



INFORMATIVO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL No. 18-0907

CONTENIDO

FUNCIÓN EJECUTIVA

MINISTERIO DEL TRABAJO

MDT-2018-0175 en que se expide el instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad.

MDT-2018-0176 que reforma el Acuerdo Ministerial N° 0169-2012, publicado en el Registro Oficial 844 de 04 de diciembre de 2012.

MDT-2018-0185 en que se expide las directrices para los procesos de desvinculación de servidoras y servidores con nombramiento permanente con el fin de acogerse al retiro por jubilación.

RESOLUCIÓN:

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

C.D.574 que reforma las resoluciones Nos. C.D. 480 de 18 de marzo de 2015 y otra.

Nro. MDT-2018-0175

Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta

MINISTRO DEL TRABAJO

Considerando:

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, indica que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean

atribuidas en la Constitución y la ley, y que tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;

Que, el artículo 154 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que a las Ministras y los Ministros de Estado, les corresponde, además de las atribuciones establecidas en la ley, 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 11 numeral 9 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige, entre otros, por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación y transparencia;

Que, el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8 establece que las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y cuando no se haya fijado sanción especial, la o el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia;

Que, el Ecuador con fecha 26 de agosto de 1975 ha ratificado el Convenio No. 87 de la OIT, sobre la inspección del trabajo;

Que, el artículo 4 del Código del Trabajo determina que los derechos del trabajador son irrenunciables y que será nula toda estipulación en contrario;

Que, los artículos 42 y 44 del Código del Trabajo establecen respectivamente, las obligaciones y las prohibiciones de los empleadores con relación a sus trabajadores;

Que, el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: “La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales”;

Que, el artículo 12 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: “La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número.”

Que, el artículo 542 del Código del Trabajo, en sus numerales 1, 3, 4, 5, 7, 9, y 10, establece las atribuciones de los Directores Regionales del Trabajo relacionadas con su obligación de precautelar el cumplimiento de las obligaciones laborales;

Que, el artículo 545 del Código del Trabajo, en sus numerales 1, 2 y 4 establece las atribuciones de los inspectores del trabajo relacionadas con su obligación de precautelar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y trabajadores;

Que, el artículo 628 del cuerpo legal en mención, establece que las violaciones de las normas en el ámbito laboral serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes, y cuando no se haya fijado sanción especial, la o el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de Norte América y para su aplicación se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor;

Que, el artículo 631 del Código del Trabajo, establece que tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción.

Que, es necesario realizar acciones de verificación de cumplimiento de la normativa laboral de los empleadores y en caso de incumplimiento, sancionarlos conforme a la ley cuando se vulneren los derechos de las personas trabajadoras;

En ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 154 numeral 1 de la Constitución de la República y 539 del Código del Trabajo.

Acuerda:

**EXPEDIR EL INSTRUCTIVO QUE REGULA EL PORCENTAJE DE INCLUSIÓN
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Capítulo I

Generalidades

Art. 1.- Objeto.- El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular y establecer el porcentaje mínimo para la contratación de trabajadores con

discapacidad, tomando en consideración lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento.

Art. 2.- Ámbito de aplicación.- El presente Acuerdo Ministerial será de inmediata aplicación para los empleadores públicos o privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores estables y en adelante.

Capítulo II

Glosario de términos

Art. 3.- Para efectos de aplicación de la presente norma, se deberán considerar dentro de su contexto, las siguientes definiciones:

a) Persona con discapacidad.- Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.

b) Sustitutos directos.- Se considerarán como trabajadores sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral siempre y cuando el niño niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; de igual manera se considera como trabajadores sustitutos directos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75% conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS;

c) Sustituto por solidaridad humana.- Personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente en sustitución de una persona con discapacidad severa, que no cuente con

referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo.

d) Discapacidad severa.- Conforme a la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, discapacidad severa corresponde a una condición de discapacidad muy grave o severa, a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, significa que los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria; esto es la imposibilidad para la realización de actividades de auto cuidado, es decir para vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal, incluye las deficiencias permanentes severas que originan una discapacidad muy grave y supone la dependencia de otras personas para la realización de las actividades más esenciales de la vida diaria; en las que se incluirán personas con: retraso mental grave y profundo; sordo – ceguera total; discapacidad psicológica grave y muy grave y tetraplejia con afectación total de miembros superiores e inferiores; en todo caso esta condición será determinada de manera expresa, por los equipos de calificación de discapacidad de la autoridad sanitaria nacional.

Capítulo III

Del porcentaje de cumplimiento.

Art. 4.- Obligación del empleador.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Art. 5.- De los sustitutos.- Considerando las definiciones establecidas en el presente Acuerdo Ministerial, podrán ser trabajadores sustitutos, aquellos que hayan obtenido dicha calidad mediante la correspondiente

certificación emitida por las autoridades correspondientes, sin embargo este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades

Art. 6.- Forma de cálculo del porcentaje de cumplimiento.- El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número, en tal virtud el empleador por cada veinticinco (25) trabajadores estables deberá contratar (1) una persona con discapacidad.

Capítulo IV

De las inspecciones y sanciones por incumplimiento del porcentaje

Art. 7.- De los Inspectores del Trabajo.- Los Inspectores del Trabajo son los encargados de efectuar los procesos de verificación de incumplimiento de la presente norma, utilizando los procedimientos establecidos en los Acuerdos Ministeriales que regulan la aplicación de las inspecciones en los lugares de trabajo.

Para el efecto y en el desarrollo de la inspección, deberán observar los principios de eficiencia, celeridad, objetividad, imparcialidad, sana crítica, porcentaje de cumplimiento respecto a la contratación de personas con discapacidad y la forma de cálculo establecido en esta normativa.

Art. 8.- De las sanciones.- El empleador que incumpla con lo dispuesto en este Acuerdo Ministerial, será sancionado conforme el inciso cuarto del numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo, es decir con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director Regional del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Dirección de Grupos Prioritarios; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

DISPOSICIÓN FINAL

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

Dado en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, D. M. a, 09 de agosto de 2018.

f.) Abg. Raúl Ledesma Huerta, Ministro del Trabajo.

No. MDT-2018-0176

Raúl Clemente Ledesma Huerta

MINISTRO DEL TRABAJO

Considerando:

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: "El trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico,

fuente de realización personal y base de la economía, siendo el Estado el que garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un lugar de trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”;

Que, el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone 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, determina 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 325 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: “(...) el Estado garantizará el derecho al trabajo”;

Que, el numeral 1 del artículo 326 de la Constitución de la República, establece el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

Que, en los artículos 47, 47.1, 47.2, 49, 50, 51 y 57 del Código del Trabajo se establecen los parámetros básicos sobre los cuales se debe ejecutar los horarios regulares u ordinarios en los centros de trabajo.

Que, el artículo 55 del Código del Trabajo establece la posibilidad de que existan horarios especiales y que estos requieren de autorización del Ministerio del Trabajo.

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 0169-2012, publicado en el Registro Oficial Nro. 844 de 04 de diciembre de 2012, se emitió las Normas que Regulan la Aplicación y Procedimiento de Autorización de Horarios Especiales;

Que, en aplicación del numeral 4 de la Disposición Reformatoria Quinta del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI), que

agregó al Código del Trabajo, el artículo 23.1, con el cual se le otorgó al Ministerio del Trabajo la facultad de regular las relaciones especiales de trabajo que no se regulen en el citado Código, el Ministerio del Trabajo mediante Acuerdos Ministeriales Nros. 73, 74, 75, 96 y 97 del 2018, expidió las normas que regulan las modalidades contractuales para los sectores: turístico, bananero, florícola, agrícola y ganadero respectivamente.

Que, mediante Decreto Supremo Nro. 2477, publicado en Registro Oficial 591 de 22 de Mayo de 1978, el Ecuador ratificó el Convenio sobre la Protección de los Trabajadores contra los Riesgos Profesionales debido a la Contaminación del Aire, el Ruido y las Vibraciones en el lugar de trabajo (Convenio Nro. 148), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la ciudad de Ginebra, el 20 de Junio de 1977;

Que, literal b del artículo 3 del Convenio Nro. 148 de la Organización Internacional del Trabajo, señala: "El término ruido comprende cualquier sonido que pueda provocar una pérdida de audición o ser nocivo para la salud o entrañar cualquier otro tipo de peligro";

Que, el numeral 1 del artículo 4 del Convenio Nro. 148 de la Organización Internacional del Trabajo, señala: "La legislación nacional deberá disponer la adopción de medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos";

Que, el artículo 7 de la Ley de Ejercicio Profesional de Tecnólogos Médicos, publicada en Registro Oficial Suplemento 643 de 28 de Febrero de 1995 determina que "Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo establecidas en el Código del Trabajo, analizarán los riesgos provenientes de las actividades en las diferentes especializaciones de la tecnología médica, con el fin de establecer jornadas especiales de trabajo en las especialidades que corresponda";

Que, el artículo 18 del Decreto Ejecutivo Nro. 1658 publicado en el Registro Oficial Nro. 374 de 03 de agosto de 1998 determina que: "Los Tecnólogos Médicos que laboren en Instituciones Públicas, Semipúblicas, Privadas y de

Beneficencia que se encuentran expuestos a riesgos de contaminación y radiaciones, que puedan provocar incapacidades temporales o permanentes y otras enfermedades profesionales que afecten física o emocionalmente al profesional, laborarán de conformidad con lo dispuesto en el Art. 7 de la Ley del Ejercicio Profesional de Tecnólogos Médicos.

Para el caso de los Profesionales que por la naturaleza de sus funciones y complejidad de la Casa de Salud respectiva, y que realizan turnos: matutinos, vespertinos y nocturnos en horarios rotativos, su jornada será de seis horas de trabajo diurno, doce horas de trabajo nocturno, cada dos noches y dos días de descanso obligatorio semanales”;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 8, de 24 de mayo de 2017, el Presidente Constitucional de la República, señor licenciado Lenín Moreno Garcés, designa al señor abogado Raúl Clemente Ledesma Huerta, como Ministro del Trabajo;

En ejercicio de las atribuciones que le confieren el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador:

Acuerda:

Reformar el Acuerdo Ministerial Nro. 0169-2012, publicado en el Registro Oficial 844 de 04 de diciembre de 2012 que emitió las Normas que Regulan la Aplicación y Procedimiento de Autorización de Horarios Especiales.

Art. 1.- En todo el texto del Acuerdo Ministerial Nro. 0169- 2012, sustitúyase las palabras “Ministerio de Relaciones Laborales”, por las siguientes: *“Ministerio del Trabajo”*

Art. 2.- Sustitúyase el artículo 2, por el siguiente:

“Art. 2.- Horarios especiales.- Se consideran horarios especiales y por tanto están sujetos a autorización del Ministerio del Trabajo, todos aquellos horarios que por necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio y conforme al principio de la primacía de la realidad, no cumplan con alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo anterior, es decir:

1. Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria.
2. Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos.
3. Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.
4. Que implique una jornada parcial de treinta y seis (36) horas semanales, que podrán ser distribuida en hasta seis (6) días a la semana.
5. Que impliquen una jornada especial de cuarenta (40) horas semanales, que podrán ser distribuida en hasta seis (6) días a la semana.
6. Que se realicen en Call Center, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana.
7. Que se realicen en casas de salud, respecto a radiaciones nocivas para el ser humano, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana.
8. Que se realicen en el subsuelo, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana.

De acuerdo a las necesidades del empleador, podrá existir más de un horario especial sometido a autorización del Ministerio del Trabajo.

En caso de empresas o empleadores que no cuenten con trabajadores al momento de la solicitud de aprobación de horarios especiales, deberán adjuntar una certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de no contar con trabajadores.

Entiéndase como jornada parcial, a aquella que se celebra para prestar servicios durante un tiempo inferior a las ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) semanales y menos de ciento sesenta (160) horas al mes”.

DISPOSICION TRANSITORIA

DISPOSICION ÚNICA.- El Ministerio del Trabajo, en el término de noventa (90) días, a partir de la vigencia del presente Acuerdo Ministerial, implementará en su sistema informático la autorización de horarios

especiales en línea; sin embargo, hasta la implementación de dicho sistema se deberá estar a lo dispuesto por el artículo 3 de la presente Norma.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo Ministerial 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 09 de agosto de 2018.

f.) Abg. Raúl Ledesma Huerta, Ministro del Trabajo.

No. MDT-2018-0185

Abg. Raúl Ledesma Huerta

MINISTRO DEL TRABAJO

Considerando:

Que, el artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, en el literal a) señala que es competencia del Ministerio del Trabajo ejercer la rectoría en materia de remuneraciones y expedir las normas técnicas correspondientes de talento humano;

Que, el último inciso del artículo 81 de la Ley ibídem, establece que: “Las servidoras y servidores, a los setenta (70) años de edad, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto. Percibirán una compensación conforme a la Disposición General Primera.”;

Que, el artículo 129 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, recoge el derecho de los servidores públicos, que se acojan a los beneficios de la jubilación, a recibir por una sola vez 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, a partir del año 2015, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias

correspondientes en función de la disponibilidad presupuestaria correspondientes;

Que, el artículo 288 del Reglamento General a la LOSEP, determina la compensación por jubilación y retiro no obligatorio, de la o el servidor público que cumpla con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, que podrá presentar voluntariamente su solicitud de retiro de servicio público, 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 LOSEP;

Que, en el artículo 289 del Reglamento ibídem, se establece para la compensación por jubilación y retiro obligatorio que de acuerdo al inciso sexto del artículo 81 de la Ley Orgánica del Servicio Público 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;

Que, el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, señala en su artículo 115 que: "Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar ni contraer obligaciones sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria"; por lo que, es indispensable que para cumplir con las normas Constitucionales y legales señaladas en los considerandos anteriores, se obtenga la respectiva certificación presupuestaria, además a la planificación de talento humano de cada institución;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 1212 publicado en el Registro Oficial No. 881 de 14 de noviembre de 2016, se suprimió el Comité de Gestión Pública Institucional; y, se transfirieron dichas competencias al Ministerio del Trabajo, con el fin de coordinar de mejor manera la gestión y optimización del talento humano y el conjunto de procedimientos y

herramientas integrados para ordenar, desarrollar, potencializar, comprometer y motivar al talento humano; entendiéndose como optimización del talento humano a los procesos de ingresos por méritos, movimientos, traspasos, traslados y desvinculaciones de personal;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0094 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 2, de 29 de mayo de 2017, el Ministerio del Trabajo expidió las Directrices para los Procesos de Desvinculación de Servidoras y Servidores con Nombramiento Permanente para Acogerse al Retiro por Jubilación; Que, es necesario establecer lineamientos que viabilicen la correcta ejecución de los procesos de desvinculación de las y los servidores que se acogen al retiro por jubilación de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General;

Que, mediante oficio Nro. MEF-VGF-2018-0211-O de 08 de agosto de 2018, el Ministerio de Economía y Finanzas, de conformidad con la competencia que le otorga el artículo 132 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público, emitió el dictamen presupuestario favorable, previo a la expedición del presente acuerdo; y,

En uso de las atribuciones que le confiere el artículo 154, numeral 1 de la Constitución de la República y el artículo 51, literal a) de la Ley Orgánica del Servicio Público,

Acuerda:

**EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LOS PROCESOS DE DESVINCULACIÓN
DE SERVIDORAS Y SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PERMANENTE
CON EL FIN DE ACOGERSE AL RETIRO POR JUBILACIÓN**

Art. 1.- Del objeto.- Las directrices contenidas en este Acuerdo Ministerial tienen por objeto regular los requisitos y mecanismos para viabilizar los procesos de desvinculación de los servidores con nombramiento permanente que se acojan al retiro por jubilación en las instituciones del Estado.

Art. 2.- Del ámbito.- Las directrices contenidas en este Acuerdo Ministerial son de aplicación obligatoria en todas las instituciones del Estado

establecidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP.

Art. 3.- De los procesos de desvinculación de retiro por jubilación obligatoria.– Los servidores, a los setenta (70) años de edad, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto, para lo cual el Ministerio de Economía y Finanzas asignará los recursos anualmente en el Presupuesto General del Estado, en base a la información que para el efecto remita el Ministerio del Trabajo.

Art. 4.- Del retiro por invalidez.– Para el caso de la jubilación por invalidez, una vez que se cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto, para lo cual el Ministerio de Economía y Finanzas asignará los recursos en función del requerimiento institucional.

Art. 5.- De los procesos de desvinculación de retiro por jubilación no obligatoria. – La desvinculación de retiro por jubilación no obligatoria corresponde a los servidores con nombramiento permanente en los siguientes casos:

- a) Aquellos que tengan menos de setenta (70) años de edad, y que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social para acogerse a la jubilación.
- b) Por jubilación especial establecida en la Ley Orgánica de Discapacidades; y,
- c) Para los servidores que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) acredite su retiro de jubilación por invalidez.

Art. 6.- De la planificación.– Las y los servidores con nombramiento permanente que cumplieron 70 años de edad y se acojan al retiro por jubilación obligatoria determinada en el artículo 3 del presente Acuerdo; y, que cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán de sus funciones.

Para tal efecto, la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH institucional, incorporará de oficio a la planificación institucional del talento humano del ejercicio fiscal en curso, a los servidores que se encontraren en las condiciones determinadas en el párrafo anterior.

Los servidores con nombramiento permanente descritos en los artículos 4 y 5 del presente Acuerdo, presentarán la solicitud de retiro para acogerse a la jubilación, misma que será receptada por la Unidad de Administración del Talento Humano – UATH institucional, y se procederá de conformidad con lo establecido en los artículos 8 y 9 del presente Acuerdo.

Corresponderá a la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH institucional, verificar durante cada ejercicio fiscal, aquellos servidores que cumplan con las condiciones o que estén próximos a cumplirlas para su jubilación, con la finalidad de que estos últimos sean considerados en la planificación del talento humano del siguiente ejercicio fiscal.

Art. 7.- Del registro de la planificación.- Con el fin de planificar y registrar el beneficio señalado en el artículo 129 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, los servidores con nombramiento permanente que cumplan con los requisitos para acogerse a la compensación por jubilación, deberán presentar la información solicitada por la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH institucional, conjuntamente con su solicitud escrita para acogerse a la jubilación.

Los servidores con nombramiento permanente para acogerse a este beneficio deberán remitir la solicitud de retiro por jubilación con los requisitos establecidos y documentos habilitantes determinados en el artículo 8 de este Acuerdo, hasta el 31 de marzo de cada año a la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH institucional, a fin de que valide y remita los expedientes físicos, hasta el 30 de abril de cada año para su registro en el Ministerio del Trabajo.

Será considerado para el registro por parte del Ministerio del Trabajo, la fecha de ingreso de la documentación remitida por la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH institucional de los servidores con nombramiento permanente cesados en funciones por efecto de la

letra j) del artículo 47 de la LOSEP, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales vigentes establecidos en la LOSEP; Ley Orgánica de Discapacidades; Ley de Seguridad Social; y, demás normativa legal relacionada que expida el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS. En caso de que el expediente no esté completo, se concederá un plazo máximo de quince (15) días para subsanar la documentación presentada y volverla a ingresar; cualquier ingreso fuera de esos plazos será considerado en el registro de la planificación de este beneficio en el siguiente ejercicio fiscal.

Se establecerán responsabilidades y sanciones administrativas a que hubiere lugar, cuando la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH institucional no diere cumplimiento a lo determinado en el presente artículo.

Los expedientes de los servidores con nombramiento permanente cesados conforme lo señalado en la letra j) del artículo 47 de la LOSEP, que ingresen en los meses de abril a diciembre de cada año, se los registrará para la planificación de este beneficio en el siguiente ejercicio fiscal.

Art. 8.- De la solicitud de retiro.- Las Unidades Administrativas del Talento Humano – UATH institucional, receptorán las peticiones de los servidores públicos que se acojan al presente Acuerdo Ministerial, dicha petición contendrá al menos:

1. La manifestación escrita de la voluntad de acogerse al retiro por jubilación, hasta el 31 de marzo de cada año, ante la UATH institucional. Toda petición que se presentare posterior a esta fecha, será tramitada e incluida en la planificación del siguiente ejercicio fiscal.
2. El servidor público prestará sus servicios en la institución, máximo hasta quince (15) días posteriores, contados a partir de la fecha de aceptación de la solicitud de retiro, de conformidad con este Acuerdo Ministerial.
3. La documentación habilitante que evidencie el cumplimiento de los requisitos legales vigentes establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP, Ley Orgánica de Discapacidades, Ley de Seguridad Social

y demás normativa relacionada que expida el Instituto de Seguridad Social - IESS.

Art. 9.- De la aceptación de la solicitud de retiro.- La autoridad nominadora o su delegado aceptará la petición presentada por el servidor con nombramiento permanente para acogerse al beneficio de la compensación por jubilación; que deberá estar considerada dentro de la planificación anual del talento humano para el ejercicio fiscal que corresponda siempre que cumpla los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, Ley Orgánica de Discapacidades, Ley de Seguridad Social y demás normativa legal relacionada que expida el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social -IESS.

La aceptación de la solicitud implica la terminación de la relación laboral, cumplidos los requisitos, la Unidad de Administración de Talento Humano institucional - UATH institucional procederá a desvincular al servidor con nombramiento permanente a fin de que pueda acogerse a la jubilación que le otorgue el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS, dentro de los 15 días posteriores contados desde la fecha de aceptación de la solicitud.

Art. 10.- Del pago de la Compensación de retiro por jubilación.- El pago del beneficio establecido en el artículo 129 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP se efectuará conforme lo siguiente:

La institución deberá contar con la asignación presupuestaria pertinente previo al pago de la compensación por jubilación.

Los servidores con nombramiento permanente que se acojan al retiro por jubilación, podrán recibir el valor de la compensación en el período fiscal posterior al que corresponda conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del presente Acuerdo Ministerial, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestaria.

El Ministerio del Trabajo sobre la base de la planificación y expedientes recibidos, solicitará al Ministerio de Economía y Finanzas, incluya en el Presupuesto General del Estado, el valor requerido para la compensación por retiro por jubilación, prescrito en el artículo 129 de la LOSEP.

Se exceptúa de lo dispuesto en el presente artículo a los casos de los servidores que tengan setenta (70) años o más que se acojan a la jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y aquellos jubilados por invalidez dictaminado por el IESS, a quienes el pago se realizará hasta el siguiente ejercicio fiscal, una vez validado el expediente por parte del Ministerio del Trabajo.

La Unidad de Administración de Talento Humano – UATH institucional emitirá una certificación del valor que deberá recibir el servidor público que se acogiere al retiro por jubilación de acuerdo a la planificación determinada en el artículo 6 del presente Acuerdo Ministerial.

En todos los casos, la certificación del valor del referido monto no generará intereses durante el tiempo transcurrido desde la fecha de cesación del servidor con nombramiento permanente hasta la fecha de ejecución del pago.

Es de exclusiva responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones del Estado remitir los expedientes debidamente revisados y aprobados para la validación del Ministerio del Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 7 del presente Acuerdo y demás normativa emitida para el efecto por esta Cartera de Estado.

Para el caso de la desvinculación de retiro por jubilación no obligatoria, el pago de esta compensación se suspenderá hasta que exista disponibilidad presupuestaria; o hasta que la o el servidor cesante cumpla 70 años de edad, en cuyo caso se podrá entregar Bonos del Estado, sin perjuicio de su acceso a la jubilación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 11.- De la priorización.- Cada expediente de los servidores con nombramiento permanente correspondiente a procesos de desvinculación de retiro por jubilación no obligatoria, obtendrá una calificación derivada de la metodología que se detalla en el Anexo del presente Acuerdo, por parte del Ministerio del Trabajo.

Dependiendo de la asignación presupuestaria otorgada por el Ministerio de Economía y Finanzas para realizar el pago del beneficio contemplado

en el artículo 129 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, se cancelarán los montos de acuerdo a la certificación del valor que le corresponde por compensación por jubilación y de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo, posterior a la verificación realizada por esta Cartera de Estado.

Art. 12.- Del pago en caso de fallecimiento del jubilado.- En caso de fallecimiento del jubilado se pagará a los derechohabientes el valor de la compensación por retiro por jubilación.

El valor de la compensación de retiro por jubilación integrará el haber hereditario del beneficiario, y su distribución se hará en favor de todos los derechohabientes legalmente reconocidos del jubilado fallecido.

Para el efecto, los derechohabientes o sus representantes presentarán la respectiva solicitud a la Unidad de Administración del Talento Humano – UATH institucional, a la cual adjuntarán la partida de defunción del causante, copia de los documentos de identificación de los derechohabientes y la posesión efectiva de los bienes del causante.

Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, los derechohabientes legalmente reconocidos de los jubilados beneficiarios fallecidos se sujetarán a lo dispuesto en el Código Civil.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Las instituciones del Estado que conforman el Presupuesto General del Estado, recibirán los recursos por parte del Ministerio de Economía y Finanzas, supeditado a la asignación presupuestaria anual otorgada a estos procesos.

SEGUNDA.- Los servidores con nombramiento permanente que se hayan acogido al pago por compensación de retiro por jubilación mediante Bonos del Estado, podrán recibir su valor en efectivo una vez cumplidos los setenta (70) años de edad, siempre que no se hubieren negociado dichos bonos, de conformidad a los procedimientos establecidos por el ente rector de las finanzas públicas.

TERCERA.- El pago de las pensiones mensuales vitalicias efectuadas por la autoridad competente a cargo de la seguridad social que por derecho

les corresponde a los servidores jubilados, se mantendrán independientemente de la entrega de bonos del estado correspondientes al pago por compensación de retiro por jubilación.

CUARTA.- Para los servidores con nombramiento permanente que laboran en las entidades, organismos, instituciones y empresas públicas que no forman parte del Presupuesto General del Estado, se sujetarán a las disposiciones reglamentarias que rigen o emitan para su aplicación, por lo que el Ministerio de Economía y Finanzas no asignará recursos del Presupuesto General del Estado para este propósito.

QUINTA.- Para los servidores con nombramiento permanente que laboran en las universidades y escuelas politécnicas públicas, la implementación del presente Acuerdo Ministerial se aplicará con cargo a sus propios presupuestos y no se asignará recursos adicionales del Presupuesto General del Estado.

SEXTA.- Los servidores con nombramiento permanente que antes del 22 de mayo del 2017, hayan cesado definitivamente en sus funciones de conformidad con el literal j) del artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, sin recibir el pago del beneficio determinado en el artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, se incluirán en la planificación de cada institución del Estado de conformidad a lo determinado en el artículo 7 del presente Acuerdo a petición de parte del interesado o de la Unidad de Administración del Talento Humano – UATH institucional, conforme a los expedientes validados por el Ministerio del Trabajo, que fueren ingresados a partir de la vigencia del presente Acuerdo.

Para que los servidores con nombramiento permanente que cesaron en funciones sean incluidos en la programación para el pago de compensación por concepto de jubilación de cada institución del Estado, deberán cumplir con la condición de constar como jubilado en el Instituto de Seguridad Social – IESS

Para los servidores con nombramiento permanente que se desvincularon a partir de enero de 2015, se efectuará sobre la base del salario básico

unificado para el trabajador privado en general del año 2015, al amparo del artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP.

El cálculo de los valores a percibir por este beneficio para los servidores con nombramiento permanente que se desvincularon antes del año 2015 al amparo del artículo 47 letra j) de la LOSEP, se efectuará sobre la base del salario básico unificado para el trabajador privado en general emitido por el Ministerio del Trabajo para el año en el que el servidor se desvinculó.

SÉPTIMA.- Cuando se haya aceptado la solicitud de retiro para acogerse a la jubilación conforme a lo dispuesto en la letra j) del artículo 47 de la LOSEP, y una vez que el servidor haya cesado en sus funciones, la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH institucional, no se podrá utilizar la partida vacante del servidor cesante, hasta la devengación del valor que le corresponda por concepto de compensación de retiro por jubilación, con excepción de las clases de puestos de profesionales de la salud y docentes que se encuentren considerados en calidad de prestadores de servicios y/o procesos agregadores de valor.

Las entidades que conforman el Presupuesto General del Estado, en el marco de la optimización de los recursos públicos, previo a la utilización de estas partidas vacantes una vez cumplida la condición señalada en el párrafo anterior, deberán contar con el informe favorable aprobado por la máxima autoridad institucional y la certificación presupuestaria del Ministerio de Economía y Finanzas.

En el caso de las partidas vacantes que dejan los servidores públicos que cesaron en funciones por retiro por jubilación obligatoria y por invalidez, el Ministerio del Trabajo solicitará al Ministerio de Economía y Finanzas, la eliminación de la partida vacante.

OCTAVA.- Las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones del Estado que forman parte del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, con base en la información que para el efecto les sea remitida por el Ministerio del Trabajo, serán las responsables de responder las consultas de los ex servidores, referentes al estado de los trámites que

correspondan a los expedientes de los servidores con nombramiento permanente que se acogieron al retiro por jubilación.

NOVENA.- Los Bonos del Estado mencionados en el artículo 10 del presente Acuerdo, no serán considerados como ingreso gravable para el pago del impuesto a la renta.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Los servidores públicos desvinculados con nombramiento permanente que presentaron las solicitudes para acogerse al retiro por jubilación a las Unidades de Administración del Talento Humano – UATHs institucionales desde el mes de mayo de 2017 y hasta antes de entrar en vigencia el presente acuerdo, cumpliendo con todos los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social, la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP y la Ley Orgánica de Discapacidades, conforme a lo dispuesto en la letra j) del artículo 47 de la LOSEP, deberán ser incluidos en la planificación del talento humano a fin de acogerse a la compensación establecida en el artículo 129 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP.

SEGUNDA.- Para aquellas instituciones del Estado que cuenten con fondos propios o tengan disponibilidad presupuestaria para el pago de la compensación por jubilación determinada en el artículo 129 de la LOSEP, podrán efectuar las modificaciones presupuestarias correspondientes, a efectos de cancelar a las y los servidores que se retiraron al amparo del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0094, de conformidad con el literal j) del artículo 47 de la Norma Ibidem.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única.- Deróguese el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017- 0094 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 2, de 29 de mayo de 2017.

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 30 de agosto de 2018.

f.) Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta, Ministro del Trabajo.

No. MDT-2018-00185

ANEXO

DIRECTRICES PARA LOS PROCESOS DE DESVINCULACIÓN DE SERVIDORAS Y SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PERMANENTE CON EL FIN DE ACOGERSE AL RETIRO POR JUBILACIÓN

A fin de determinar la priorización para el pago de los procesos de desvinculación de los ex servidores con nombramiento permanente que cumplan con los requisitos legales vigentes para acogerse al retiro por jubilación determinados en los Acuerdos Ministeriales Nos. MDT2016-100; MDT-2017-0063; MDT-2017-0094 reformado; y, el presente Acuerdo Ministerial, se realizará una calificación derivada de la sumatoria de tres (3) factores, de conformidad con el siguiente detalle:

1. Edad actual.- Se calculará la edad en años del servidor con nombramiento permanente a la fecha que se realice la corrida de la metodología de priorización señalada en este Acuerdo Ministerial, otorgando el puntaje de acuerdo al siguiente cuadro:

Edad actual	Puntos
70 años o más	4
Menos de 70 años	2

2. Condiciones complementarias de orden médico del ex servidor con nombramiento permanente.- Asigna una puntuación si el servidor con nombramiento permanente que se desvinculó acredita discapacidad o enfermedad catastrófica debidamente certificada por parte de la autoridad competente, de acuerdo a la siguiente tabla:

Condiciones complementarias de orden médico	Puntos
Discapacidad y enfermedad catastrófica	4
Discapacidad	3
Enfermedad catastrófica	3
Sin condición complementaria de orden médico adicional	1

3. Fecha de desvinculación.- Se calificará este factor de acuerdo a la fecha en la que el ex servidor con nombramiento permanente se desvinculó de la institución; de acuerdo al siguiente cuadro:

Fecha de desvinculación	Puntos
Hasta el 31 de diciembre de 2015	4
A partir del 01 de enero de 2016	2

Para el otorgamiento del puntaje de este factor, se deberá tomar en cuenta el día, mes y año correspondiente a la fecha de desvinculación de cada uno de los servidores con nombramiento permanente.

Una vez que se ha calificado a cada factor según los parámetros establecidos anteriormente; esta Cartera de Estado determinará un porcentaje de ponderación para cada uno de ellos.

Posteriormente, se multiplica este porcentaje por los puntos obtenidos en la calificación determinada en el inciso anterior; dando así el puntaje ponderado por cada factor. El puntaje final resultará de la sumatoria del puntaje ponderado de los factores, obteniendo un puntaje máximo de cuatro (4) puntos para cada servidor con nombramiento permanente.

El porcentaje de ponderación para cada factor se detalla en el siguiente cuadro:

No.	Factores	Porcentaje de Ponderación por factor
1	Edad actual	25%
2	Condiciones de orden médico del servidor con nombramiento permanente	50%
3	Fecha de desvinculación	25 %
Porcentaje Total		100%

La documentación de los ex servidores con nombramiento permanente remitido por las instituciones a esta Cartera de Estado estará sujeta a verificación, sin perjuicio de los puntajes ponderados obtenidos.

Finalmente, los expedientes se enlistarán en orden descendente según el número total de puntos obtenidos; priorizando el pago del beneficio contemplado en el artículo 129 de la LOSEP a los ex servidores con nombramiento permanente, del mayor al menor puntaje alcanzado.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 30 de agosto de 2018.

f.) Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta, Ministro del Trabajo.

No. C.D. 574

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Considerando:

Que, el artículo 3 numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que es deber primordial del Estado, garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción;

Que, el primer inciso del artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador, estipula que: "(...) La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas";

Que, el artículo 286 de la Constitución de la República establece que: "Las finanzas públicas, en todos los niveles de gobierno, se conducirán de forma sostenible, responsable y transparente y procurarán la estabilidad económica...";

Que, el inciso primero del artículo 370 de la Carta Magna señala que "El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro general obligatorio a sus afiliados"

Que, el artículo 101 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas dispone “En la formulación de las proformas presupuestarias del sector público, incluidas las de las empresas públicas, gobiernos autónomos descentralizados, banca pública y seguridad social, se observarán obligatoriamente las normas técnicas, directrices, clasificadores y catálogos emitidos por el ente rector del SINFIP”;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 135 de 1 de septiembre de 2017, suscrito por el Presidente Constitucional de la República, Lenín Moreno Garcés, se establecen “LAS NORMAS DE OPTIMIZACIÓN Y AUSTERIDAD DEL GASTO PÚBLICO”;

Que, la Norma de Control Interno “100-02 Objetivos del Control Interno” dispone que las entidades y organismos del Sector Público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, promoverán la eficacia, eficiencia y economía de las operaciones bajo principios éticos y de transparencia, para alcanzar la misión institucional;

Que, el artículo 17 de la Ley de Seguridad Social establece que: “El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, Seguro de Desempleo, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley”;

Que, mediante Resolución del Consejo Directivo No. C.D. 480 de 18 de marzo de 2015, se expide el “Plan de Austeridad y Restricción de Gastos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”; el cual es reformado a través de las Resoluciones Nos. C.D. 482 de 6 de abril de 2015 y 495 de 11 de julio de 2015;

Que, mediante memorando No. IESS-SDNGTH-2018- 3700-M de 26 de julio de 2018, la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano remitió el Informe Técnico No. SDNGTH-IESS-2018-1420, con el cual justifica la reforma a las Resoluciones Nos. C.D. 480 de 18 de marzo de 2015 y 482 de 6 de abril del mismo año;

Que, el 30 de julio de 2018 el Consejo Directivo del IESS en sesión extraordinaria modalidad virtual por auto convocatoria, toma conocimiento en primer debate del "Proyecto de Resolución para la reforma de las Resoluciones Nos. C.D. 480 de 18 de marzo de 2015 y C.D. 482 de 6 de abril de 2015".

Que, la Procuraduría General del IESS mediante Memorando No. IESS-PG-2018-0682-M de 31 de julio de 2018 emitió su criterio jurídico en el cual señala que "(...) considera procedente se eleve a conocimiento y aprobación del Consejo Directivo para segundo debate el "Proyecto de Resolución para la reforma de las Resoluciones C.D. 480 de 18 de marzo de 2015 y C.D. 482 de 6 de abril de 2015" el cual se encuentra elaborado en virtud de la normativa legal vigente y no contraviene disposición legal alguna".

Que, a través de Memorando No. IESS-DG-2018-1619-M de 31 de julio de 2018, la Dirección General eleva a conocimiento del Consejo Directivo el Proyecto de Resolución para la reforma de las Resoluciones C.D. 480 de 18 de marzo de 2015 y C.D. 482 de 6 de abril de 2015 así como su informe jurídico.

En uso de las facultades legales previstas en los literales c) y f) del artículo 27 de la Ley de Seguridad Social,

Resuelve:

Aprobar las siguientes reformas a las Resoluciones Nos. C.D. 480 de 18 de marzo de 2015 y 482 de 6 de abril de 2015.

Artículo 1.- Sustitúyase el inciso primero del literal b) del numeral 6.1 TALENTO HUMANO del artículo 6 de la Resolución No. C.D. 480 de 18 de marzo de 2015 por el siguiente:

"La creación de nuevas partidas tanto para personal administrativo como de salud será autorizado únicamente por Consejo Directivo. Prohibase la suscripción de contratos ocasionales o de contratos profesionales que creen nuevas partidas a las existentes, de tal manera que no incrementen la masa salarial."

Artículo 2.- Deróguese el artículo 2 de la Resolución No. C.D. 482 de 6 de abril de 2015.

DISPOSICIÓN GENERAL ÚNICA.- De la ejecución de la presente resolución se encargarán, en el ámbito de sus competencias, la Dirección General, la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar y Subdirección Nacional de Talento Humano.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.- La Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar y la Subdirección Nacional de Talento Humano deberán presentar en el plazo definido por Consejo Directivo, la Plantilla Óptima del personal administrativo y de salud para los Hospitales Generales (nivel 2 y 3), así como Hospitales Básicos (nivel 1).

Las nuevas contrataciones de personal incluidas aquellas que se realicen bajo la modalidad de servicios ocasionales respetarán la plantilla óptima una vez aprobada por parte del Consejo Directivo.

DISPOSICIÓN FINAL.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Comuníquese y publíquese.- Quito, Distrito Metropolitano, a los 31 días del mes de julio de 2018.

f.) Dr. Manolo Rodas Beltrán, Presidente, Consejo Directivo.

f.) Ing. Felipe Pezo Zúñiga, Representante Empleadores.

f.) Ab. Carlos Vallejo Burneo, Director General IESS, Secretario del Consejo Directivo.

Certifico.- Que la presente resolución fue aprobada por el Consejo Directivo del IESS en dos debates celebrados los días 30 y 31 de julio de 2018.

f.) Ab. Carlos Vallejo Burneo, Director General IESS, Secretario del Consejo Directivo.

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL.- Es fiel copia del original.- Lo certifico.- f.) , Prosecretaria, Consejo Directivo.