio del Trabajo, es el ente rector en materia de elaboración y aprobación de matriz de competencias, modelo de gestión, diseño, rediseño e implementación de estructuras organizacionales y aprobación de estatutos orgánicos en las entidades de la Administración Pública Central, Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva;
- Que,** el segundo inciso del artículo 116 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que el Ministerio del Trabajo expedirá las normas técnicas de desarrollo organizacional y talento humano para el mejoramiento de la eficiencia de las instituciones;

- Que,** el literal b) del artículo 118 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina como atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano preparar y ejecutar proyectos de estructura institucional y posicional interna de conformidad con las políticas y normas que emita al respecto el Ministerio del Trabajo;
- Que,** el artículo 137 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que para la administración del desarrollo institucional, las Unidades de Administración del Talento Humano tendrán bajo su responsabilidad el desarrollo, estructuración y reestructuración de las estructuras institucionales y posicionales, en función de la misión, objetivos, procesos y actividades de la organización y productos;
- Que,** el artículo 136 del Reglamento al Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, dispone que los proyectos de reforma institucional o posicional que involucren afectación presupuestaria en las instituciones que se encuentran en el ámbito del artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, se someterán al dictamen presupuestario por parte del ente rector de las finanzas públicas de ser el caso, previo a que el Ministerio del Trabajo emita el correspondiente informe;
- Que,** los literales a) y b) del artículo 2 del Decreto Ejecutivo Nro. 5, de 24 de mayo de 2017, determina como atribuciones del Ministerio del Trabajo el establecer la metodología para la gestión institucional y herramientas de gestión por procesos y prestación de servicios públicos de la Administración Pública Central Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva; y, promover e impulsar proyectos de excelencia y mejora de la gestión institucional, innovación para la gestión pública, estandarización en procesos de calidad y excelencia, y prestación de servicios públicos, de las entidades de la Administración Pública Central, Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva;
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1052, de 15 de mayo de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, renovó el estado de emergencia por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y número de fallecidos a causa del COVID-19 en Ecuador, que siguen representando un alto riesgo de contagio para toda la ciudadanía y generan afectación a los derechos a la salud y convivencia pacífica del Estado;
- Que,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0041, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 218 de 10 de abril de 2018, se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño;
- Que,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-195, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 11 de 5 de agosto de 2019, se expidieron las directrices para la evaluación del personal en los procesos de reestructuración de las instituciones del estado;
- Que,** el literal c), numeral 1.1.1.1. del artículo 10 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos expedido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-

2017-0052, publicado en la Edición Especial del Registro Oficial Nro. 1004 de 18 de abril de 2017 y su última reforma de 03 de febrero de 2020, señala como atribución del señor Ministro del Trabajo: *“Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”*;

Que, es necesario actualizar los lineamientos y directrices técnicas para los procesos de evaluación del talento humano que, por objeto de procesos de fusión, fusión por absorción, escisión, supresión, eliminación o similares de acuerdo a lo establecido en el acto normativo correspondiente, necesite definir su permanencia o no en el servicio público; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo,

ACUERDA:

EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS INSTITUCIONES EN PROCESO DE SUPRESIÓN O REESTRUCTURACIÓN

CAPÍTULO I DEL OBJETO, ÁMBITO Y DEFINICIONES

Art. 1.- Del objeto.- El presente acuerdo tiene por objeto emitir las directrices para la evaluación del talento humano de las entidades que inicien o se encuentren en procesos de reestructuración institucional por efecto de las figuras establecidas en el inciso final del artículo 45 del Código Orgánico Administrativo.

Art. 2.- Del ámbito.- Las disposiciones del presente acuerdo son de aplicación obligatoria en todas las instituciones determinadas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, que inicien o se encuentren en procesos de reestructuración institucional, por efecto de las figuras establecidas en el inciso final del artículo 45 del Código Orgánico Administrativo.

Art. 3.- De las definiciones.- Para aplicación del presente acuerdo, se tomarán en cuenta las figuras establecidas en el inciso final del artículo 45 del Código Orgánico Administrativo.

Las instituciones que pasan a ser parte de otras y/o desaparecen, no entran en un proceso de reestructura, sino en un proceso de supresión, eliminación institucional o similares de acuerdo a lo establecido en el acto normativo que se expida para el efecto.

a) **Institución en proceso de reestructuración.-** Es una entidad o institución del Estado que en virtud de los correspondientes actos normativos, por procesos de reestructuración, recibe las competencias, atribuciones, responsabilidades, funciones, productos y/o servicios de la institución en proceso de fusión, fusión por absorción, escisión, subsunción o similares de acuerdo a lo determinado en los actos normativos expedidos para el efecto.

- b) **Nueva institución.-** Es una entidad o institución del Estado que en virtud de los correspondientes actos normativos dan lugar a procesos de reestructuración y se crea como nueva, asumiendo competencias, atribuciones, responsabilidades, funciones, productos y/o servicios que la institución receptora va asumir y con las que previamente no contaba.
- c) **Procesos y/o competencias duplicadas, homologadas y/o idénticas.-** Son procesos, competencias, atribuciones, responsabilidades, funciones, productos y/o servicios de características duplicadas, homologadas y/o idénticas, existentes en la institución receptora, debidamente evidenciadas en sus instrumentos de gestión institucional.

Art. 4.- De la preparación de información del personal.- Dentro del término de cinco (5) días, contados a partir de la emisión del presente acuerdo, la institución en proceso de reestructuración deberá consolidar y remitir la información determinada en los formatos establecidos en el portal web del Ministerio del Trabajo www.trabajo.gob.ec.

CAPÍTULO II DE LAS FASES DE LA EVALUACIÓN

Art. 5.- De las fases de la evaluación.- El proceso de evaluación para los procesos de reestructura está compuesto de las siguientes fases:

- a. Elaboración de la estructura provisional institucional;
- b. Análisis del talento humano;
- c. Evaluación del personal; y,
- d. Elaboración del informe técnico para el traspaso y desvinculación del personal.

Sección 1a. DE LA ELABORACIÓN DE LA ESTRUCTURA PROVISIONAL

Art. 6.- De la elaboración de la estructura provisional.- Para efectos de iniciar el proceso de evaluación establecido en este acuerdo, la máxima autoridad de la institución en proceso de reestructuración o nueva institución, deberá observar lo siguiente:

- a) La institución en proceso de reestructuración o la nueva institución definirá una estructura institucional provisional de conformidad a las competencias determinadas en el acto normativo que lo origine; y,
- b) La institución en proceso de reestructuración o nueva institución deberá definir el número de puestos que se requiere en cada unidad y/o proceso, para mantener y garantizar la prestación de los servicios públicos, observando los criterios de optimización, tomando como referente la Población Económicamente Activa (PEA) institucional.



La institución en proceso de reestructuración o la nueva institución deberán elaborar o modificar sus instrumentos de institucionalidad dentro del plazo establecido en el acto normativo que origine la reestructura.

La elaboración de los instrumentos de institucionalidad, no constituirán requisito para la aprobación de la estructura provisional ni para la ejecución de la evaluación del talento humano, misma que será efectuada únicamente bajo los instrumentos de la estructura provisional.

Art. 7.- De la aprobación de la estructura provisional.- Previo a la evaluación del talento humano, la institución en proceso de reestructuración o la nueva institución remitirá un informe técnico aprobado por la máxima autoridad, al Ministerio del Trabajo donde conste la estructura provisional institucional, de conformidad con el artículo 6 de la presente norma.

El Ministerio del Trabajo, a través de su unidad competente, revisará, observará y, de ser el caso, aprobará la estructura provisional propuesta a fin de que la institución inicie la evaluación del talento humano sobre la misma.

Sección 2a. DEL ANÁLISIS DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL

Art. 8.- Del análisis del talento humano de la institución en proceso de reestructuración o la nueva institución.- La institución en proceso de reestructuración o la nueva institución en coordinación con el Ministerio del Trabajo, analizará el personal indispensable y necesario de la institución en proceso de supresión, eliminación o similares de conformidad con el acto normativo correspondiente, a fin de emitir su informe técnico aprobado por su máxima autoridad, el mismo que tendrá el detalle de los procesos, competencias, atribuciones, responsabilidades, funciones, productos y/o servicios que se encuentren duplicados, homologados y/o idénticos, con el objeto de determinar el personal perteneciente a la institución que se elimina o suprime y que deberá ser incorporado y/o de ser el caso desvinculado.

En el caso de crearse una nueva institución todo el personal perteneciente a la institución que se elimina o suprime, será sujeto a este mismo análisis, para determinar su traspaso según lo establecido en el artículo 14 del presente acuerdo; así como, su desvinculación en concordancia con el artículo 15 del presente instrumento, de ser el caso, priorizando a los procesos sustantivos.

Art. 9.- De los parámetros del proceso de evaluación, selección y optimización del talento humano.- Una vez concluido el proceso determinado en el artículo precedente, y en base al número de puestos aprobados en la estructura provisional, la evaluación del talento humano para el proceso de reestructuración, considerará los siguientes factores:

- a. Evaluación del desempeño; y,
- b. Instrucción formal y experiencia.



Art. 10.- Del factor de evaluación del desempeño.- En primer lugar, únicamente se tomará en cuenta a los servidores públicos que en el factor cuantitativo de la evaluación del desempeño realizada el último período de evaluación a los servidores públicos de la institución que se elimina o suprime, posean una calificación que esté comprendida entre el 90% y 100%.

Los resultados se ubicarán en orden descendente acorde al valor cuantitativo consolidado obtenido en la evaluación referida.

En caso de que la institución no tenga la calificación de la evaluación del desempeño del año inmediato anterior, la Unidad de Administración del Talento Humano deberá adjuntar un informe técnico que justifique el motivo por el cual no se ejecutó la evaluación del desempeño de acuerdo a lo determinado en la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, para lo cual, la Unidad de Administración del Talento Humano en conjunto con el jefe inmediato del servidor tendrá la obligación de evaluar el factor “Niveles de Eficiencia del Desempeño Individual”, correspondiente al ejercicio fiscal en el que no fue evaluado el servidor, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa a la que hubiere lugar. La nota obtenida por parte del servidor, servirá de sustento para la aplicación del presente acuerdo.

Art. 11.- Del factor de instrucción formal y experiencia.- Del listado de servidores públicos obtenido en el artículo 10 del presente acuerdo, la institución en proceso de reestructuración o la nueva institución evaluará la instrucción formal y la experiencia solicitada en el perfil del puesto de la institución que se elimina o suprime, contrastada con la instrucción formal y experiencia que mantenía el servidor público pre seleccionado para ocupar el puesto.

Art. 12.- De la determinación de la evaluación final del personal.- Con las calificaciones de evaluación del desempeño obtenidas; la validación del cumplimiento del perfil del puesto en cuanto a los factores de instrucción formal y experiencia; se ubicará a los servidores públicos con mayor calificación en la evaluación del desempeño hasta cubrir el personal requerido, observando los criterios de optimización y no duplicidad de funciones.

Art. 13.- De las calificaciones idénticas.- En caso de calificaciones idénticas entre los servidores públicos que obtuvieron los mejores puntajes en la evaluación del desempeño, el orden entre las calificaciones idénticas será definido de la siguiente manera:

- a) Por la calificación que hubieren obtenido en la “*calidad y oportunidad de los productos/servicios entregados*” del factor niveles de eficiencia del desempeño individual en la evaluación del desempeño, en orden descendente;
- b) Si no es suficiente la solución prevista en el literal precedente, por la calificación que hubieren obtenido en el “*conocimiento específico*” del factor niveles de eficiencia del desempeño individual en la evaluación del desempeño, en orden descendente; y,
- c) En caso de persistir el empate, por la calificación que hubieren obtenido en las “*competencias técnicas*” del factor niveles de eficiencia del desempeño individual en la evaluación del desempeño, en orden descendente.

Sección 3a.
DEL INFORME TÉCNICO PARA EL TRASPASO Y
DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL

Art. 14.- Del informe técnico.- La institución en proceso de reestructuración o la nueva institución remitirá al Ministerio del Trabajo y a la institución que se elimina o suprime, un informe técnico aprobado por su máxima autoridad con los resultados de la evaluación del talento humano y la determinación de los servidores que serán parte de la misma, así como de los servidores públicos que al no pasar los parámetros de evaluación, terminarán sus contratos o suprimirán sus partidas; para lo cual, la institución en proceso de reestructuración o la nueva institución solicitará al Ministerio de Economía y Finanzas el dictamen presupuestario correspondiente, con el fin de realizar los siguientes movimientos:

- a) El traspaso de puestos ocupados por servidores públicos con nombramiento permanente, a la institución en proceso de reestructuración o a la nueva institución, de conformidad a la normativa legal vigente; y,
- b) La desvinculación o supresión de partidas del resto del personal.

La Unidad de Administración del Talento Humano de la institución en proceso de reestructuración o nueva institución deberá realizar los actos administrativos correspondientes, con el fin de realizar los movimientos de personal determinados.

Art. 15.- De la desvinculación de los servidores públicos.- La desvinculación del personal se realizará en los siguientes casos:

1. Cuando las calificaciones en la evaluación del desempeño de todos los servidores públicos pertenecientes a la institución que se elimina o suprime, entre otras figuras; realizadas en el último año fiscal, sean igual o inferior a 89.99%;
2. Cuando los servidores públicos pertenecientes a la institución que se elimina o suprime, entre otras figuras; mantengan un contrato de servicios ocasionales, de conformidad con lo señalado en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público; y,
3. Cuando los servidores públicos pertenecientes a la institución que se elimina o suprime, entre otras figuras; mantengan nombramiento provisional al amparo del artículo 18 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Se exceptúa de la aplicación del presente artículo a los servidores públicos de cualquier modalidad contractual que se encuentren debidamente certificados al amparo del artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador; al momento de la expedición del acto normativo que originó la reestructura.

En base al análisis realizado, la institución en proceso de reestructuración procederá con la desvinculación por notificación y/o supresión del puesto de los servidores públicos que no calificaron dentro de la evaluación del talento humano expedida en este acuerdo y de conformidad con los plazos establecidos en el acto normativo que origina el proceso de fusión, fusión por absorción, escisión, supresión, subsunción, eliminación o similares



observando los criterios de optimización.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Se exceptiona del proceso de evaluación al que se hace referencia en el presente acuerdo, y serán incorporados a la institución en proceso de reestructuración o la nueva institución a los servidores públicos que se encuentren inmersos en los siguientes casos:

- a) Los servidores públicos que correspondan a la escala del nivel jerárquico superior de la institución que se elimina o suprime, pues serán desvinculados inmediatamente.
- b) Los servidores públicos con discapacidad o enfermedades catastróficas, calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, con nombramiento permanente, siempre y cuando cuenten con una calificación igual o mayor al 80% en la evaluación del desempeño realizada el último período de evaluación.
- c) Los servidores públicos con nombramiento permanente que sean sustitutos de personas con discapacidad debidamente certificados y que posean una calificación igual o mayor al 80% en la evaluación del desempeño realizada el último período de evaluación.
- d) Las servidoras públicas que se encuentren en estado de embarazo avalado mediante certificado médico, gozando de su licencia por maternidad y/o con permiso para el cuidado del recién nacido y lactancia que mantengan nombramiento permanente, nombramiento provisional o un contrato de servicios ocasionales. En caso de que la servidora pública a la que se refiere el literal mantenga un contrato de servicios ocasionales, deberá respetarse lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público en relación a su estabilidad y deberá ser ubicada en la estructura provisional, según su perfil.
- e) Los servidores públicos cuyos puestos se encuentren en uso de licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración, por estudios de formación de postgrado o que se encuentren devengando el tiempo invertido en su formación; a la fecha de la expedición del acto normativo de reestructuración de la institución.
- f) Los servidores públicos dignatarios electos por votación popular así como los servidores públicos que se encuentren reemplazando a los referidos dignatarios de manera temporal u ocasional.
- g) Los puestos vacantes que se encuentren en litigio serán traspasados directamente.

SEGUNDA.- Los servidores públicos de la institución que se elimina o suprime, que se encuentren en comisión de servicios, con o sin remuneración, prestando sus servicios en otra institución del sector público, deberán reintegrarse de manera obligatoria y sin excepción alguna, en un término no mayor a quince (15) días desde la expedición del acto normativo que origina el proceso correspondiente, para ser parte del proceso de evaluación.

Es responsabilidad de la institución donde el servidor prestó sus servicios y evaluó su desempeño, de ser el caso, el remitir a la institución de origen oportunamente, a solicitud de esta última, la información que se requiere para llevar a cabo el proceso establecido en la presente norma.



TERCERA.- Para los servidores públicos de la institución que se elimine o suprima que se encuentren en comisión de servicios con remuneración o licencia sin remuneración por estudios de postgrado dentro y fuera del país, la institución en proceso de reestructuración realizará el trámite administrativo respectivo con la autorización del traspaso de la partida del servidor público a la institución en proceso de reestructuración o a la nueva institución y se reintegrará una vez finalizada su licencia o comisión de servicios, a fin de proceder con la respectiva devengación.

CUARTA.- La institución que se elimine o suprima que mantenga concursos de méritos y oposición planificados y/o difundidos, deberán declararlos desiertos bajo el literal g) del artículo 39 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-0022, hasta finalizar el mes en el cual se expidió el acto normativo que origine su supresión o su eliminación.

QUINTA.- Para los servidores públicos que se encuentran en período de prueba por la declaración de ganadores de concursos de méritos y oposición dentro del proceso de reestructuración, se acogerán al proceso establecido en el artículo 9 del presente acuerdo.

En caso de no completar el periodo de prueba, el jefe inmediato solicitará a la autoridad nominadora en aplicación de lo establecido en el artículo 226 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, la evaluación previa a remitir la información solicitada en el artículo 4 del presente acuerdo.

SEXTA.- Para los trabajadores que se encuentren vinculados bajo el régimen de Código del Trabajo, la institución en proceso de reestructuración o la nueva institución realizará el análisis de ubicación a los trabajadores de ser el caso, según las necesidades institucionales y requisitos establecidos en la normativa legal vigente.

En caso de que su ubicación no proceda, la institución en proceso de reestructuración o nueva institución incluirá esta información en el informe técnico referido en el artículo 14 del presente acuerdo para que la institución que se elimine o suprima de por terminada la relación laboral, conforme las disposiciones de la normativa legal aplicable a cada caso.

SÉPTIMA.- En los casos de duda que surjan de la aplicación del presente acuerdo, el Ministerio del Trabajo, absolverá las consultas y proporcionará la asesoría, el apoyo técnico a las instituciones en procesos de reestructuración en conformidad con lo determinado en el literal i) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

OCTAVA.- Para los servidores públicos con nombramiento permanente que al momento de la eliminación o supresión desempeñen funciones dentro del nivel jerárquico superior, la calificación que se tomará en cuenta para su evaluación será la “*percepción del nivel jerárquico superior*” establecido en la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, siempre y cuando su calificación sea igual o superior al 85%; caso contrario, se procederá con su desvinculación de acuerdo a lo determinado en el presente acuerdo.

En caso de que un servidor excepcionalmente no cuente con la nota consolidada de la Evaluación del Desempeño por los casos descritos en la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, únicamente se tomará en cuenta la nota correspondiente al factor “*Niveles de Eficiencia del Desempeño Individual*”.



NOVENA.- Los servidores públicos que tengan 70 años de edad o más deberán jubilarse obligatoriamente.

DÉCIMA.- El incumplimiento del proceso de evaluación genera la determinación de responsabilidades a los servidores públicos por acción u omisión de la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General, normas técnicas aplicables y demás disposiciones emitidas por el Ministerio del Trabajo, de conformidad a lo establecido en las Disposiciones Generales Sexta y Décima de la citada Ley, para lo cual, la máxima autoridad de cada institución comprometida en el proceso de reestructura emitirá y aprobará un informe técnico con las acciones y los plazos o términos de realización de las mismas, a efecto de dar cumplimiento al acto normativo.

DÉCIMA PRIMERA.- Las directrices determinadas en el presente acuerdo, constituyen parte de las acciones que son atribuidas al Ministerio del Trabajo dentro del proceso de evaluación y selección de talento humano, las mismas que se sustentan en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.- Las instituciones determinadas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, que se encuentren en procesos de reestructuración institucional por eliminación, fusión, fusión por absorción, escisión, supresión o eliminación de la institución de conformidad con el acto normativo correspondiente, iniciarán el decurrimiento de los términos del presente Acuerdo, a partir de su suscripción sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-195, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 11 de 5 de agosto de 2019 y toda norma de igual o inferior jerarquía que se oponga a lo dispuesto en el presente acuerdo.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 27 días del mes de mayo de 2020.

Abg. Luis Arturo Poveda Velasco
MINISTRO DEL TRABAJO