

**“PROYECTO DE GESTIÓN
DEL SUBSISTEMA DE EMPLEO EN EL SERVICIO
PÚBLICO”**

CUP: 113150000.0000.388033

JUNIO 2022

ÍNDICE Y CONTENIDO

ÍNDICE Y CONTENIDO	2
1. DATOS INICIALES DEL PRO54	
1.1. Tipo de solicitud de dictamen	4
1.2. Nombre del proyecto	4
1.3. Entidad ejecutora (UDAF)	5
1.4. Entidad operativa desconcentrada (EOD) / co-ejecutores	5
1.5. Gabinete sectorial	6
1.6. Sector, subsector y tipo de inversión	6
1.7. Plazo de ejecución	6
1.8. Monto total	6
2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA	7
2.1. Descripción de la situación actual del sector, área o zona de intervención y de influencia por el desarrollo del proyecto	7
2.2. Identificación, descripción y diagnóstico del problema	10
2.3. Línea base del proyecto	14
2.4. Análisis de oferta y demanda	16
2.5. Identificación y caracterización de la población objetivo	19
2.6. Ubicación geográfica e impacto territorial	20
3. ARTICULACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN	20
3.1. Alineación objetivo estratégico institucional	20
3.2. Contribución del proyecto a la meta del Plan Nacional de Desarrollo alineada al indicador del objetivo estratégico institucional	20
4. MATRIZ DE MARCO LÓGICO	21
4.1. Objetivo general y objetivos específicos	21
4.2. Indicadores de resultado	21
4.3. Marco lógico	22
4.3.1. Anualización de las metas de los indicadores del propósito	22
5. ANÁLISIS INTEGRAL	25
5.1. Viabilidad técnica	25
5.1.1. Descripción de la Ingeniería del Proyecto	25
5.1.2. Especificaciones técnicas	43
5.2. Viabilidad financiera fiscal	43
5.2.1. Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos.	45
5.2.2. Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos.	46
5.2.3. Flujo financiero fiscal	48
5.2.4. Indicadores financieros fiscales (TIR, VAN y Otros)	50
5.3. Viabilidad económica	50
5.3.1. Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento, ingresos y beneficios.	50
5.3.2. Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento, ingresos y beneficios.	53

5.3.3. Flujo económico	54
5.3.4. Indicadores económicos (TIR, VAN Y OTROS)	56
5.4. Viabilidad ambiental y sostenibilidad social	56
5.4.1. Análisis de impacto ambiental y riesgos	56
5.4.2. Sostenibilidad social	56
6. FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO	56
7. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN	57
7.1. Estructura operativa	57
7.2. Arreglos institucionales y modalidad de ejecución	59
7.3. Cronograma valorado por componentes y actividades	61
7.4. Demanda pública nacional plurianual	63
7.4.1. Determinación de la demanda pública nacional plurianual	63
8. ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	63
8.1. Seguimiento a la ejecución	63
8.2. Evaluación de resultados e impactos	64
8.3. Actualización de línea base	64
9. ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Identificación de sector y subsector	6
Tabla 2: Identificación del tipo de inversión	6
Tabla 3: Monto total de inversión	6
Tabla 4: Línea base de planes de desvinculación (servidores y trabajadores desvinculados) período 2011-2021 desagregado por componente y tipo de institución	14
Tabla 5: Línea base de planes de desvinculación (servidores y trabajadores desvinculados) período 2011-2021 desagregado por tipo de desvinculación	15
Tabla 6: Línea base indicadores de propósito	15
Tabla 7: Población de referencia	16
Tabla 8: Población demandante potencial	17
Tabla 9: Población demandante efectiva	18
Tabla 10: Caracterización de la población objetivo por sexo	19
Tabla 11: Caracterización de la población objetivo por tipo de función del Estado	19
Tabla 12: Ubicación geográfica	19
Tabla 13: Matriz de marco lógico	22
Tabla 14: Anualización de los indicadores de propósito	23
Tabla 15: Presupuesto 2023-2025 (componente único)	26
Tabla 16: Desvinculaciones de servidores 2023-2025 (componente único)	27
Tabla 17: Proceso de desvinculación para acogerse al retiro por jubilación	27
Tabla 18: Proceso de desvinculación por supresión de puestos	34
Tabla 19: Proceso de desvinculación por compra de renunciadas	36
Tabla 20: Proceso de desvinculación por retiro voluntario - Código de Trabajo	38
Tabla 21: Proceso de desvinculación por despidos intempestivos - Código de Trabajo	42
Tabla 22: Actividades a realizarse 2023-2025 (Componente único)	42
Tabla 23: Normativa habilitante para las desvinculaciones que se financiarán en el período 2023- 2025	43
Tabla 24: Inversión	47

Tabla 25: Flujo financiero fiscal	48
Tabla 26: Indicadores financieros fiscales	50
Tabla 27: Ahorro por la mejora de la calidad de los servicios públicos	52
Tabla 28: Inversión	53
Tabla 29: Beneficios cuantificados (costos evitados)	54
Tabla 30: Flujo económico	54
Tabla 31: Indicadores económicos	56
Tabla 32: Financiamiento y presupuesto	56
Tabla 33: Equipo operativo	58
Tabla 34: Arreglos institucionales	62
Tabla 35: Cronograma valorado por componentes y actividades	62

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Árbol de problemas	14
Ilustración 2: Árbol de objetivos	15
Ilustración 3: Estructura operativa para la validación de los expedientes de desvinculación	58
Ilustración 4: Estructura Operativa para la validación de los expedientes de desvinculación	59
Ilustración 5: Modelo de gestión 2017-2025 para los planes de desvinculación	60

1. DATOS INICIALES DEL PROYECTO

1.1. Tipo de solicitud de dictamen

Dictamen de prioridad.

1.2. Nombre del Proyecto

“Proyecto de gestión del subsistema de empleo en el servicio público”, CUP: 113150000.0000.388033

Con la implementación del presente proyecto de inversión se busca fortalecer el sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público ecuatoriano, concretamente en el componente de desvinculaciones, que es uno de los ejes del subsistema de gestión del empleo.¹

La ejecución del proyecto permitirá mejorar la calidad de los servicios que prestan las instituciones públicas, a través de una aplicación eficiente y programada de las modalidades de desvinculación del servicio público previstas en la ley, así como el reconocimiento del beneficio económico por concepto de la desvinculación que se encuentre establecido en el régimen laboral correspondiente a los servidores públicos en los casos concretos.

Asimismo, contribuirá al fortalecimiento de la carrera administrativa con base en el mérito y estimulará la incorporación de profesionales con perfiles adecuados a las necesidades institucionales y nuevos modelos de gestión de las entidades públicas.

1.3. Entidad ejecutora (UDAF)

Ministerio del Trabajo - MDT.

1.4. Entidad operativa desconcentrada (EOD) / co-ejecutores

La Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, a través de la Dirección de Planificación y Apoyo a la Gestión del Talento Humano y/o delegaciones específicas para el efecto, será la encargada de la ejecución y coordinación del proyecto.

Las entidades y organismos del sector público que pertenecen a la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley, que forman parte del presupuesto general del Estado, actuarán como entidades co-ejecutoras del proyecto y sus entidades operativas desconcentradas ejecutarán las actividades contempladas para su desarrollo.

¹ En este proyecto de inversión se adopta el concepto de “subsistema de gestión del empleo”, que planteó el profesor Francisco Longo en el 2002 y que utiliza el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como metodología para la evaluación del servicio civil en América Latina, por ser una categoría conceptual más amplia que la propuesta por la Ley Orgánica del Servicio Público, pero más acorde a la actual realidad del servicio público. El concepto incorpora “el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos mediante los cuales las personas entran, se mueven y salen de la organización.” BID. 2014. “Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Ecuador”, p. 14.

Las entidades co-ejecutoras tendrán responsabilidad exclusiva en la elaboración de la documentación habilitante y en la ejecución de los procesos que se llevarán a cabo en el desarrollo del proyecto.

1.5. Gabinete sectorial

Según el artículo 5 del Decreto Ejecutivo Nro. 262, de 20 de noviembre de 2021, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 592, de 7 de diciembre de 2021 —que establece la organización y funcionamiento del gabinete estratégico, los gabinetes sectoriales y otros espacios de coordinación y seguimiento de la Función Ejecutiva—, el Ministerio del Trabajo pertenece al Gabinete Sectorial Productivo.

1.6 Sector, subsector y tipo de inversión

Considerando la naturaleza del proyecto, a continuación se detalla el sector, subsector y tipo de inversión de acuerdo a la clasificación prevista en la normativa vigente:

Tabla 1: Identificación de sector y subsector

MACRO SECTOR	SECTOR	CÓDIGO	SUBSECTOR
Multisectorial	Planificación y Regulación	D1801	Administración, Planificación y Regulación
	Manejo Fiscal	D1901	Administración fiscal.

Fuente: Guía para la presentación de programas y programas de inversión pública, Acuerdo Interministerial Nro. SNP-D-MF-0058-2014, del 05 de mayo de 2014; SENPLADES 2014.

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

Tabla 2: Identificación del tipo de inversión

COD	TIPOLOGÍA	CONCEPTUALIZACIÓN	ACTIVIDADES RELACIONADAS
T06	Fortalecimiento Institucional	Son todos aquellos procesos de mejora de capacidades humanas y de gestión encaminados a mantener y mejorar el desarrollo de las actividades institucionales.	Aplicación, Capacitación, Control, Manejo.

Fuente: Guía para la presentación de programas y programas de inversión pública, Acuerdo Interministerial Nro. SNP-D-MF-0058-2014, del 05 de mayo de 2014; SENPLADES 2014.

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

1.7. Plazo de ejecución

El proyecto tendrá una duración de 36 meses y será ejecutado desde enero del año 2023 hasta diciembre del año 2025.

1.8. Monto Total

El monto total de inversión del proyecto es de US\$ 1.918.278.698,33, desagregado de la siguiente manera:

Tabla 3: Monto total de inversión

AÑO	FINANCIAMIENTO INTERNO BONOS DEL ESTADO	RECURSOS FISCALES	TOTAL GENERAL
2023	\$ 0,00	\$ 230.000.000,00	\$ 230.000.000,00
2024	\$ 0,00	\$ 844.139.349,17	\$ 844.139.349,17
2025	\$ 0,00	\$ 844.139.349,17	\$ 844.139.349,17
TOTAL	\$ 0,00	\$ 1.918.278.698,33	\$ 1.918.278.698,33
%	0,00%	100,00%	

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA

2.1. Descripción de la situación actual del sector, área o zona de intervención y de influencia por el desarrollo del proyecto

El informe final del “Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Ecuador”, realizado en el 2011 con la colaboración del Banco Interamericano de Desarrollo (Iacoviello 2014), ofrece datos importantes sobre la evolución del servicio civil ecuatoriano en el período 2004-2011.

En términos generales, el documento refiere que, a diciembre de 2004, existía una profunda debilidad en el sistema de mérito y una considerable dispersión e inequidad remunerativa, en un escenario macroeconómico marcado por fuertes restricciones fiscales. A esto se sumaba la ausencia de una planificación general del talento humano, la debilidad de la entidad rectora como centro del diseño y coordinación de políticas públicas, al igual que la insuficiencia de información sobre recursos humanos del Estado (Iacoviello 2014, 3 y 35).

Esta situación mejoró hacia el 2011, por efecto de la reforma estructural del Estado que se impulsó con la entrada en vigencia de la Constitución de la República del Ecuador y la aprobación del Plan Nacional de Desarrollo, así como con la promulgación de la Ley Orgánica del Servicio Público y la emisión de su Reglamento General de aplicación (Iacoviello 2014, 3).

El informe indica que la inclusión del mérito, la homologación salarial con mínimos y máximos, el fortalecimiento de la institucionalidad de gobierno del servicio civil y el desarrollo de un sistema de información integral, que resultaron del proceso de reforma, fueron determinantes para que el Índice de Desarrollo de Servicio Civil (IDSC) obtenido por el Ecuador pase de 15 a 21 puntos, en una escala de 0 a 100 (Iacoviello 2014, 27 y 35).

En el ámbito del subsistema de gestión del empleo, se estudiaron varios puntos críticos: la igualdad y mérito en el acceso, la calidad del reclutamiento y de la selección, la movilidad y la desvinculación del personal. Concretamente en el eje de desvinculación, una conclusión clave del informe señala que las formas de desvinculación de servidores públicos de carrera han ido aplicándose sobre la premisa de que la plantilla de personal es excesiva a nivel cuantitativo e inadecuada en términos cualitativos (Iacoviello 2014, 17).

En ese sentido, el objetivo de la reforma del servicio civil impulsada desde el 2008 consistió en “mejorar la alineación del servicio civil con las prioridades y los objetivos estratégicos del gobierno, para lo cual resulta clave mejorar la tecnificación de la planta” (Iacoviello 2014, 17). Es así que, como efecto de las reformas normativas, el sistema contempla las siguientes modalidades de desvinculación del servicio público: retiro por jubilación², supresión de puestos³, compra de renunciadas⁴, retiro voluntario CT⁵, renuncia voluntaria⁶ y despido intempestivo CT⁷.

A la presente fecha, cuando ha transcurrido una década desde la realización del diagnóstico en referencia, este análisis no ha perdido vigencia. Continúa siendo necesario definir los mecanismos para impulsar la reestructuración del sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público, en el eje de las desvinculaciones, por cuanto el Estado requiere ofrecer servicios de calidad a los ciudadanos. Y, en efecto, buena parte de este propósito puede alcanzarse solo con un número óptimo de servidores públicos, cuyos conocimientos, capacidades y competencias cubran satisfactoriamente los perfiles de los puestos.

En esa línea, el Plan Nacional de Desarrollo contempló, entre los objetivos de la planificación 2013-2017, la necesidad de “consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular”, así como “mejorar la calidad de vida de la población”. Y, para el período 2017-2021, apunta a “incentivar una sociedad activa y participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía”.

En efecto, el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025, denominado “Plan de Creación de Oportunidades”⁸, en el Eje Institucional, ha planteado el Objetivo 14, con el que el gobierno busca “Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía”.⁹

Con respecto a este objetivo, en el plan se reconoce que:

“El Estado, en todos sus niveles de gobierno, debe garantizar a los ciudadanos el pleno goce de sus derechos. Para lograr este fin, entonces, es necesario contar con un Estado que facilite la prestación

² LOSEP - artículo 129.- “Las y los servidoras o servidores de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho 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, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015”.

³ LOSEP - artículo 60.- “El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales”, proceso que se realizará con la intervención de los Ministerios del Trabajo, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central.”

⁴ REGLAMENTO-LOSEP - Innumerado agregado después del Art. 108. Cesación de funciones por compra de renunciadas con indemnización.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renunciadas obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas.

⁵ Mandato Constituyente 2. artículo 8. Liquidaciones e indemnizaciones.- El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total.

⁶ LOSEP - Disposición General Décima Segunda.- Las servidoras y servidores que cesen en funciones por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, a partir del quinto año de servicio prestado en la misma institución, percibirán a más de la liquidación de haberes, una compensación económica, de acuerdo a las regulaciones y los montos que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo, previo al cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del artículo 132 de esta Ley.

⁷ Código del Trabajo. Art. 188. Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

⁸ El Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025, denominado “Plan para la Creación de Oportunidades” fue aprobado por el Consejo Nacional de Planificación, con Resolución No. 002-2021-CNP, de 22 de septiembre de 2021, publicada en el Registro Oficial Cuarto Suplemento No. 544, de 23 de los mismos mes y año.

⁹ Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 “Plan para la Creación de Oportunidades”, p. 95.

de sus servicios a la población de manera oportuna, eficiente y en igualdad de oportunidades.

(...) De igual forma, se requiere implementar un proceso de buenas prácticas regulatorias para minimizar la injerencia burocrática en las actividades privadas, pero que sean indispensables y necesarias para garantizar transparencia y el cumplimiento de la ley.”¹⁰

Para cumplir este objetivo, el gobierno ha formulado las siguientes políticas:

14.2. Potenciar las capacidades de los distintos niveles de gobierno para el cumplimiento de los objetivos nacionales y la prestación de servicios con calidad.

14.3. Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.

Al 2025, en el marco de estas políticas, el gobierno busca alcanzar las siguientes metas:¹¹

14.3.1. Incrementar de 16,84 a 38,84 el Índice de Implementación de la Mejora Regulatoria en el Estado para optimizar la calidad de vida de los ciudadanos, el clima de negocios y la competitividad.

14.3.2. Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,10 a 8,00.

Por otra parte, con una visión al 2030 y en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹², el país se plantea el siguiente escenario relacionado con el tipo de Estado y su rol:

“El Estado es pequeño, sólido y eficiente. Trabaja con un presupuesto balanceado y no necesita endeudarse para poder brindar a la ciudadanía la atención que necesita. La implementación de políticas públicas integrales para la lucha contra la corrupción evita la impunidad en el ámbito público y privado, y garantizan el buen uso de los recursos públicos, lo que promueve la eficiencia y la transparencia.”¹³

La Constitución de República del Ecuador establece, en su artículo 225, que el sector público comprende: i) Los organismos y dependencias de las Funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social; ii) Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; iii) Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado y, iv) Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

Asimismo, el artículo 227 *ibidem* señala 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”.

Por otra parte, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece, en su artículo 2, que el “servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid, p. 96.

¹² Con el Decreto Ejecutivo No. 371, de 19 de abril de 2018, se declara “política pública del Gobierno Nacional la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, orientada al cumplimiento de sus objetivos y metas en el marco de su alineación a la planificación y el desarrollo nacional”.

¹³ Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 “Plan para la Creación de Oportunidades”, p. 21.

profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación”.

En el contexto antes descrito, el desarrollo normativo a partir de la nueva Constitución fue y sigue siendo clave para la profundización y viabilidad de algunas transformaciones institucionales, específicamente en materia de gestión del empleo en el servicio público.

Así, los servidores de las instituciones públicas tienen derechos y responsabilidades normados por la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento General, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, los decretos ejecutivos que tratan sobre su área, las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo y las normativas internas y procedimientos propios de cada institución, entre otras.

Es responsabilidad de las autoridades institucionales y de los directivos, el cumplimiento de las disposiciones legales con la finalidad de garantizar el desarrollo eficiente del talento humano de las instituciones públicas.

2.2. Identificación, descripción y diagnóstico del problema

Una de las cuestiones más críticas que enfrenta el Estado ecuatoriano, en la *gestión del talento humano* de sus instituciones, es el hecho de que no cuenta con una visión actuarial, que permita tomar acciones preventivas y financieras frente al problema de envejecimiento o condiciones de discapacidad de los servidores públicos. Esto produce serios inconvenientes tanto para planificar el pago oportuno de la compensación económica a que tienen derecho, cuanto para llenar los puestos vacantes que dejan los servidores que se jubilan, ya sea por vejez o por enfermedad.

Tampoco se tiene la información sistematizada al punto que permita aplicar planes de desvinculación programada. Los últimos procesos de compra de renuncias con remuneración y supresión de partidas se hicieron en el 2020, de manera discrecional y tomando en cuenta únicamente el criterio de optimización del gasto público, mas no las razones técnicas y necesidades operativas de las instituciones. El resultado de ello es que ahora varias instituciones se encuentran debilitadas en sus procesos estratégicos y esto incide en la calidad de los servicios públicos que brindan a los clientes internos y externos.

Con relación a la *profesionalización de los funcionarios públicos*, el principal problema es que el sistema de carrera administrativa está debilitado, a pesar de que en la última década se han homologado las remuneraciones de los servidores públicos con máximos y mínimos, se ha fortalecido la instancia de gobierno del sistema civil y se ha institucionalizado el mérito como base del acceso y promoción dentro de la carrera administrativa.

Al no existir información automatizada e integral sobre los movimientos de personal de la Función Ejecutiva, al momento no existe una planificación destinada a la promoción de los servidores públicos en la carrera administrativa. En la mayoría de instituciones no se han realizado concursos de méritos y oposición, al menos en los últimos cinco años, lo que ha generado un impacto negativo debido a la falta de incentivos para el ascenso y movilidad en los cargos.

La norma jurídica que regula el servicio público y la carrera administrativa en el Ecuador es la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Esta ley establece, en su artículo 51, literal e), que el

Ministerio del Trabajo debe elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras y servidores del sector público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado y de las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos.

Igualmente, el artículo 54 de la misma ley determina que el Estado ecuatoriano debe contar con un sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público, conformado por los siguientes subsistemas: i. planificación del talento humano; ii. clasificación de puestos; iii. reclutamiento y selección de personal; y, iv. formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

Precisamente, este proyecto busca fortalecer el subsistema de gestión del empleo en el servicio público, enfocándose en la planificación del talento humano y, específicamente, en el ámbito de las desvinculaciones de servidores públicos. Con su implementación se pretende promover la calidad del gasto público, con una nómina de servidores públicos adecuada a las necesidades reales de las instituciones, que tengan perfiles óptimos y la capacitación adecuada para el desempeño de sus puestos.

Con la finalidad de determinar el relevo generacional de los servidores públicos y conocer el número de beneficiarios que tienen derecho y cuentan con la validación técnica para acceder al beneficio económico de jubilación, la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público realizó una priorización en correlación con la normativa vigente para todos los expedientes que a fecha 24 de mayo de 2022, se encontraban en el matriz de consolidación de estudios, en estado de revisión "REVISADO MDT-APROBADO PARA PAGO" - "VALIDADO - LITERAL A", detallando:

Para Otras Instituciones lo siguiente:

MODALIDAD DE DESVINCULACIÓN	Nro. EXPEDIENTES	MONTO	
COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN POR INVALIDEZ	1	\$21.535,00	
COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN OBLIGATORIA	4	\$171.395,00	
TOTAL COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN OBLIGATORIA	5	\$192.930,00	
COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN NO OBLIGATORIA	PUNTUACIÓN ANEXO 1 AM MDT-2018-0185		
	2,5	11	\$534.982,50
	2,3	33	\$1.413.197,50
	1,7	1.614	\$78.391.825,30
TOTAL COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN NO OBLIGATORIA	1.658	\$80.340.005,30	
CÓDIGO DEL TRABAJO	577	\$33.426.862,52	
TOTAL	2.240	\$113.959.797,82	

Para Ministerio de Educación:

MODALIDAD DE DESVINCULACIÓN	Nro. EXPEDIENTES	MONTO	
COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN POR INVALIDEZ	11	\$328.925,00	
COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN OBLIGATORIA	28	\$962.142,50	
TOTAL COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN OBLIGATORIA	39	\$1.291.067,50	
COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN NO OBLIGATORIA	PUNTUACIÓN ANEXO 1 AM MDT-2018-0185		
	3,1	10	\$364.472,50
	2,6		
	2,5	210	\$9.041.160,00

MODALIDAD DE DESVINCULACIÓN		Nro. EXPEDIENTES	MONTO
	2,3	1.021	\$45.451.830,00
	1,7	11.158	\$550.533.867,50
TOTAL COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN NO OBLIGATORIA		12.399	\$605.391.330,00
CÓDIGO DEL TRABAJO		864	\$41.887.835,25
TOTAL		13.302	\$648.570.232,75

Para Ministerio de Salud:

MODALIDAD DE DESVINCULACIÓN		Nro. EXPEDIENTES	MONTO
COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN POR INVALIDEZ		3	\$67.407,50
COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN OBLIGATORIA		11	\$556.370,00
TOTAL COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN OBLIGATORIA		14	\$623.777,50
		PUNTUACIÓN ANEXO 1 AM MDT-2018-0185	
COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN NO OBLIGATORIA	3,1	3	\$159.300,00
	2,6		
	2,5	20	\$934.117,50
	2,3	86	\$3.784.289,50
	1,7	553	\$27.116.931,00
TOTAL COMPENSACIÓN DE RETIRO POR JUBILACIÓN NO OBLIGATORIA		662	\$31.994.638,00
CÓDIGO DEL TRABAJO		1.150	\$73.623.375,51
TOTAL		1.826	\$106.241.791,01

Árbol de Problemas

Las instituciones del sector público en su mayoría son instituciones tradicionales, que se han manejado utilizando esquemas propios de funcionamiento, lo que ha hecho que el personal de nombramiento¹⁴ permanezca en sus puestos de trabajo sin percibir mayores cambios.

Ante esto, se ha podido evidenciar que un gran grupo de personas que pertenece a este segmento del sector público, están llegando a edades avanzadas (70 años en hombres y mujeres) y además cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social para la jubilación. De acuerdo al último párrafo del artículo 81 de la LOSEP, los servidores públicos deberán obligatoriamente retirarse del servicio público cesando de sus funciones, debiendo percibir una compensación de acuerdo al artículo 129 de la citada ley.

En este entorno, la jubilación es una de las características fundamentales de la etapa de la vejez de una persona, constituyendo para el individuo y también para la sociedad un signo importante de transformación y un primer paso para la renovación (ciclo del servicio público). En general, la compensación por acogerse a la jubilación supone consecuencias positivas luego de que la persona ha entregado a la sociedad y al país su aporte y trabajo en los años más productivos de su vida.

A diciembre del 2021, según la información del Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nomina (SPRYN) del Ministerio de Economía y Finanzas, existen aproximadamente 473.700 servidores y trabajadores públicos a nivel nacional (incluyendo a servidores, trabajadores y docentes de universidades y escuelas politécnicas), los cuales están en contacto permanente con usuarios internos y externos.

Frente a esta cifra se tiene que, en los últimos cinco años, un total de 30.182 personas se jubilaron del servicio público (Función Ejecutiva), según el siguiente detalle:¹⁵

¹⁴ Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previsto en la Ley (art. 17 de la LOSEP).

Año	Jubilados	Total								
2017	5.206	2018	5.686	2019	8.813	2020	5.992	2021	4.485	30.182

En cuanto al tiempo promedio de permanencia de los servidores públicos por rango o cargo, hay que tomar en cuenta la modalidad de vinculación:

- En el caso de personal con *nombramiento permanente*: el tiempo promedio es de 30 años, tomando en cuenta que a los sesenta y cinco años de edad un servidor público llega al tope máximo de su carrera en el servicio público y puede acogerse al retiro voluntario, mientras que a los setenta años su retiro es obligatorio (LOSEP, artículo 81).
- *Nombramiento provisional*: en razón de que esta modalidad no otorga estabilidad laboral y no implica acceso a la carrera, el tiempo de permanencia en estos puestos depende del caso concreto previsto en la norma (LOSEP, artículo 17, casos del literal b).

Por ejemplo, si el nombramiento provisional se utilizó para ocupar temporalmente el puesto de una servidora de carrera que se acoge a su licencia por maternidad, el tiempo de ausencia es de tres meses y, por lo tanto, este es el tiempo en que el servidor reemplazante puede permanecer vinculado con ese nombramiento.

Pero, utilizando otro ejemplo, si el puesto a ocupar corresponde a un servidor destituido (puesto en litigio), el tiempo promedio de permanencia del servidor que reemplaza podría ser de cinco años, pues este es el tiempo estimado que puede tomar la emisión de una decisión judicial que defina la situación jurídica en última instancia.

- *Puestos de libre nombramiento y remoción*: en esta clase de puestos, que están excluidos expresamente de la carrera, hay una alta rotación de personal y, por lo tanto, no se puede establecer un tiempo promedio de permanencia, porque, al ser puestos del nivel jerárquico superior, la vinculación de la persona depende del factor político y del nivel de confianza de las máximas autoridades. Sin embargo, en el mejor escenario, un funcionario de este nivel podría llegar a permanecer cuatro años en su cargo, tomando en cuenta que este es el período de duración del gobierno.

En el caso de puestos de período fijo, el tiempo de permanencia de las autoridades está determinado expresamente en la ley de la materia.

- *Contratos de servicios ocasionales*: en el caso de servidores vinculados con esta modalidad, el tiempo máximo de permanencia en el puesto es de 1 año (LOSEP, artículo 58), pues el contrato no otorga estabilidad laboral, ni implica acceso a la carrera del servicio público.

15

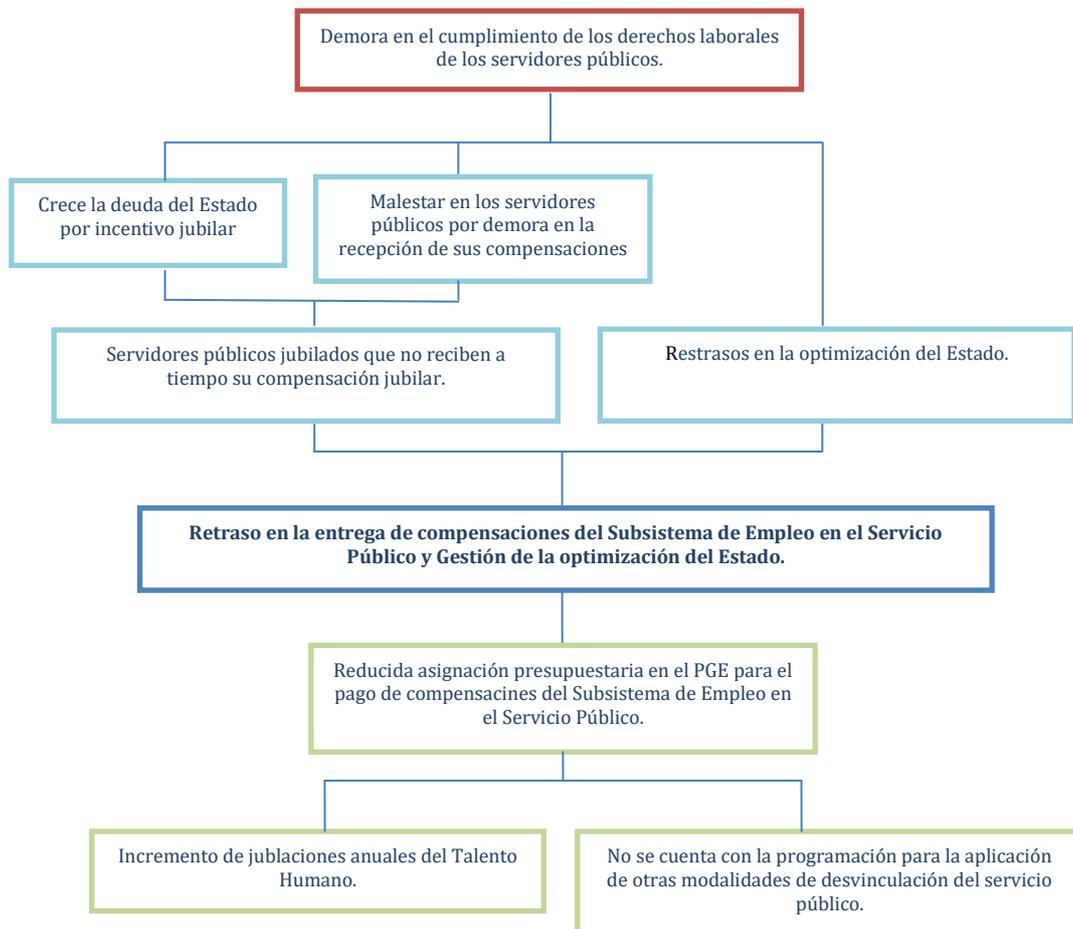
Información obtenida de la base de datos correspondiente a la revisión de expedientes que realiza la Dirección de Planificación y Apoyo a la Gestión del Talento Humano, Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público del Ministerio del Trabajo, para el pago de la compensación por jubilación, período 2017-2021. Estos datos pueden variar en la medida en que cada institución es responsable de remitir los expedientes de los jubilados al Ministerio del Trabajo, para su respectivo análisis, y en varias ocasiones esta obligación no es cumplida de forma inmediata, pese a las acciones de control del Ministerio.

No obstante, hay casos complejos en que los servidores no han sido desvinculados y han permanecido prestando sus servicios por más de tres o cuatro años, pues los contratos han sido renovados o prorrogados.

La información antes descrita permite arribar a la conclusión de que el problema a enfrentar consiste desalineación del subsistema de gestión de empleo del servicio civil a las prioridades y objetivos estratégicos del gobierno. Así, la ejecución del presente proyecto contribuirá al mejoramiento de las instituciones que brindan servicios públicos e incrementar su eficiencia y eficacia, a través del fortalecimiento de la gestión del talento humano y la consolidación de la estructura organizativa de las dependencias públicas.

En ese contexto, también se implementarán otros tipos de desvinculación, de conformidad con la normativa legal vigente, tales como: supresión de puestos, compra de renunciaciones, retiro voluntario CT, renuncia voluntaria y despido intempestivo CT.

Ilustración 1: Árbol de problemas

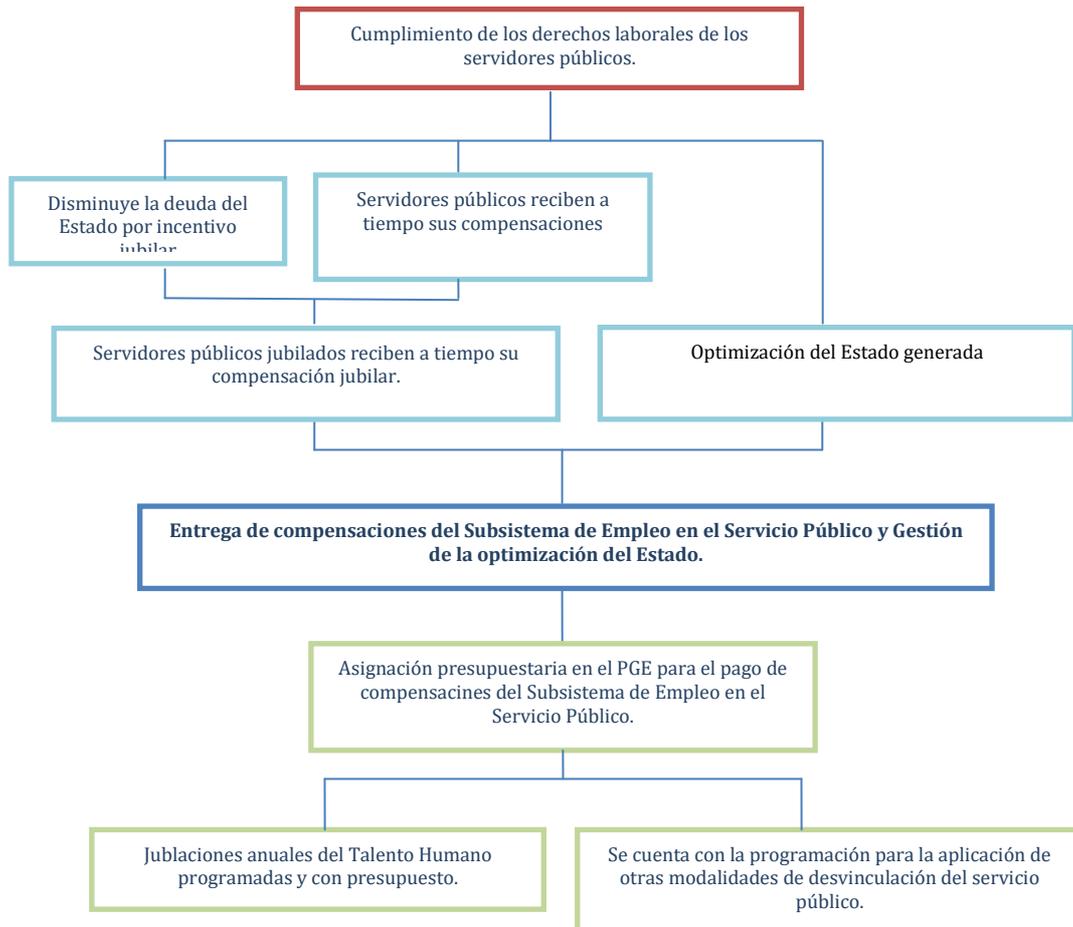


Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

Árbol de Objetivos

De acuerdo a lo señalado en el árbol de problemas, a continuación se detalla el árbol de objetivos del proyecto:

Ilustración 2: Árbol de objetivos



Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

2.3. Línea base del proyecto

El diseño del presente proyecto tiene como antecedente la información obtenida a partir de la ejecución del “Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública”, con CUP 30400000.1780.7402, que estuvo vigente en el período 2011-2021.¹⁶

¹⁶ a) Con oficio No. STPE-SIP-2020-0118-OF, de 02 de marzo de 2020, la Secretaría Nacional de Planificación emitió dictamen de actualización al “Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública”, con CUP 30400000.1780.7402, para el periodo 2020 - 2021.
 b) Mediante Oficio Nro. SNP-SPN-2021-1104-OF, de 10 de diciembre de 2021, la Secretaría Nacional de Planificación emitió el dictamen de arrastre para el “Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública”, con CUP 30400000.1780.7402, cuya entidad ejecutora es el Ministerio de Trabajo. El programa consta en el Plan Anual de Inversiones 2022.
 c) Con Oficio Nro. SNP-SPN-2022-0493-OF, de 29 de marzo de 2022, la Secretaría Nacional de Planificación autoriza al Ministerio del Trabajo la ejecución de gastos excepcionales para la contratación de las actividades contempladas por el “Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública” que permitan su finalización.

En ese marco, la identificación de la línea base se realizó tomando en cuenta la ejecución presupuestaria del programa con corte a enero de 2020; posterior a este año, se consideró la información remitida por el Ministerio de Economía y Finanzas con corte a enero 2022, a través de la réplica e-SIGEF de la ejecución presupuestaria.

Sobre la base de lo anterior, los datos de línea base se concentran en el siguiente rubro de acción del proyecto:

- Planes de desvinculación de servidores de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley, que dependen del presupuesto general del Estado.

Con respecto a los beneficiarios de los planes de desvinculación, los datos se han obtenido de un ejercicio de estimación que considera los montos de inversión ejecutados, divididos para los montos máximos que se pagaron por concepto de desvinculaciones por persona en cada año.

Este ejercicio se realizó en virtud de que los registros que corresponden a los años 2011-2016 se encontraban a cargo del Comité de Gestión Pública Interinstitucional, cuerpo colegiado hoy extinto que manejó estos procesos según sus propios lineamientos y registros; y, que la competencia de validación técnica para la aplicación de los planes de desvinculación fue asumida por el Ministerio del Trabajo a partir del 2017.¹⁷

Por otra parte, para los casos de los años 2017-2021, las metas corresponden al cumplimiento de las actividades realizadas tanto por el Ministerio del Trabajo como por las instituciones co-ejecutoras.

Tabla 4: Línea base de planes de desvinculación (servidores y trabajadores desvinculados) Período 2011-2021 desagregado por componente y tipo de institución

COMPONENTES	FUNCIÓN/INSTITUCIONES	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Componente 2: Planes de desvinculación ejecutados en Universidades y Escuelas Politécnicas del país.	INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR	0	126	180	0	0	0	0	0	0	0	0	306
SUBTOTAL DESVINCULACIONES COMPONENTE 2		0	126	180	0	0	0	0	0	0	0	0	306
Componente 3: Planes de inversión de reforma institucional (PIRI's) y de desvinculación ejecutados en las instituciones públicas.	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	1.049	1.346	1.617	332	0	99	2.313	1.893	876	1.068	1.274	11.867
	MINISTERIO DE EDUCACIÓN	509	2.668	12.515	5.732	1.258	240	3.591	3.812	6.814	4.934	1.112	43.185
	OTRAS INSTITUCIONES FUNCIÓN EJECUTIVA	1.180	2.937	720	86	0	0	1.441	674	460	2.482	409	10.389
	OTRAS FUNCIONES DEL ESTADO	0	0	0	0	0	0	26	20	9	949	80	1.084
SUBTOTAL DESVINCULACIONES COMPONENTE 3		2.738	6.951	14.852	6.150	1.258	339	7.371	6.399	8.159	9.433	2.875	66.525
TOTAL		2.738	7.077	15.032	6.150	1.258	339	7.371	6.399	8.159	9.433	2.875	66.831

Fuente y Elaboración: Coordinación General de Programas BID, MEF 2018; Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

¹⁷ Mediante Decreto Ejecutivo Nro. 729, de 11 de abril de 2011, se creó el Comité de Gestión Pública Interinstitucional conformado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES (hoy Secretaría Nacional de Planificación), el Ministerio de Economía y Finanzas MEF, la Secretaría Nacional de la Administración Pública SNAP (hoy Presidencia de la República) y el Ministerio del Trabajo MDT. Mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1212, de 14 de octubre de 2016, se eliminó el Comité de Gestión Pública Interinstitucional, por lo que el "Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública" y la validación de expedientes de procesos de desvinculación del servicio público, entre otras atribuciones, pasaron a ser competencias del Ministerio del Trabajo.

Tabla 5: Línea base de planes de desvinculación (servidores y trabajadores desvinculados) Período 2011-2021 desagregado por tipo de desvinculación

TIPO DE DESVINCULACIÓN	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL 2021
JUBILACIÓN OBLIGATORIA	536	476	1.421	668	119	33	455	122	77	85	117	4.109
JUBILACIÓN POR INVALIDEZ	1	6	1.595	811	101	28	1.745	117	90	91	93	4.678
JUBILACIÓN NO OBLIGATORIA	353	3.605	10.838	3.253	1.007	278	3.007	4.099	7.093	3.324	1510	38.367
RETIRO VOLUNTARIO CT	0	0	0	0	0	0	1.937	2.059	619	248	581	5.444
SUPRESIÓN DE PUESTOS	0	59	201	1.396	31	0	227	2	0	4.042	574	6.532
COMPRA DE RENUNCIAS	1.520	1.875	94	6	0	0	0	0	280	766	0	4.541
RENUNCIA VOLUNTARIA	5	123	24	3	0	0	0	0	0	0	0	155
DESPIDO INTEMPESTIVO	302	632	694	0	0	0	0	0	0	877	0	2.505
COMPENSACIÓN POR DESAHUCIO	0	233	19	13	0	0	0	0	0	0	0	265
INDEMNIZACIONES LABORALES	0	68	146	0	0	0	0	0	0	0	0	214
OTRAS INDEMNIZACIONES LABORALES	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21
TOTAL	2.738	7.077	15.032	6.150	1.258	339	7.371	6.399	8.159	9.433	2.875	66.831

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público MDT 2022.

A manera de resumen, a continuación se presenta la línea base de cada variable que será sujeta de medición a lo largo de la implementación del proyecto a nivel de propósito y de gestión:

Tabla 6: Línea base indicadores de propósito

Indicador Meta	Línea Base		Actualización de la línea base*		Meta Final*	
	Valor	Año	Valor	Año	Valor	Año
Número de servidores públicos de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley, que dependen del presupuesto general del Estado, que han participado en los planes de desvinculación.	0	0	66.831	2011-2021	36.972	2023-2025

*Nota: Corresponde a valores acumulados.

Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

2.4. Análisis de oferta y demanda

Análisis de la oferta

El Ministerio del Trabajo es el ente rector en materia de gestión de talento humano y remuneraciones del sector público, así como de diseño institucional de las instituciones de la Función Ejecutiva. Tiene facultad de emitir políticas públicas, normativa técnica y criterios para aplicación de la ley (LOSEP, artículo 51) y ejerce funciones de dirección, coordinación y control sobre las unidades de administración del talento humano.

En consecuencia, es la única entidad que puede ofrecer un proyecto de estas características, que responde a las necesidades de fortalecimiento del subsistema de gestión del empleo y ejecución eficiente de las modalidades de desvinculación de personal en las entidades de la Función

Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley, que forman parte del presupuesto general del Estado.

Es decir, al ser un programa de intervención en las instituciones del sector público que incidirá en el mejoramiento de la calidad de los servicios que ofrecen, no existe otro organismo con competencia para ofertar este tipo de servicios. De ese modo, la proyección de la oferta no es susceptible de aplicación, debido a que actualmente ninguna otra entidad presenta la propuesta detallada en el presente proyecto.

Análisis de la demanda

Población de referencia

El “Proyecto de gestión del subsistema de empleo en el servicio público” tendrá influencia en las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley, que dependen del presupuesto del Estado, por ser las entidades elegibles para ejecutar planes de desvinculación y mejorar la prestación de servicios públicos.

Asimismo, los servidores y trabajadores públicos de este conjunto de entidades son la población de referencia del proyecto, puesto que reciben las compensaciones económicas previstas en el régimen laboral respectivo y en los planes de desvinculación y es el personal de las entidades que aplican estos procesos el que mejorará su gestión al recibir herramientas e intervenciones de fortalecimiento para la prestación de servicios públicos.

Según las estadísticas de Coordinación de Inteligencia de la Información del Ministerio del Trabajo, el número de servidores y trabajadores públicos del conjunto de entidades antes señaladas asciende a 473.700, con corte a diciembre de 2021, y para los siguientes años de ejecución del proyecto, se ha considerado la misma cifra como población de referencia, de conformidad con el Decreto Ejecutivo Nro. 457 que establece los “Lineamientos para la optimización del gasto público”, que limita la contratación de nuevo personal en las instituciones públicas.¹⁸

Tabla 7: Población de Referencia

AÑO	SERVIDORES PÚBLICOS
2011	441.706
2012	469.377
2013	482.443
2014	496.264
2015	491.520
2016	482.422
2017	499.066
2018	512.080
2019	499.004

¹⁸ Ese decreto ejecutivo fue emitido el 18 de junio de 2022 y entró en vigencia con su publicación en el Registro Oficial Segundo Suplemento No. 87, de día 20 de los mismos mes y año. Con esta norma se derogaron las *Normas de optimización y austeridad del gasto público*, expedidas con el Decreto Ejecutivo Nro. 135, de 01 de septiembre de 2017.

2020	473.808
2021	473.700
2022	473.700
2023	473.700
2024	473.700
2025	473.700

Fuente y Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información; Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público; MDT 2022.

Resulta importante mencionar que la masa salarial considerada para el diseño de este proyecto cubre las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley, que conforman el presupuesto general del Estado; es decir, no se considera a empresas públicas, gobiernos autónomos descentralizados (GADs), organismos financieros públicos, empresas públicas de GADs, ISSFA, ISSPOL e IESS.

Población demandante potencial

La población potencial del proyecto es igual a la referencial, ya que, como se señaló con anterioridad, el conjunto de los servidores y trabajadores públicos de las entidades de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley, que forman parte del presupuesto general del Estado, son elegibles del ámbito de acción del proyecto.

Tabla 8: Población Demandante Potencial

AÑO	SERVIDORES PÚBLICOS
2011	441.706
2012	469.377
2013	482.443
2014	496.264
2015	491.520
2016	482.422
2017	499.066
2018	512.080
2019	499.004
2020	473.808
2021	473.700
2022	473.700
2023	473.700
2024	473.700
2025	473.700

Fuente y Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información; Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público; MDT 2022.

Población demandante efectiva

Según el Catastro de Instituciones del Sector Público, a diciembre 2021, de un total de 178 entidades del sector (entidades de la Función Ejecutiva, otras Funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley), un subconjunto de 129 entidades, (93 de la Función Ejecutiva; 11 instituciones y entidades creadas por la Constitución o la ley; y, 15 instituciones de otra función del Estado) serán intervenidas con el proyecto. De esta forma, los servidores y trabajadores públicos de estas instituciones que cumplan con los requisitos para acogerse a los planes de desvinculación como los incentivos jubilares serán la población demandante efectiva y beneficiarios del proyecto.

El detalle de los servidores y trabajadores públicos que las conforman, y que se considera en la población demandante efectiva se presenta a continuación:

Tabla 9: Población Demandante Efectiva

AÑO	BENEFICIARIOS POR PLANES DE DESVINCULACIÓN
2023	4.292
2024	16.340
2025	16.340
TOTAL DE DESVINCUALCIONES	36.972

Fuente y Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información; y Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público; MDT 2022.

Como se evidencia, del total de la población, mediante el proyecto podrán beneficiare 36.972 servidores y trabajadores como parte de los planes de desvinculación.

Al igual que en la demanda referente, a partir del 2021 la población demandante efectiva se mantiene de conformidad con el Decreto Ejecutivo Nro. 457.

Proyección de la demanda

Según se muestra en la Tabla 9 de la Demanda Efectiva, a partir del año 2023 hasta el año 2025 se consideró el mismo número de servidores y trabajadores del año 2021, ya que con el Decreto Ejecutivo Nro. 457, que establece los “Lineamientos para la optimización del gasto público”, se mantienen las limitaciones para la contratación de nuevo personal en las instituciones públicas; de ahí que no debe existir incremento en el número de servidores públicos, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

Estimación del déficit o demanda insatisfecha (oferta - demanda)

Los servicios públicos que estarán inmersos en el proyecto actualmente no poseen competencia, por lo tanto, la diferencia entre la oferta y la demanda es la misma demanda efectiva expuesta en la Tabla 9 del presente documento.

2.5. Identificación y caracterización de la población objetivo

A continuación se caracteriza la población demandante objetivo del proyecto por las siguientes variables:

Tabla 10: Caracterización de la población objetivo por sexo

BENEFICIARIOS	DESCRIPCIÓN	HOMBRES	MUJERES
BENEFICIARIOS POR PLANES DE DESVINCULACIÓN	NÚMERO	19.225	17.747
	PROPORCIÓN	52%	48%
	SUB TOTAL	36.972	
TOTAL BENEFICIARIOS		19.225	17.747

Fuente y Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información; Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público; MDT 2022.

La proporción de hombres y mujeres se fundamenta en el porcentaje resultante del análisis de la población objetivo en general.

Tabla 11: Caracterización de la población objetivo por tipo de Función del Estado

TIPO DE FUNCIÓN	BENEFICIARIOS POR PLANES DE DESVINCULACIÓN	TOTAL BENEFICIARIOS	PROPORCIÓN
FUNCIÓN EJECUTIVA	35.042	35.042	95%
OTRAS FUNCIONES DEL ESTADO	1.930	1930	5%
TOTAL	36.972	36.972	100%

Fuente y elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información; Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público; MDT 2022.

2.6. Ubicación geográfica e impacto territorial

El presente proyecto incidirá a nivel nacional, en todos los servidores y trabajadores de las Entidades públicas (Función Ejecutiva, otras Funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley).

Tabla 12: Ubicación geográfica

PROVINCIA	MONTO PROYECTO POR PROVINCIA (\$)	BENEFICIARIOS	PROPORCIÓN (%)
AZUAY	\$ 103.275.993,86	1.996	5,40%
BOLIVAR	\$ 57.880.902,62	1.109	3,00%
CAÑAR	\$ 37.962.212,68	739	2,00%
CARCHI	\$ 36.167.965,86	702	1,90%
CHIMBORAZO	\$ 80.541.357,35	1.553	4,20%
COTOPAXI	\$ 58.118.101,00	1.109	3,00%
EL ORO	\$ 108.603.873,65	2.107	5,70%
ESMERALDAS	\$ 92.977.715,27	1.775	4,80%
GALAPAGOS	\$ 5.920.880,96	111	0,30%
GUAYAS	\$ 267.081.658,89	5.139	13,90%
IMBABURA	\$ 50.176.570,90	961	2,60%
LOJA	\$ 113.647.556,79	2.181	5,90%
LOS RIOS	\$ 97.556.127,41	1.923	5,20%

MANABI	\$ 267.575.990,27	5.139	13,90%
MORONA SANTIAGO	\$ 47.896.004,46	924	2,50%
NAPO	\$ 27.131.935,43	518	1,40%
ORELLANA	\$ 4.683.644,76	74	0,20%
PASTAZA	\$ 15.163.989,67	296	0,80%
PICHINCHA	\$ 305.580.213,83	5.879	15,90%
SANTA ELENA	\$ 19.084.357,43	370	1,00%
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	\$ 26.063.270,76	518	1,40%
SUCUMBIOS	\$ 14.568.148,36	296	0,80%
TUNGURAHUA	\$ 61.318.544,93	1.183	3,20%
ZAMORA CHINCHIPE	\$ 19.301.681,18	370	1,00%
TOTAL PROYECTO	\$ 1.918.278.698,33	36.972	100,00%

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022

3. ARTICULACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN

3.1. Alineación objetivo estratégico institucional

El proyecto se articula según su planificación al objetivo estratégico:

- "Incrementar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales"

3.2. Contribución del proyecto a la meta del Plan Nacional de Desarrollo alineada al indicador del objetivo estratégico institucional

El presente proyecto contribuye al cumplimiento Plan de Creación Oportunidades 2021-2025, de la siguiente manera:

- **Objetivo 14** - Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.
- **Política 14.3** - Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.
- **Meta 14.3.2.-** Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,10 a 8,00.

Consecución a la meta 14.3.2 del Plan Nacional de Desarrollo

Debido a la Naturaleza del objetivo Del proyecto, no se alinea directamente a la consecución de una meta definida en el Plan Nacional de Desarrollo.

4. MATRIZ DE MARCO LÓGICO

4.1. Objetivo general y objetivos específicos

Objetivo General:

Generar planes para la entrega de compensaciones del subsistema de Empleo en el Servicio Público y la gestión en la optimización del Estado.

Objetivo Específico:

1. Implementar planes de desvinculación en las instituciones de la Función Ejecutiva, otras Funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley.

4.2. Indicadores de resultado

- Hasta diciembre del 2025, 36.972 servidores y trabajadores públicos habrán participado en los planes de desvinculación.

Tabla 13: Matriz de Marco Lógico

MATRIZ DE MARCO LÓGICO			
Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente	Medios de Verificación	Supuestos
FIN: Mejorar la aplicación del subsistema de gestión de empleo en el servicio público.	Hasta diciembre de 2025, aplicar planes de desvinculación en las instituciones del sector público.	CUR's de pago a funcionario desvinculados	Las prioridades sectoriales e intersectoriales se mantienen.
PROPÓSITO: Mejorar la calidad de los servicios prestados por las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley.	Hasta diciembre del 2025, 36.972 servidores y trabajadores públicos habrán participado en los planes de desvinculación.	CUR's de pago a funcionario desvinculados	Las prioridades institucionales se mantienen. Apoyo político para la consecución del objetivo. Disponibilidad de recursos presupuestarios.
Componente 1: Elaboración e implementación de planes de desvinculación en las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución y la ley.	*Hasta diciembre del 2025, 36.972 servidores y trabajadores públicos participantes en los planes de desvinculación.	CUR's de pago a funcionario desvinculados.	Contar con la Información necesaria para la elaboración del informe. Las prioridades institucionales se mantienen. Disponibilidad de recursos presupuestarios.
Componente 1: Elaboración e implementación de planes de desvinculación en las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución y la ley.			
1.1. Admisitración, operacion y seguimiento al proyecto	\$ 936.739,59	Informes de seguimiento	Recursos Fiscales
1.2. Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva	\$ 1.821.474.860,80	Expedientes validados CUR's de pago	Recursos Fiscales
1.3. Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado	\$ 95.867.097,94	Expedientes validados CUR's de pago	Recursos Fiscales
1.4. Financiar la indemnización por efecto de compra de renuncias	\$ -	Informe de Talento Humano CUR's de pago	Recursos Fiscales
1.5. Financiar la indemnización por efecto de despidos intempestivos	\$ -	Informe de	Recursos Fiscales



		Talento Humano CUR's de pago	
1.6. Financiar la indemnización por efecto de supresión de puestos	\$	-	Informe de Talento Humano Resolución de Supresión CUR's de pago Recursos Fiscales
SUBTOTAL	\$ 1.918.278.698,33		
TOTAL INCLUIDO IVA	\$ 1.918.278.698,33		

Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, 2022.

4.3.1. ANUALIZACIÓN DE LAS METAS DE LOS INDICADORES DEL PROPÓSITO

Tabla 14: Anualización de los indicadores de propósito

Indicador de Propósito	Unidad de Medida	Meta Propósito	Ponderación	2023	2024	2025	Total
36.972 servidores públicos participantes en los planes de desvinculación hasta diciembre del 2025.	Numero de servidores y trabajadores públicos	36.972	100,00%	12%	44%	44%	100%
				4.292	16.340	16.340	36.972

***Nota:** Desde el año 2017 hasta el 2021, se plantean las metas cumplidas bajo la intervención del Ministerio del Trabajo como ente Ejecutor, responsable del CUP. Para el período 2023-2025, se ha considerado la proyección de los servidores y trabajadores públicos a desvincularse de manera lineal y el presupuesto asignado 2023. Cabe indicar que los registros que corresponden a los años 2011-2016 se encontraban a cargo del Comité Interinstitucional de la Gestión Pública; cuerpo colegiado que manejó su propio archivo.

Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022

5. ANÁLISIS INTEGRAL

5.1. Viabilidad técnica

5.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA INGENIERÍA DEL PROYECTO

Como se mencionó con anterioridad, el proyecto tiene como objetivo mejorar la calidad de los servicios prestados por las instituciones públicas.

Para lograr el objetivo del proyecto, se intervendrá en la siguiente línea de trabajo:

- Implementación de planes de desvinculación en las instituciones de la Función Ejecutiva, de otras funciones del Estado y de las entidades creadas por la Constitución o la ley, que pertenezcan al presupuesto general del Estado.

La línea de trabajo del proyecto, a su vez, se operativiza mediante la implementación del siguiente componente específico:

- Elaboración e implementación de planes de desvinculación en las instituciones de la Función Ejecutiva, de otras funciones del Estado y de las entidades creadas por la Constitución o la ley, que pertenezcan al presupuesto general del Estado.

La implementación de los planes de desvinculación en instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley serán financiadas con recursos fiscales, con el objetivo de viabilizar la mejora en el perfil del servicio civil ecuatoriano. Con la aplicación de las distintas modalidades de desvinculación del sector público, se liberan partidas que, a su vez, permiten la incorporación de servidores con perfiles adecuados a los nuevos modelos de gestión pública, lo que finalmente deriva en la mejora de la prestación de los servicios institucionales.

Las desvinculaciones en el sector público se realizan al amparo del régimen jurídico de la LOSEP o del Código del Trabajo, según corresponda al caso concreto del beneficiario. El artículo 47 de la LOSEP, en su literal k), prevé la figura de cesación por compra de renuncias con indemnización, misma que, conforme al agregado a continuación del artículo 108 de su Reglamento General, tiene como propósito que las instituciones públicas del Estado, incluidas las que tengan como norma supletoria a la LOSEP, puedan establecer planes de compra de renuncias obligatorias con indemnización, respondiendo a los procesos de reestructuración, optimización o racionalización.

El monto de la indemnización que por este concepto tendrán derecho a recibir las o los servidores será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio (obsérvese el segundo innumerado agregado después del artículo 4 de la LOSEP) y hasta por un valor máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, el cual se pagará en efectivo. Adicionalmente, para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago, se considerará los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional a que hubiere lugar.

En lo que respecta a las desvinculaciones del personal sujeto al régimen jurídico del Código del Trabajo, existen varios factores que se deben observar. A diferencia de la LOSEP, que sí establece de forma delimitada cuando un servidor público será beneficiario de una compensación (jubilación, renuncia voluntaria, compra de renuncia, etc.), este régimen debe considerar varios

cuerpos legales, y no solo el Código del Trabajo, tales como contratos colectivos, actas transaccionales, contratos individuales y mandatos constituyentes. Esto, en la medida en que cada una de estas normas podría contener diferentes componentes remunerativos que, al momento de producirse una indemnización por despido intempestivo, pasarían a formar parte de la remuneración mensual unificada como base para realizar los cálculos para el reconocimiento de esta indemnización.

El presente proyecto cubrirá exclusivamente el pago del componente que corresponde a la indemnización por despido intempestivo, determinado en el artículo 188 del Código del Trabajo y/o Mandato Constituyente Nro. 4, considerando los instrumentos jurídicos descritos en líneas anteriores, ya que, conforme dispone el mismo artículo 188 del Código del Trabajo, las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes. Las demás bonificaciones o compensaciones que se reconozcan por efecto del régimen que ampara a los trabajadores, serán de exclusiva responsabilidad de la Institución, entendiéndose a estas como el desahucio (artículos 184 y 185 del Código del Trabajo) y la liquidación de haberes.

- **Descripción del componente único.- Implementación de planes de desvinculación**

El proyecto está constituido por un componente único, que financiará la implementación de planes de desvinculación en instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley, con base en las proyecciones de talento humano requerido y estrategias que las entidades deberán realizar para cerrar brechas, establecer el flujo de desvinculaciones y contrataciones, así como los costos que representan; estas acciones aportarán un mejor conocimiento de los costos de las desvinculaciones, además de acciones que fortalezcan su sostenibilidad fiscal.

Este componente se financiará en su totalidad, US\$ 1.918.278.698,33 , con recursos fiscales, conforme se muestra a continuación.

Tabla 15: Presupuesto 2023-2025 (Componente único)

Componente unico / Actividades	Bonos del Estado	Créditos BID	Fiscal	Total general	% del componente
	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.918.278.698,33	\$ 1.918.278.698,33	
1.1. Admisitración, operacion y seguimiento al proyecto	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 936.739,59	\$ 936.739,59	0,05%
1.2. Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.821.474.860,80	\$ 1.821.474.860,80	94,95%
1.3. Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 95.867.097,94	\$ 95.867.097,94	5,00%
1.4. Financiar la indemnización por efecto de compra de renunciias	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,00%
1.5. Financiar la indemnización por efecto de despidos intempestivos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,00%
1.6. Financiar la indemnización por efecto de supresión de puestos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,00%

Fuente y Elaboración: Sistema de Administración Financiera e-SIGEF; Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público MDT 2022; Coordinación General de Programas BID, MEF 2022.

Las desvinculaciones previstas en este componente único constituyen una compensación e indemnización (supeditada al tipo de desvinculación) que el Estado debe pagar a los servidores públicos de nombramiento permanente que se encuentran regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), así como la indemnización para los trabajadores contratados al amparo del Código del Trabajo (CT) y que se encuentran en condiciones de acogerse al retiro voluntario (CT) y las desvinculaciones por despido intempestivo (CT), de acuerdo a los lineamientos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Las desvinculaciones de servidores y trabajadores se producen a través de varias figuras, cuyo detalle de casos ejecutados en años anteriores y su respectiva proyección, se presenta a continuación:

Tabla 16: Desvinculaciones de servidores 2023-2025 (COMPONENTE ÚNICO)

TIPO DE DESVINCULACIÓN	2023	2024	2025	TOTAL
JUBILACIÓN OBLIGATORIA	85	323	323	731
JUBILACIÓN POR INVALIDEZ	83	316	316	715
JUBILACIÓN NO OBLIGATORIA	3.384	12.882	12.882	29.148
RETIRO VOLUNTARIO CT	740	2.819	2.819	6.378
SUPRESIÓN DE PUESTOS	0	0	0	0
COMPRA DE RENUNCIAS	0	0	0	0
RENUNCIA VOLUNTARIA	0	0	0	0
DESPIDO INTEMPESTIVO	0	0	0	0
COMPENSACIÓN POR DESAHUCIO	0	0	0	0
INDEMNIZACIONES LABORALES	0	0	0	0
OTRAS INDEMNIZACIONES LABORALES	0	0	0	0
TOTAL	4.292	16.340	16.340	36.972

Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022

TIPOS DE DESVINCULACIÓN

○ Retiro para acogerse a la Jubilación¹⁹

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0185, de 30 de agosto de 2018 y sus reformas (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-144 de 04 de junio de 2019 y Acuerdo Ministerial MDT-2021-239, publicado en Registro Oficial 551 de 04 de octubre de 2021), el Ministerio del Trabajo expide las directrices para los procesos de desvinculación de servidoras y servidores con nombramiento permanente con el fin de acogerse al retiro por jubilación previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público, cuyo artículo 2 señala: *“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.”*; a continuación se presenta el proceso para su aplicación:

¹⁹ Correspondiente a la Actividad 3.3. Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva y 3.4. Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado.

Tabla 17: Proceso de desvinculación para acogerse al retiro por jubilación

Beneficiario/a	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora la solicitud para acogerse al retiro por jubilación, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa vigente.
Máxima Autoridad Nominadora o su Delegada/o	<ul style="list-style-type: none"> • Acepta las solicitudes presentadas por las o los servidores con nombramiento permanente para acogerse al retiro por jubilación, una vez que hayan cumplido con los requisitos establecidos en la normativa vigente. • Revisa y firma certificado de valor y acción de personal. • Aprueba oficio y documentación habilitante para solicitar la validación del proceso de jubilaciones al Ministerio del Trabajo
UATH Institucional o quien hicieres sus veces	<ul style="list-style-type: none"> • Notifica el cese de funciones a las y los servidores que cumplan con los requisitos de la normativa legal para acogerse a la jubilación y al posterior pago de la compensación por jubilación. • Revisa el cumplimiento de requisitos para acogerse al proceso de jubilación. • Ingresa las solicitudes aceptadas por la Máxima Autoridad Nominadora o su delegado en la Planificación Institucional del Talento Humano. • Realiza y verifica la veracidad de los cálculos para el pago de la compensación, tomando en cuenta los años de edad y el número de aportaciones al IESS en el Sector Público. • Elabora y aprueba el informe técnico y la acción de personal. • Notifica al servidor o servidora y actualiza la información en el IESS. • Envía la documentación habilitante mediante oficio solicitando al Ministerio del Trabajo la validación del proceso de jubilaciones, aprobado por la Máxima Autoridad Nominadora o su delegado. • Solicita el registro en la base de impedidos una vez que se ejecuten los pagos. • Completa la información total del proceso de jubilación en el informe técnico y archiva en el expediente del servidor.
Ministerio del Trabajo - SFSP	<ul style="list-style-type: none"> • Revisa y valida los expedientes remitidos por las Instituciones. • Consolida la información de los procesos de jubilaciones institucionales. • Valida los procesos de jubilaciones mediante oficio dirigido a la Institución Nominadora. • Realiza el proceso de Priorización en función del Anexo 1 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0185 y sus reformas. • Aprueba el Informe Justificativo • Solicita dictamen favorable a la Secretaría Nacional de Planificación para la inclusión, incremento al techo presupuestario y/o transferencia de recursos. (En caso de que la Institución no cuente con los recursos asignados en el PAI).
Secretaría Nacional de Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Emite dictamen favorable a las modificaciones presupuestarias solicitadas por el Ministerio del Trabajo.
Ministerio del Trabajo - SFSP	<ul style="list-style-type: none"> • Emite Aval de Pago de conformidad al dictamen favorable de la SNP.
Institución Nominadora	<ul style="list-style-type: none"> • Solicita a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica del MDT la actualización de la información del Programa en el Sistema Integrado de Planificación e inversión Pública - SIPEIP.
Ministerio del Trabajo - CGPGE	<ul style="list-style-type: none"> • Emite el pronunciamiento de actualización de la Información en el SIPEIP
Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza el control previo al pago. • Plantea las reformas presupuestarias en el e-SIGEF.
Ministerio de Economía y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> • Autoriza las reformas presupuestarias en el e-SIGEF.
Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> • Emite las certificaciones presupuestarias en el e-SIGEF. • Ejecuta los pagos.
Ministerio del Trabajo - SECSP	<ul style="list-style-type: none"> ○ Registra en la base de impedidos la solicitud de la UATH por pedido de la entidad.

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

La Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 129, en cuanto al pago de la compensación por jubilación establece que: *“Las y los servidoras o servidores de las entidades y organismos*

comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho 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, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015”.

Por lo antes expuesto, el monto máximo vigente para jubilaciones bajo regímenes laborales de LOSEP, LOEI y LOSE es hasta US\$ 53.100,00.

Por otro lado, es importante mencionar que el primer párrafo del Anexo del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0185 y sus reformas indica que, 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, se realizará una calificación derivada de la sumatoria de tres (3) factores: edad actual, condiciones complementarias de orden médico del ex servidor con nombramiento permanente y fecha de desvinculación.

El anexo antes mencionado señala lo siguiente:

“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. MDT-2016-100; 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:

<i>70 años o más</i>	<i>4</i>
<i>Menos de 70 años</i>	<i>2</i>

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:

<i>Discapacidad y enfermedad catastrófica</i>	<i>4</i>
<i>Discapacidad</i>	<i>3</i>
<i>Enfermedad catastrófica</i>	<i>3</i>
<i>Sin condición complementaria de orden médico adicional</i>	<i>1</i>

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:

--	--

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:

1	Edad actual	40%
2	Condiciones de orden médico del servidor con nombramiento permanente	30%
3	Fecha de desvinculación	30%

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.

Para el caso del presupuesto de desvinculaciones por jubilación, de acuerdo a lo establecido en el literal j) y el literal a) del artículo 47 (AM 144 reformado con AM 239), contempla, por un lado, los valores ejecutados en el período 2011-2021 y que se encuentran registrados en el Sistema de Administración Financiera (e-SIGEF); y, por otro lado, lo que refiera a los valores programados para el año 2022, se configuran a la asignación del presupuestaria aprobada en el presupuesto general del Estado que corresponde a 210 millones de dólares, y para el periodo 2023 -2025 la proyección de servidores de acuerdo al mecanismo antes detallado.

Asimismo, es necesario indicar que la Disposición Transitoria Tercera fue recientemente reformada con el Acuerdo Ministerial MDT-2021-239, publicado en Registro Oficial 551 de 04 de octubre de 2021. Sin embargo, el Ministerio de Educación tiene un proyecto específico que financia directamente los procesos de beneficiarios que se acogieron al retiro por jubilación, pero fueron desvinculados del servicio público mediante acciones de personal emitidas en virtud del literal a) del artículo 47 de la LOSEP, y cesaron en funciones desde el 22 de mayo de 2017 a 31 de agosto de 2018, como lo establecía antes la disposición transitoria citada.

Adicionalmente, y en correlación a la normativa vigente, el Ministerio del Trabajo solicita los siguientes requisitos para la revisión y validación de expedientes en lo que refiere a la compensación por acogerse a la jubilación:

- Requisito previo a partir de la expedición del Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0185 de 30 de agosto de 2018 y sus reformas; contar con Planificación de Talento Humano o Registro de casos especiales (en el caso de evidenciar proceso Obligatorios y no consten dentro del instrumento, se revisará el expediente y la institución lo ingresará de oficio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 el mencionado acuerdo)
- 1. Matriz de desvinculación de servidoras y servidores con el fin de acogerse al retiro por jubilación actualizado a la fecha de desvinculación según acción de personal, en físico (debidamente firmada) y digital;
- 2. Copia simple y legible de cédula de identidad de la o el servidor;
- 3. Solicitud de la o el servidor dirigida a la Autoridad Nominadora Institucional o su delegado en la que manifiesta su voluntad de acogerse a la compensación de retiro por jubilación, legalmente aprobada;
- 4. Acción de personal de cese de funciones;
- 5. Resolución emitido por la Comisión de Valuación de Invalidez-CVI en el caso de tener servidores/as con invalidez;
- 6. Carnet de discapacidad en el caso de tener servidores/as con discapacidad;
- 7. Certificado de enfermedad catastrófica avalado por el IESS, según el procedimiento de calificación el cual se adjuntó mediante Oficio N°. MDT-STF-2017-0288 de 08 de marzo de 2017 en el caso de tener servidores/as con enfermedad catastrófica.
- 8. Mecanizado individualizado de la o el servidor del IESS actualizado;
- 9. Certificado de Imposiciones en el Sector Público
- 10. Certificado de pensionista con el cual se podrá verificar si el ex servidor se encuentra jubilado,
- 11. Informe técnico de la UATH justificando el proceso de jubilaciones; donde conste los siguientes puntos:
 - Avalar el monto total a cancelar por cada uno de los ex servidores y por cada modalidad de desvinculación (LOSEP o LOEI)
 - Tenían nombramiento permanente a la fecha de cese de sus funciones;
 - No incurrieron en pluriempleo;
 - No tenían impedimento legal, juicios o sentencias;
 - No recibieron ningún tipo de compensación o indemnización en años anteriores.
 - Certificar que tanto a la fecha de solicitud como a la fecha de desvinculación los ex docentes cumplían tanto con la edad como con el número de imposiciones establecidos en la Ley de Seguridad Social y en base a dicha información las solicitudes de jubilación fueron aceptadas por la Autoridad Nominadora o su Delegado.
 - Certificar que los ex servidores se encuentran jubilados definitivamente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

- **Supresiones de puestos²⁰**

La Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 47, establece los casos de cesación definitiva en funciones de los servidores públicos, entre otros, en su literal c), señala la supresión de puestos.

²⁰ Correspondiente a la Actividad 3.10 Financiar la indemnización por efecto de supresión de puestos

El artículo 60 de la Ley Ibídem, establece: *“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 del Trabajo, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central.”*

El artículo 129 de la Ley referida, reformado a través del artículo 63, de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar establece que: *“Las y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho 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, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente.”*

La Disposición General Primera de la LOSEP establece que el monto de la indemnización, por supresión de partidas del personal de las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 3 de la referida Ley, será igual al indicado en el artículo 129.

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

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

El artículo 155 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público señala que la autoridad nominadora, sobre la base de las políticas, normas e instrumentos emitidos por el Ministerio del Trabajo, podrá disponer por razones técnicas, funcionales y/o económicas, la reestructuración, la supresión o fusión de unidades, áreas o puestos de la institución, previo informe técnico favorable de la Unidad de Administración del Talento Humano.

El artículo 156 del referido Reglamento, respecto de las supresiones de puestos, establece que: *“La supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales, de procesos y/o económicas de las instituciones, que se realizará previa aprobación del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Finanzas, dentro del ámbito de sus competencias; será dispuesta por la autoridad nominadora contando previamente con el informe favorable de la UATH, y el cumplimiento de las políticas, normas, metodologías e instrumentos en esta materia emitidos por el Ministerio del Trabajo”.*

El artículo 157 del referido Reglamento, con respect al informe de las UATH para supresión de puestos, establece que: *“El informe de las UATH, para la ejecución del proceso de supresión de puestos, dispuesta por la autoridad nominadora deberá sustentarse en:*

- a) Las políticas, normas, metodologías e instrumentos de carácter general que sobre esta materia emita el Ministerio de Relaciones Laborales;
- b) Las políticas institucionales para el estudio y supresión de puestos;
- c) La proporcionalidad de la población laboral institucional por procesos y por unidades organizacionales;
- d) La determinación del número de puestos que serán suprimidos y el costo total de la indemnización conforme los valores señalados en la Disposición General Primera de la LOSEP;
- e) La certificación de disponibilidad presupuestaria, emitida por la Unidad de Gestión Financiera de la institución o el Ministerio de Finanzas según sea el caso; que servirá de base para el pago de las indemnizaciones; y,
- f) La base legal, los fundamentos de orden técnico, funcional y económico, que motivan la supresión del puesto específico.”

El artículo 158 del Reglamento indica también que, para la supresión de puestos en las instituciones y entidades dependientes de la administración central, el Ministerio del Trabajo, dentro del ámbito de sus competencias, deberá estudiar y emitir el dictamen favorable previo, de conformidad con la estructura institucional y posicional y el subsistema de clasificación de puestos.

El artículo 159 de la misma norma, con respect a la resolución y orden de pago de indemnización, determina: “La autoridad nominadora, en base al informe de la UATH, dispondrá mediante resolución la supresión de puestos y en la misma ordenará el pago de la indemnización a la o el servidor titular del puesto suprimido, en el término de 3 días.”

El artículo 160, referente a la notificación de cesación de funciones y pago de la indemnización, señala: “En el caso de proceso de supresión de partidas, se deberá comunicar previamente a la o el servidor de la cesación por la supresión, y posteriormente proceder al pago de la indemnización y la liquidación de haberes a la o el servidor.”

El artículo 161, literal c), del mismo cuerpo legal, con respecto a las prohibiciones señala: *“No se suprimirán puestos ocupados por personas con discapacidad, y en el caso de que se suprima la unidad administrativa, el puesto y la persona con discapacidad será traspasada a otra unidad de la misma institución; y, si fuera la institución, suprimida, fusionada o extinguida la persona con discapacidad pasará a otra institución pública.”*

En su segundo inciso, el artículo 285 del Reglamento *Ibídem* determina las Disposiciones para las compensaciones económicas e indemnizaciones: *“Se considerará para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional a que hubiere lugar. En caso de que la servidora o servidor hubiesen recibido indemnización por supresión de puestos o venta de renunciadas y hubiere devuelto el valor de la misma, se tomarán en cuenta todos los años de servicios en el sector público, más si no hubiere procedido a hacerlo y ésta o éste reingresó legalmente a laborar en el sector público, sólo se tomarán en cuenta los años de servicios laborados a partir de la fecha de su reingreso.”*

El artículo 287 del citado Reglamento, sustituido mediante artículo 16 del Decreto Ejecutivo Nro. 813, de 07 de julio de 2011, dispone que: *“El monto para la indemnización por supresión de puestos establecida en la Disposición General Primera de la LOSEP, se calculará desde el primer año del servicio en el sector público”.*

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-0124, de 11 de junio de 2020, el Ministerio del Trabajo emitió el procedimiento para la supresión de puestos en las instituciones del sector público y el Anexo 1 sobre el procedimiento para la supresión de puestos en el grupo 71.

El artículo 4 del referido Acuerdo, referente a las consideraciones, determina que: *"Para la aplicación del proceso de supresión de puestos la institución deberá sustentar mediante informe aprobado por la máxima autoridad o su delegado; en una o todas, de las siguientes razones:*

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

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

El artículo 5 del citado Acuerdo, referente al procedimiento para la supresión de puestos, establece que: *"Para la aplicación del presente acuerdo, el estudio para la supresión de puestos no requerirá necesariamente que se encuentre reflejado en la Planificación del Talento Humano institucional conforme lo establecido en el artículo 285 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, por lo cual las Unidades de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, remitirán al Ministerio del Trabajo la siguiente información:*

- 1. Informe favorable aprobado por la máxima autoridad o su delegado, en el cual la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, sustente el cumplimiento de cualquiera de las razones previstas en el artículo 4 del presente acuerdo; así como la verificación de que los servidores públicos sujetos al presente estudio no se encuentran impedidos de ejercer cargo público de conformidad con el artículo 5 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, la certificación de las imposiciones en el sector público de los mismos;*
- 2. Lista de asignaciones que deberá contener;*
- 3. Formulario de auditoría de trabajo*
- 4. Certificación presupuestaria emitida por la unidad financiera o el Ministerio de Economía y Finanzas según sea el caso, de acuerdo al grupo de gasto (gasto corriente)."*

La Disposición General Primera del Acuerdo antes citado establece que las instituciones que inicien o se encuentren en proceso de reestructuración de conformidad a lo establecido en el último inciso del artículo 45 del Código Orgánico Administrativo, podrán suprimir los puestos de los servidores que cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente para acogerse al beneficio de la jubilación.

Tabla 18 Proceso de desvinculación por supresión de puestos

UATH Institucional o quien hicieres sus veces	<ul style="list-style-type: none"> Realiza el análisis y estudio por las razones técnicas, económicas y funcionales de los puestos que pueden ser objeto de la supresión. Elabora el informe justificando las razones técnicas, económicas y funcionales y el proyecto de estudio. Realiza la Planificación de Talento Humano (PTH), es OPCIONAL, conforme lo determina el Acuerdo Ministerial 124. Solicita al Ministerio de Economía y Finanzas, mediante correo electrónico la asignación previa de recursos.
Máxima Autoridad Nominadora o su Delegada/o	<ul style="list-style-type: none"> Solicita al Ministerio del Trabajo se realice el inclusión e incremento presupuestario al "Programa de Reforma Institucional de Gestión Pública" y adjunta el proyecto de estudio de supresiones con todos los requisitos e informe Justificativo de Inclusión e Incremento Presupuestario en el Plan Anual de Inversiones debidamente firmado. Solicita directamente el dictamen presupuestario al Ministerio de Economía y Finanzas, por el monto de la lista de supresiones y del informe justificativo.
Ministerio del Trabajo - SFSP	<ul style="list-style-type: none"> Revisa que la información se encuentre completa y que el justificativo este atado a las razones técnicas, económicas y funcionales. Se revisa el Informe Justificativo que esté acorde a los justificativos presentados. Se realiza el Informe del Proceso de Optimización (resumen) La Subsecretaría de Fortalecimiento remite memorando a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica de este Ministerio, solicitando la Inclusión e incremento presupuestario para el pago de la indemnización por supresión de puestos. Adjuntando el Informe Justificativo para las firmas correspondientes; el informe del proceso de optimización y la lista de asignaciones de supresiones. La Coordinación General de Planificación del MDT, elabora oficio para firma del señor Ministro del MDT, el cual está dirigido a la Secretaria del Gabinete Sectorial Económico y Productivo del MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.
Gabinete Sectorial Económico y Productivo del Ministerio de Economía y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> Emite el aval al Informe Justificativo y solicita el dictamen favorable a la Secretaria Técnica Planifica Ecuador, para viabilizar las modificaciones presupuestarias del "Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública" en el PAI.
Secretaría Nacional de Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Emite dictamen favorable a la modificación presupuestaria de incremento presupuestario
Ministerio de Economía y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> Revisa y emite dictamen presupuestario
UATH Institucional o quien hicieres sus veces	<ul style="list-style-type: none"> Solicita la certificación presupuestaria interna a la Dirección Financiera Solicita la certificación del SIPeIP a la Dirección de Planificación interna Actualiza el informe con las certificaciones y dictamen de Finanzas.
Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> Realiza el control previo al pago Plantea las reformas presupuestarias en el e-SIGEF.
Ministerio de Economía y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> Autoriza las reformas presupuestarias en el e-SIGEF.
Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> Emite las certificaciones presupuestarias en el e-SIGEF.
Máxima Autoridad Nominadora o su Delegada/o	<ul style="list-style-type: none"> Solicita al Ministerio de Trabajo emita el estudio de supresiones, en virtud de que ya cuenta con todos los dictámenes y remite el estudio completo con todos los requisitos
Ministerio del Trabajo - SFSP	<ul style="list-style-type: none"> Revisa y realiza el informe del estudio final de supresión de puestos. Emite la Resolución y la lista de asignaciones correspondiente al estudio para la supresión de puestos.
UATH Institucional o quien hicieres sus veces	<ul style="list-style-type: none"> Elabora la resolución de supresiones interna Elabora las acciones de personal de cese de funciones, notifica

Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecuta los pagos
Institución Nomina-dora	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica del MDT, los pagos ejecutados para actualización del Programa.
Ministerio del Trabajo - SECSF	<ul style="list-style-type: none"> • Registra en la base de impedidos la solicitud de la UATH por pedido de la entidad.

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

○ **Compra de renunciadas²¹:**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo innumerado después del artículo 108 del Reglamento General de la LOSEP, las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renunciadas obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la Ley antes mencionada, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas.

Las servidoras y servidores públicos deberán cumplir obligatoriamente estos procesos aplicados por la administración.

En el caso de la Provincia de Galápagos, el valor de la indemnización será calculado conforme a lo dispuesto en los numerales 1 y 2 de la Disposición General Primera de la LOSEP.

La compra de renunciadas con indemnización no es aplicable para las y los servidores de libre nombramiento y remoción, con nombramientos provisionales, de período fijo, contratos de servicios ocasionales, ni para los puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior.

Tabla 19: Proceso de desvinculación por compra de renunciadas

Máxima Autoridad Institucional o su Delegado/a	<ul style="list-style-type: none"> • Solicita a través de un Acuerdo Ministerial, Resolución o cualquier otro documento que la UATH Institucional realice el análisis respecto a la reestructuración, optimización o racionalización de la Institución, conforme lo dispuesto al artículo innumerado posterior al artículo 108 del Reglamento General de la LOSEP.
UATH Institucional o quien hiciera sus veces	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza el Plan de Optimización, reestructuración o racionalización, conforme el análisis respectivo, el mismo que contendrá, entre otros lista de asignaciones, informe técnico motivado de la UATH Institucional, cálculo de indemnización, pronunciamiento del MEF²², en cumplimiento a lo solicitado por la Máxima Autoridad Institucional o su Delegado/a.
Máxima Autoridad Institucional o su Delegado/a	<ul style="list-style-type: none"> • Aprueba el Plan de Optimización, reestructuración o racionalización, según corresponda. • Remite a la Máxima Autoridad del Ministerio del Trabajo el Plan de Optimización, reestructuración o racionalización, con todos los documentos que son parte del plan, solicitando se avoque conocimiento del proceso. • Remite a la Máxima Autoridad del Ministerio del Trabajo el Informe Justificativo en los formatos establecidos por la Secretaría Nacional de Planificación para la inclusión, incremento o transferencia de recursos.

²¹ Correspondiente a la actividad 3.8. Financiar la indemnización por efecto de compra de renunciadas

²² Tercer inciso del artículo 285 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público.- Se exceptuarán de esta planificación los casos no previstos, siempre que se cuente con el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas.

Ministerio del Trabajo – SFSP	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona el requerimiento de la institución nominadora ante la Secretaría Nacional de Planificación
Secretaría Nacional de Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Emite dictamen favorable a las modificaciones presupuestarias del Programa.
Institución Nominadora	<ul style="list-style-type: none"> • Solicita a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica del MDT la actualización de la información del Programa en el Sistema Integrado de Planificación e inversión Pública - SIPeIP.
Ministerio del Trabajo - CGPGE	<ul style="list-style-type: none"> • Emite el pronunciamiento de actualización de la Información en el SIPeIP
Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza el control previo al pago. • Plantea las reformas presupuestarias en el e-SIGEF.
Ministerio de Economía y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> • Autoriza las reformas presupuestarias en el e-SIGEF.
Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> • Emite las certificaciones presupuestarias en el e-SIGEF. • Ejecuta los pagos.
Ministerio del Trabajo - SECSP	<ul style="list-style-type: none"> • Registra en la base de impedidos la solicitud de la UATH institucional.

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

El monto de la indemnización que por este concepto tendrán derecho a recibir las o los servidores será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta por un valor máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total (observar el Segundo Innumerado después del artículo 4 de la LOSEP), el cual se pagará en efectivo.

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

- **Retiro voluntario CT²³**

El Mandato Constituyente Nro. 2, expedido por el pleno de la Asamblea Constituyente, en su artículo 8 determina que las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total.

Todos los funcionarios, servidores públicos, personal docente y trabajadores del sector público que se acojan a los beneficios de las indemnizaciones o bonificaciones indicadas en el presente artículo, no podrán reingresar al sector público, a excepción de las dignidades de elección popular o aquellos de libre nombramiento.

²³

Correspondiente a la actividad 3.3. Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva y 3.4. Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado.

Ahora bien, es necesario indicar que la normativa del Código del Trabajo rige para los trabajadores del sector público y privado, de allí la imperiosa necesidad que el reconocimiento a este beneficio se materialice a través de un instrumento jurídico como lo es el contrato colectivo o el acta transaccional, registrada y legalizada ante cada una de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción que corresponda, tal como lo dispone el Oficio Circular Nro. MDT-MDT-2016-003, de 14 de septiembre de 2016, a través del cual el Ministerio del Trabajo emitió las Directrices para los Procesos de Optimización del Talento Humano sujeto al Código del Trabajo por concepto de jubilación, cual en su parte pertinente establece:

“4. De conformidad con el Mandato No. 8, las indemnizaciones por terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones del sector público acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de hasta un máximo de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Constituyendo estos valores únicamente límites para el desembolso, puesto que el derecho a percibirlos surge de lo pactado en el contrato colectivo, en las condiciones allí establecidas y siempre que no sobrepasen los techos. A efecto del cálculo de las indemnizaciones a partir del año 2015 el monto del salario básico unificado de trabajador privado será el establecido al 1 de enero de 2015.

8. conforme lo establece el mandato constituyente Nro. 2, la suma de la bonificación por desahucio y el retiro voluntario para acogerse a la jubilación acordada en Contratos Colectivos, Actas Transaccionales, Actas de Finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, bajo ningún concepto podrá superar los montos máximos de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, por cada año de servicio y de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Constituyendo estos valores únicamente límites para el desembolso, puesto que el derecho a percibirlos surge de lo pactado en el contrato colectivo, en las condiciones allí establecidas y siempre que no sobrepasen los techos. El desahucio previsto en el Código del Trabajo deberá pagarse íntegramente, luego al agregar la compensación por retiro voluntario, ambos rubros no podrán superar los montos máximos fijados por el Mandato Nro. 2”

En razón de lo expuesto, al realizar el cálculo del retiro voluntario para el personal de Código de Trabajo, pactada en contratos colectivos o actas transaccionales, el monto máximo a percibir por cada trabajador del sector público es de US\$ 74.340, como lo dispone el artículo 8 del Mandato Constituyente Nro. 2.

Finalmente, es importante indicar que, para la suscripción de dichos instrumentos, se deberá observar el Acuerdo Ministerial Nro. 0184, a través del cual esta Cartera de Estado expide el Instructivo para la Presentación, Negociación y Suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo y Actas Transaccionales en el Sector Privado y en el Sector Público. Esta norma, en su artículo 17, de manera imperativa dispone que: *“Dentro del término de cuarenta y ocho horas de recibido el texto definitivo del Contrato Colectivo, remitido por cualquiera de las partes; o, previo a dictarse el fallo, conjuntamente con los cuadros valorativos, el o la Directora Regional del Trabajo, remitirá la documentación al Ministerio de Finanzas para que emita el dictamen correspondiente (...)”*. Cumpliéndose de esta manera lo dispuesto en el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, así como también el artículo 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas y demás normativa vigente.

Tabla 20: Proceso de desvinculación por retiro voluntario Código de Trabajo

Máxima Autoridad Nominadora o su Delegada/o	<ul style="list-style-type: none"> • Suscripción y registro del Contrato Colectivo o Acta Transaccional ante el Ministerio del Trabajo, para el reconocimiento de lo determinado en el Mandato Constituyente Nro. 2.
Beneficiario/a	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora la solicitud para acogerse al retiro por jubilación, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa vigente.
Máxima Autoridad Nominadora o su Delegada/o	<ul style="list-style-type: none"> • Acepta las solicitudes presentadas por los trabajadores para acogerse al retiro voluntario, una vez que hayan cumplido con los requisitos establecidos en la normativa vigente. • Revisa y firma certificado de valor y acción de personal. • Aprueba oficio y documentación habilitante para solicitar la validación del proceso de jubilaciones al Ministerio del Trabajo.
UATH Institucional o quien hicieres sus veces	<ul style="list-style-type: none"> • Notifica el cese de funciones a los trabajadores que cumplan con los requisitos de la normativa legal para acogerse al retiro voluntario. • Revisa el cumplimiento de requisitos para acogerse al proceso de retiro voluntario. • Ingresa las solicitudes aceptadas por la Máxima Autoridad Nominadora o su delegado en la Planificación Institucional del Talento Humano. • Realiza y verifica la veracidad de los cálculos para el pago de la compensación. • Elabora y aprueba el informe técnico y el acta de finiquito. • Notifica al trabajador y actualiza la información en el IESS. • Envía la documentación habilitante mediante oficio solicitando al Ministerio del Trabajo la validación del proceso de retiro voluntario, aprobado por la Máxima Autoridad Nominadora o su delegado. • Solicita el registro en la base de impedidos una vez que se ejecuten los pagos. • Completa la información total del proceso de retiro voluntario en el informe técnico y archiva en el expediente del trabajador.
Ministerio del Trabajo - SFSP	<ul style="list-style-type: none"> • Revisa y valida los expedientes remitidos por las Instituciones. • Consolida la información de los procesos de retiro voluntario. • Valida los procesos de retiro voluntario mediante oficio dirigido a la Institución Nominadora. • Solicita dictamen favorable a la Secretaría Nacional de Planificación para la inclusión, incremento al techo presupuestario y/o transferencia de recursos. (En caso de que la Institución no cuente con los recursos asignados en el PAI).
Secretaría Nacional de Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Emite dictamen favorable a las modificaciones presupuestarias solicitadas por el Ministerio del Trabajo.
Ministerio del Trabajo - SFSP	<ul style="list-style-type: none"> • Emite Aval de Pago de conformidad al dictamen favorable de la SNP
Institución Nominadora	<ul style="list-style-type: none"> • Solicita a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica del MDT la actualización de la información del Programa en el Sistema Integrado de Planificación e inversión Pública -
Ministerio del Trabajo - CGPGE	<ul style="list-style-type: none"> • Emite el pronunciamiento de actualización de la Información en el SIPEIP
Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza el control previo al pago. • Plantea las reformas presupuestarias en el e-SIGEF.
Ministerio de Economía y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> • Autoriza las reformas presupuestarias en el e-SIGEF.
Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> • Emite las certificaciones presupuestarias en el e-SIGEF. • Ejecuta los pagos.
Ministerio del Trabajo - SECSP	<ul style="list-style-type: none"> ○ Registra en la base de impedidos la solicitud de la UATH por pedido de la entidad.

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

Adicionalmente, y en correlación a la normativa vigente, el Ministerio del Trabajo solicita los siguientes requisitos para la revisión y validación de expedientes en lo que refiere a la indemnización por retiro voluntario por acogerse a la jubilación:

- Requisito previo contar con CONTRATO COLECTIVO o ACTA TRANSACCIONAL donde conste lo pactado en mandato 2 artículo 8;
- 1. Matriz de desvinculación- Código del Trabajo debidamente firmada en físico y digital;
- 2. Copia simple y legible de la cédula de identidad;
- 3. Solicitud de desahucio o renuncia de la o el trabajador dirigido a la Autoridad Nominadora o su delegado; legalmente aprobada;
- 4. Contrato Colectivo o acta transaccional, que reconozca los techos pactados por cada año de servicio para el pago de la compensación por retiro voluntario; (si presentan otro documento debe estar acompañada de su debida certificación presupuestaria como lo indica el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación de las Finanzas Públicas.)
- 5. Contrato individual de trabajo; o Certificación de la UATH respecto a la fecha de ingreso a la institución,
- 6. Mecanizado actualizado a la fecha de cese de funciones;
- 7. Acta de Finiquito firmada por las partes, donde esté incluido Clausula Sexta.
- 8. Resolución emitido por la Comisión de Valuación de Invalidez-CVI en el caso de tener servidores/as con invalidez;
- 9. Carnet de discapacidad en el caso de tener servidores/as con discapacidad;
- 10. Certificado de enfermedad catastrófica avalado por el IESS, según el procedimiento de calificación el cual se adjuntó mediante Oficio N°. MDT-STF-2017-0288 de 08 de marzo de 2017 en el caso de tener servidores/as con enfermedad catastrófica.
- 11. Aviso de Salida del IESS;
- 12. Certificado de pago de Código del Trabajo
- 13. Informe técnico de la UATH justificando el proceso de jubilaciones; donde conste los siguientes puntos:
 - Avalar el monto total a cancelar por cada uno de los ex trabajadores
 - Tenían contrato indefinido a la fecha de cese de sus funciones;
 - No tenían impedimento legal, juicios o sentencias;
 - No recibieron ningún tipo de compensación o indemnización en años anteriores.
 - Certificar que los ex trabajadores se encuentran jubilados definitivamente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (en caso que aplique)

Es importante señalar que, con la finalidad de dar un equilibrio a la disponibilidad presupuestaria asignada por el ente rector de las finanzas públicas, a partir del año 2017 desde la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, se implementó una metodología de priorización para los expedientes validados, para la indemnización por retiro voluntario por acogerse a la jubilación del personal amparado bajo el Código del Trabajo, metodología basada en los parámetros aplicados por normativa para la compensación jubilar del personal LOSEP

Para ello, se considera los siguientes puntajes:

Factor	Puntos
Si posee 70 años al momento de corrida, invalidez, discapacidad o enfermedad catastrófica	2
Sin condición	1

Una vez que se determina la ponderación para cada expediente, se enlista bajo el siguiente orden:

- Puntaje (De mayor a menor)
- Fecha de Salida (De más antigua a más actual)
- Edad del ex servidor a la fecha de la corrida (De mayor a menor)
- **Despidos Intempestivos CT²⁴**

El despido intempestivo es una figura jurídica que se encuentra normada en el artículo 188 del Código del Trabajo, mismo que determina:

“El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”

Por la naturaleza de lo que supone el despido intempestivo, el empleador que lo aplique será condenado al pago de una indemnización que será desde tres (3) remuneraciones hasta un máximo de veinticinco (25) remuneraciones, las cuales se cuantificarán conforme lo que determina el artículo 95 del Código del Trabajo. Es decir, deberá considerarse para el cálculo de esta indemnización todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación

²⁴ Correspondiente a la Actividad 3.9 Financiar la indemnización por efecto de despidos intempestivos.

en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio, que representan los servicios de orden social.

Por otra parte, conforme ya se indicó a lo largo del presente texto, el Código del Trabajo rige tanto para el sector privado como para el sector público, y en este último caso es obligatorio que se observen las normas de administración pública, ya que los montos de esta indemnización serán reconocidos con recursos públicos, en dicho sentido es necesario observar lo dispuesto en el Mandato Constituyente Nro. 4, el cual determina:

“El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.

Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No. 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado.

Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior.”

Como se justificó en el campo de retiro voluntario, para efectos del reconocimiento de la indemnización del Mandato Constituyente 4, de igual manera se deberá contar con la suscripción del contrato colectivo o acta transaccional, debidamente registrada y legalizada en las Direcciones regionales de Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción que corresponda.

Tabla 21: Proceso de desvinculación por despidos intempestivos Código de Trabajo

Máxima Autoridad Nominadora o su Delegada/o	<ul style="list-style-type: none"> Solicita a la UATH institucional el análisis para que se aplique la desvinculación bajo despido intempestivo a personal de Código del Trabajo de la Institución a su cargo.
UATH Institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> Elabora Informe Técnico de sustento, mismo que incluirá la lista de asignaciones del personal a desvincularse con el cálculo respectivo. Remite el Informe Técnico aprobado por la Autoridad a cargo de la UATH institucional a la Máxima Autoridad Nominadora o su Delegada/o.
Máxima Autoridad Institucional o su Delegado/a	<ul style="list-style-type: none"> Aprueba la información contenida en el Informe Técnico. Remite al Ministerio del Trabajo el Informe Técnico de sustento con la lista de asignaciones del personal a desvincularse con el cálculo respectivo. Remite a la Máxima Autoridad del Ministerio del Trabajo el Informe Justificativo en los formatos establecidos por la Secretaría Técnica “Planifica Ecuador” - STPE para la inclusión, incremento o transferencia de recursos para la aprobación del Gabinete Sectorial Económico y Productivo previo a la emisión de dictamen favorable de la STPE.
Ministerio del Trabajo - SFSP	<ul style="list-style-type: none"> Gestiona el requerimiento de la institución nominadora ante el Gabinete Sectorial Económico y Productivo.

Secretaría Nacional de Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Emite dictamen favorable a las modificaciones presupuestarias del Programa.
Institución Nominadora	<ul style="list-style-type: none"> Solicita a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica del MDT la actualización de la información del Programa en el Sistema Integrado de Planificación e inversión Pública - SIPEIP.
Ministerio del Trabajo - CGPGE	<ul style="list-style-type: none"> Emite el pronunciamiento de actualización de la Información en el SIPEIP
Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> Realiza el control previo al pago. Plantea las reformas presupuestarias en el e-SIGEF.
Ministerio de Economía y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> Autoriza las reformas presupuestarias en el e-SIGEF.
Unidad financiera institucional o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> Emite las certificaciones presupuestarias en el e-SIGEF. Ejecuta los pagos.

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

- Descripción del estado de las actividades**

A continuación se detallan las actividades que se realizarán con cargo al presente proyecto en el período 2023-2025, con el respectivo detalle de la entidad co-ejecutora y productos obtenidos:

Tabla 22: Actividades realizadas y a realizarse 2023-2025 (Componente único)

Actividad / Co-Ejecutores / Productos	Unidad de Medida	2023	2024	2025
Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva Co-Ejecutor: Varias Entidades Productos 2023-2025: 35.096 desvinculados TOTAL: 35.114	Funcionarios desvinculados	4.068	15.523	15.523
Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado Co-Ejecutor: Varias Entidades Productos 2023-2025: 1.876 desvinculados TOTAL: 1.858	Funcionarios desvinculados	224	817	817

Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022; Coordinación General de Programas BID, MEF 2022.

Los costos anualizados de implementación de este componente se detallan en el numeral 7.3 de este documento.

Finalmente, para la ejecución de este componente es indispensable mantener el trabajo articulado entre el MDT y el MEF (Subsecretaría de Presupuesto), al ser clave para la gestión de la disponibilidad de los recursos para cubrir las desvinculaciones mencionadas en los apartados anteriores.

5.1.2. Especificaciones Técnicas

Para la implementación de los planes de desvinculación en la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley, que dependen del presupuesto general del Estado, se requiere primordialmente contar con la disponibilidad presupuestaria, así como con el aval técnico por parte del MDT para los casos exclusivos de compensación por jubilación, supresión de partidas y retiro voluntario CT. Es responsabilidad de la institución requirente elaborar la motivación del plan de optimización, reestructuración y racionalización para los casos de compra de renunciadas y la aplicación de la facultad legal del empleador en los casos de los despidos intempestivos CT.

Los criterios normativos en función a los cuales se sustentan los diferentes tipos de desvinculación se presentan a continuación:

Tabla 23: Normativa Habilitante para las Desvinculaciones que se financiarán en el período 2023-2025

Del derecho a recibir la bonificación	
Derecho a la jubilación - Mandato Constituyente 2, art. 8. Despido intempestivo – Mandato Constituyente 4. Disposición Vigésima primera de la Constitución. De la LOSEP: Artículos innumerado agregado a continuación del art. 4 – 23 – 47 – 60 – 81 – 128 – 129 De Reglamento a la LOSEP: 104 - Innumerado agregado a continuación del art. 108 – 156 – 157 – 158 – 159 – 160 – 161 – 288 – 289 – 290 – Acuerdos Ministeriales: 185 – 144-239. Código de Trabajo: 188.	
De los Tipos de Desvinculación que se financiarán en el período 2017-2025	
Modalidad	Respaldo legal
Compensación por Jubilación obligatoria	▪ Fundamentada en el Artículo 81 de la LOSEP, el artículo 289 del Reglamento de la LOSEP y el artículo 188 de la Ley de Seguridad Social “Jubilación por edad avanzada”
Compensación por Jubilación invalidez	▪ Se fundamenta en lo establecido en el Artículo 186 de la Ley de Seguridad Social “Jubilación por invalidez”
Compensación por Jubilación no obligatoria (menos de 70 años y discapacidad)	▪ Fundamentada en el Artículo 81 de la LOSEP, el artículo 288 del Reglamento de la LOSEP, artículo 188 de la Ley de Seguridad Social “Jubilación por edad avanzada” y artículo 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades.
Retiro voluntario CT	▪ Se fundamenta en el Mandato Constituyente 2, artículo 8.
Supresión de puestos	▪ Se fundamenta en los artículos 23 y 60 de la LOSEP, 104, 156 - 161 del RE-LOSEP y en el literal e) art. 24 de la Norma Técnica de Planificación de Talento Humano y Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-0124.
Compra de renunciadas	▪ Fundamentado en el Innumerado agregado a continuación del art. 108 del RE-LOSEP.
Despidos intempestivos	▪ Fundamentado en el Mandato Constituyente 4 y en el artículo 188 del Código del Trabajo.

De la disponibilidad presupuestaria

LOSEP Art. 129.- Beneficio por Jubilación: ... tendrán derecho a recibir por una sola vez, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente...

RE-LOSEP Art. 108.- Cesación de funciones por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización; y cesación por retiro por jubilación.-... la UATH establecerá los planes de retiro voluntario y de jubilación, dentro de la planificación del talento humano, para el año en curso y el siguiente año del ejercicio fiscal, la que deberá contar con la correspondiente disponibilidad presupuestaria.

RE-LOSEP Art. 288.- De la compensación por jubilación y retiro no obligatorio.-... solicitud que podrá ser aceptada por la institución de conformidad con el plan aprobado por aquella y se reconocerá al solicitante un estímulo y compensación económica, de conformidad a la Disposición General Primera de la LOSEP, en concordancia con los artículos 128 y 129 de la misma ley. Dicha solicitud será aceptada por la institución previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.

CÓDIGO DE PLANIFICACIÓN Y FINANZAS PÚBLICAS Art. 115.- Certificación Presupuestaria.-... Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar o contraer obligaciones, sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria.

5.2. Viabilidad financiera fiscal

5.2.1. Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos.

La metodología para identificar los parámetros de la viabilidad financiera fiscal se basa en la valoración de todos los insumos necesarios para cumplir con los objetivos y metas del programa que responden a las actividades enmarcadas en la matriz del marco lógico.

Es necesario precisar que, el período para el cual se realizó la evaluación financiera programada corresponde 2023 - 2025.

Inversión Total:

Para el cálculo de la inversión total, se tomaron como referencia los valores ejecutados en el período 2011- 2021, tiempo de duración del “Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública”; mientras que para el período de ejecución de este proyecto, período 2023-2025, se consideró la proyección de los servidores y trabajadores públicos a desvincularse, sin que sobrepase la meta del proyecto (36,972 servidores correlacionado al promedio de expedientes de beneficiarios ingresados en el período 2017-2020).

Cabe mencionar que la mayor parte de la inversión planificada se encuentra destinada a desvinculaciones del Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación y otras instituciones de la Función Ejecutiva u otras funciones del Estado.

Costos de Operación y Mantenimiento:

El programa de inversión **no prevé costos de operación y mantenimiento**, por cuanto está concentrado en el financiamiento de las desvinculaciones sin embargo comprende la cobertura de bienes materiales, que se detallan a continuación:

No.	Componente	Cantidad	Costo Unitario	Costo anual (ene. – dic. 2023)	Costo anual (ene. – dic. 2024)	Costo anual (ene. – dic. 2025)	Total
1	Computadoras portátil	12	\$1.310,00	\$15.720,00	0	0	\$15.720,00
2	Impresora	1	\$2.080,00	\$2.080,00	0	0	\$2.080,00
3	Suministro materiales de oficina	1	\$2.400,00	\$2.400,00	\$2.400,00	\$2.400,00	\$7.200,00
4	Escritorios con cajonera	12	\$616,00	\$7.392,00	0	0	\$7.392,00
5	Sillas	12	\$392,00	\$4.704,00	0	0	\$4.704,00
6	Teléfono de oficina	3	\$250,00	\$750,00	0	0	\$750,00
Total				\$33.046,00	\$2.400,00	\$2.400,00	\$37.846,00
Total con IVA				\$37.011,52	\$2.688,00	\$2.688,00	\$42.387,52

Personal:

La ejecución de este programa de inversión requerirá la contratación de un equipo de trabajo conformado por 12 personas, por un valor de \$USD. 298.117.36.

Ingresos:

El programa de inversión **no contempla la venta de bienes o servicios**, ya que es de interés social y la entrega de bienes y servicios es gratuita. Además, según la “Guía para la presentación de programas y programas de inversión pública” en el literal 5.2.2 en Ingresos se determina claramente “Se derivan de la venta del bien o servicio que producirá el programa. Asimismo, se consideran ingresos a todos aquellos flujos de caja positivos”, lo que ratifica que para el proyecto propuesto no se deben incorporar ingresos.

5.2.2. Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos.

Inversión

Tabla 24 Inversión

COMPONENTE	2023	2024	2025	TOTAL
	Componente 1: Elaboración e implementación de planes de desvinculación en las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley	\$ 230.000.000,00	\$ 844.139.349,17	\$ 844.139.349,17
1.1. Administración, operación y seguimiento al proyecto	\$ 335.128,88	\$ 300.805,36	\$ 300.805,36	\$ 936.739,59
1.2. Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva	\$ 218.181.627,57	\$ 801.646.616,62	\$ 801.646.616,62	\$ 1.821.474.860,80
1.3. Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado	\$ 11.483.243,56	\$ 42.191.927,19	\$ 42.191.927,19	\$ 95.867.097,94
1.4. Financiar la indemnización por efecto de compra de renunciadas	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
1.5. Financiar la indemnización por efecto de despidos intempestivos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
1.6. Financiar la indemnización por efecto de supresión de puestos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
TOTAL	\$ 230.000.000,00	\$ 844.139.349,17	\$ 844.139.349,17	\$ 1.918.278.698,33

Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022;

5.2.3. Flujo financiero fiscal

Tabla 25 Flujo financiero fiscal

Año	2023	2024	2025
INGRESOS (US\$ Corrientes) (a) NO APLICA POR SER UN PROYECTO DE DESARROLLO SOCIAL	-	-	-
EGRESOS (b+c)	\$ 230.000.000,00	\$ 844.139.349,17	\$ 844.139.349,17
INVERSIÓN (b)	\$ 230.000.000,00	\$ 844.139.349,17	\$ 844.139.349,17
Componente 1: Elaboración e implementación de planes de desvinculación en las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley	\$ 230.000.000,00	\$ 844.139.349,17	\$ 844.139.349,17
1.1. Administración, operación y seguimiento al proyecto	\$ 335.128,88	\$ 300.805,36	\$ 300.805,36
1.2. Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva	\$ 218.181.627,57	\$ 801.646.616,62	\$ 801.646.616,62
1.3. Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado	\$ 11.483.243,56	\$ 42.191.927,19	\$ 42.191.927,19
1.4. Financiar la indemnización por efecto de compra de renunciados	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
1.5. Financiar la indemnización por efecto de despidos intempestivos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
1.6. Financiar la indemnización por efecto de supresión de puestos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO (c)	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
mantenimiento	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
FLUJO DE CAJA (a-b)	(\$ 230.000.000,00)	(\$ 844.139.349,17)	(\$ 844.139.349,17)

Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022;

5.2.4. Indicadores Financieros Fiscales (TIR, VAN y Otros)

Tabla 26. Indicadores Financieros Fiscales

PARÁMETROS	
Tasa de descuento	12%
VAN	(\$ 1.656.638.568,42)
TIR	N/A
B/C	N/A

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

5.3. Viabilidad Económica

5.3.1. Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento, ingresos y beneficios.

La metodología para identificar los parámetros de la viabilidad económica se basa en la valoración de todos los insumos necesarios para cumplir con los objetivos y metas del proyecto que responden a las actividades enmarcadas en la matriz del marco lógico.

Es necesario precisar que el periodo dentro del cual se realizó la evaluación económica del proyecto corresponde al período 2023 - 2025.

Inversión Total:

Para el cálculo de la inversión total, se tomaron como referencia los valores ejecutados en el período 2011- 2021, tiempo de duración del “Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública”; mientras que para el período de ejecución de este proyecto, período 2023-2025, se consideró la proyección de los servidores y trabajadores públicos a desvincularse, sin que sobrepase la meta del proyecto (36,972 servidores correlacionado al factor edad).

Cabe mencionar que la mayor parte de la inversión planificada se encuentra destinada a desvinculaciones del Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación y otras instituciones de la Función Ejecutiva u otras funciones del Estado.

Costos de Operación y Mantenimiento:

El programa de inversión **no prevé costos de operación y mantenimiento**, por cuanto está concentrado en el financiamiento de las desvinculaciones sin embargo comprende la cobertura de bienes materiales.

Ingresos:

El programa de inversión **no estipula la venta de bienes o servicios**, ya que es de interés social y la entrega de bienes y servicios es gratuita. Además, según la “Guía para la presentación de programas y programas de inversión pública” en el literal 5.2.2 en Ingresos se determina claramente “Se derivan de la venta del bien o servicio que producirá el programa. Asimismo, se

consideran ingresos a todos aquellos flujos de caja positivos”, lo que ratifica que para el programa propuesto no se deben incorporar ingresos.

Beneficios:

Considerando que la totalidad de los recursos del programa se destinan al financiamiento de los planes de desvinculación, la evaluación económica del programa se sustenta en el beneficio primordial que se genera con la inversión a los procesos de retiro por jubilación de servidores, pues este se circunscribe a una etapa de la gestión del talento humano: la de incorporación o cuando ya se llenan las vacantes liberadas.

BENEFICIO AHORRO DEL ESTADO POR REEMPLAZO DE DOCENTES DE CATEGORÍA A POR LOS DE INICIO DE CARRERA (J-L-H)

Este beneficio se refiere al ahorro en la nómina que el Estado deja de pagar como producto de las desvinculaciones de los docentes que pertenecen al Ministerio de Educación y que en su totalidad pertenecen a partidas tipo A.

El escalafón del magisterio nacional constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría, según el escalafón del magisterio nacional existen 10 categorías.

En este sentido, las desvinculaciones por retiro para acogerse a la jubilación corresponden a docentes de categoría A en virtud que han realizado carrera dentro de la institución con varios años desempeñando sus funciones, alcanzando un sueldo mensual de US\$ 1.676,00 más los beneficios de ley que aproximadamente incrementa un 35%²⁵ a dicho valor, por lo que **se determina que el Estado paga mensualmente alrededor de US\$ 2.262,60 a estos servidores.**

Los docentes que ingresan al magisterio en reemplazo de los jubilados (desvinculados) inician por su parte con las categorías más bajas, que corresponden a la J, L y H cuyo sueldo mensual es de US\$ 527, US\$ 675 y US\$ 733 respectivamente, lo que equivale a un promedio de remuneración de US\$ 645 más los beneficios de ley (35%), por tanto **se determina que el Estado paga un valor promedio de US\$ 928,80 mensualmente a los profesores que inician en la carrera del magisterio.**

Sobre la base lo expuesto se evidencia que el programa genera un ahorro para el Estado por reemplazo de los maestros que salen con categoría alta e ingresan en categoría más bajas, en este sentido se ha procedido a establecer la diferencia (ahorro) entre los dos salarios (más beneficios de ley) que corresponde a US\$1.333,80 mensualmente.

Según la base de datos de desvinculaciones de la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, el 90,47% de desvinculados en el MINEDUC corresponden a docentes y la diferencia al personal administrativo, por lo que, el número de desvinculados docentes del programa es de 26.620, que resulta de multiplicar los servidores desvinculados en el MINEDUC por el porcentaje antes señalado.

²⁵ En la anterior versión priorizada del documento se consideró un porcentaje del 27% con los siguientes beneficios de ley: décimos, fondos de reserva y aporte patronal; no obstante, la presente versión considera también **el beneficio de vacaciones** por lo que se incrementa el porcentaje a 35%.

Finalmente para obtener el ahorro anual por reemplazo de docentes se procedió a multiplicar la diferencia entre los salarios de los docentes que es de US\$ 1.333,80 por el número de desvinculados docentes acumulados del programa y por 12 meses.

5.3.2. Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento, ingresos y beneficios.

Tabla 28. Inversión

COMPONENTE				
	2023	2024	2025	TOTAL
Componente 1: Elaboración e implementación de planes de desvinculación en las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley	\$ 230.000.000,00	\$ 844.139.349,17	\$ 844.139.349,17	\$ 1.918.278.698,33
1.1. Administración, operación y seguimiento al proyecto	\$ 335.128,88	\$ 300.805,36	\$ 300.805,36	\$ 936.739,59
1.2. Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva	\$ 218.181.627,57	\$ 801.646.616,62	\$ 801.646.616,62	\$ 1.821.474.860,80
1.3. Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado	\$ 11.483.243,56	\$ 42.191.927,19	\$ 42.191.927,19	\$ 95.867.097,94
1.4. Financiar la indemnización por efecto de compra de renunciadas	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
1.5. Financiar la indemnización por efecto de despidos intempestivos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
1.6. Financiar la indemnización por efecto de supresión de puestos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
TOTAL	\$ 230.000.000,00	\$ 844.139.349,17	\$ 844.139.349,17	\$ 1.918.278.698,33

Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022;

Ministerio del Trabajo

Tabla 29 Beneficios cuantificados (costos evitados)

	\$ 1.933.326.522,84
AHORRO DEL ESTADO POR REEMPLAZO DE MAESTROS DE CATEGORÍA A POR CATEGORÍA DE INICIO DE CARRERA	\$ 710.406.538,86
AHORRO POR OPTIMIZACIÓN DE LA PLANTILLA DE INSTITUCIONES PÚBLICAS	\$ 533.858.415,84

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022

5.3.3. FLUJO ECONÓMICO

El flujo libre se lo ha descontado para obtener el valor presente a una tasa del 12% tal cual lo exige la metodología para programas públicos establecida por la Secretaría Nacional de Planificación.

Tabla 30. Flujo económico

Año	2023	2024	2025	2026	2027	2028
BENEFICIOS (US\$ Corrientes) (a)	91.670.041,66	379.154.145,19	570.629.137,99	570.629.137,99	570.629.137,99	570.629.137,99
AHORRO DEL ESTADO POR REEMPLAZO DE MAESTROS DE CATEGORÍA A POR CATEGORÍA DE INICIO DE CARRERA	\$ 45.323.491,62	\$ 236.804.027,22	\$ 428.279.020,02	\$ 428.279.020,02	\$ 428.279.020,02	\$ 428.279.020,02
AHORRO POR OPTIMIZACIÓN DE LA PLANTILLA DE INSTITUCIONES PÚBLICAS	\$ 46.346.550,04	\$ 142.350.117,97	\$ 142.350.117,97	\$ 142.350.117,97	\$ 142.350.117,97	\$ 142.350.117,97
EGRESOS (b)	230.003.701,15	844.139.617,97	844.139.617,97	2.150,40	2.150,40	2.150,40
INVERSIÓN	230.000.000,00	844.139.349,17	844.139.349,17	1.881,60	1.881,60	1.881,60



1.1. Administración, operación y seguimiento al proyecto	335.128,88	300.805,36	300.805,36	806,40	806,40	806,40
1.2. Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva	218.181.627,57	801.646.616,62	801.646.616,62	537,60	537,60	537,60
1.3. Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado	11.483.243,56	42.191.927,19	42.191.927,19	537,60	537,60	537,60
1.4. Financiar la indemnización por efecto de compra de renunciadas	-	-	-			
1.5. Financiar la indemnización por efecto de despidos intempestivos	-	-	-			
1.6. Financiar la indemnización por efecto de supresión de puestos	-					
OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO	3.701,15	268,80	268,80	268,80	268,80	268,80
<i>Mantenimiento</i>	3.701,15	268,80	268,80	268,80	268,80	268,80
FLUJO DE CAJA (a-b)	(138.333.659,49)	(464.985.472,78)	(273.510.479,98)	570.626.987,59	570.626.987,59	570.626.987,59

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

* El cálculo del beneficio económico se lo realiza únicamente con los servidores desvinculados del MINEDUC, ya que se puede comprobar por medio de las re categorizaciones el ahorro por el estado, dentro del proyecto los beneficiarios totales incluyen a servidores de otras instituciones, por lo que existe la diferencia en el número de beneficiarios.

5.3.4. INDICADORES ECONÓMICOS (TIR, VAN Y OTROS)

Tabla 31 Indicadores económico

Tasa de descuento	12%
VAN	321.053.722,35
TIR	27%
B/C	\$ 1,19

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

5.4. Viabilidad ambiental y sostenibilidad social

5.4.1. ANÁLISIS DE IMPACTO AMBIENTAL Y RIESGOS

La ejecución del presente programa no produce afectaciones al medio ambiente, ni directa ni indirectamente; y por tanto, no requiere de un estudio de impacto ambiental.

5.4.2. SOSTENIBILIDAD SOCIAL

La democracia, la integral gobernanza de las instituciones y la garantía de los derechos fundamentales están en la base del desarrollo humano y sostenible. Un Estado eficiente, que propende impulsar políticas de desarrollo social, requiere instituciones eficaces y representativas, así como sociedades civiles organizadas y fuertes, donde los derechos fundamentales estén garantizados.

El programa trata precisamente de contribuir a los resultados de desarrollo gracias al fortalecimiento de la estructura del sector público, implementando, redefiniendo, simplificando procesos y determinando políticas de calidad y seguridad de los servicios públicos, todo esto en vías de lograr la integración, articulación interinstitucional y la interoperabilidad de estos servicios. Lo que deviene en la culturización del Estado hacia la transparencia, la lucha contra la corrupción y la accesibilidad a la ciudadanía en general y para colectivos vulnerables.

Por otro lado, el programa busca contribuir con la ciudadanía en la desvinculación de los servidores públicos a través de las diferentes modalidades estipuladas en la Ley, logrando cambiar las estructuras institucionales y transfórmalas en competitivas y productivas al servicio de los ecuatorianos; fortaleciendo los derechos de los servidores públicos.

6. FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO

Tabla 32. Financiamiento y Presupuesto.

Componente unico / Actividades	Bonos del Estado	Créditos BID	Fiscal	Total general	% del componente
	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.918.278.698,33	\$ 1.918.278.698,33	
1.1. Admisitración, operacion y seguimiento al proyecto	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 936.739,59	\$ 936.739,59	0,05%
1.2. Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.821.474.860,80	\$ 1.821.474.860,80	94,95%
1.3. Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 95.867.097,94	\$ 95.867.097,94	5,00%
1.4. Financiar la indemnización por efecto de compra de renunciias	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,00%
1.5. Financiar la indemnización por efecto de despidos intempestivos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,00%
1.6. Financiar la indemnización por efecto de supresión de puestos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,00%

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

7. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN

7.1. Estructura operativa

Considerando que el presente programa de inversión está destinado a cubrir los planes de desvinculación de las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución y la ley, se deberá gestionar su declaración como proyecto emblemático. A continuación se presenta la estructura operativa requerida para cada una de las actividades que se ejecutarán.

- **Estructura operativa para la ejecución de los planes de desvinculación**

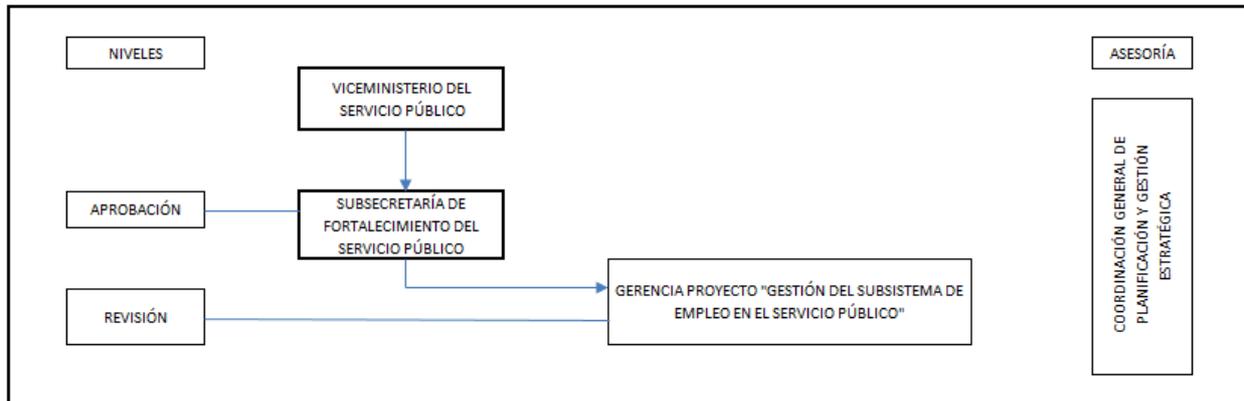
Con la eliminación del Comité de Gestión Pública Interinstitucional, mediante el Decreto Ejecutivo No. 1212 del 14 de octubre de 2016, la competencia para la aprobación de los casos de desvinculaciones que deben ser pagados por parte del Estado ecuatoriano pasó al Ministerio del Trabajo y, en particular, a la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público.

Con base en este antecedente, el Ministerio del Trabajo ha emitido acuerdos ministeriales, oficios circulares y normas técnicas, en función de los cuales se establece actualmente que, previo al pago de los casos de i) retiro para acogerse a la jubilación; ii) retiro voluntario CT y iii) supresión de puestos, se requiere contar con el aval del MDT; mientras que, para los casos de desvinculaciones por iv) compra de renunciias y v) despido intempestivo se motivará su acción desde la institución nominadora para posterior conocimiento de esta Cartera Estado.

A nivel interno del MDT, la aprobación/validación de los expedientes de desvinculación involucra 3 procesos: aprobación, revisión y asesoría.

La aprobación se encuentra a cargo de la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público; la revisión de los expedientes se realiza a través de la Dirección de Planificación y Apoyo a la Gestión del Talento Humano; mientras que la asesoría y el acompañamiento están a cargo de la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica.

Ilustración 3: Estructura operativa para la validación de los expedientes de desvinculación



Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

Una vez que la entidad beneficiaria del plan de desvinculación, cuenta con el dictamen favorable de la SNP para ejecutar las modificaciones presupuestarias en el PAI que viabilizan los pagos de las desvinculaciones, le corresponde a la entidad requirente registrar en el e-SIGEF las reformas presupuestarias respectivas con el detalle de la fuente de financiamiento que corresponda, en cumplimiento a los procesos determinados para cada tipo de desvinculación (ver Viabilidad Técnica).

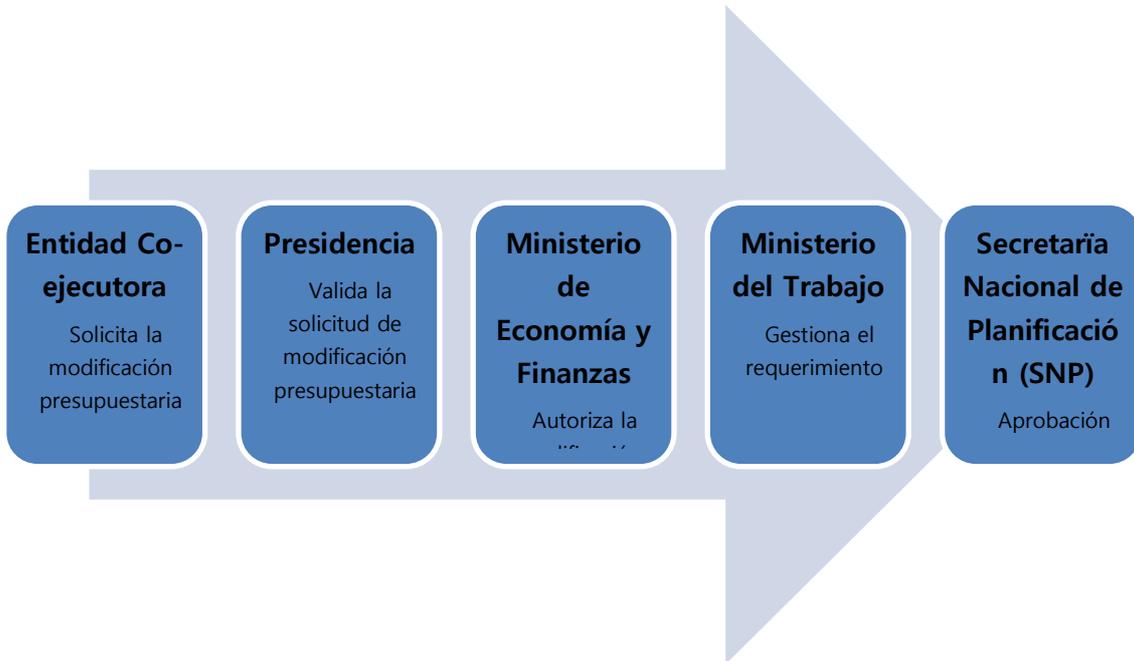
Finalmente, una vez habilitado el presupuesto se procede al pago de las desvinculaciones en las Entidades Operativas Desconcentradas (EOD's) de cada una de las entidades beneficiarias de los Planes de Desvinculación.

Sobre la base de lo anterior, la operatividad para la asignación del presupuesto que permitirá la contratación y ejecución de las actividades prevista en el proyecto se detalla a continuación:

TABLA 33. Equipo y masa salarial

ESTRUCTURA	GRUPO OCUPACIONAL	NÚMERO	RMU	NRO MESES	RMU ANUAL	APORTE IESS	VACACIONES	13ro	14to	FONDOS DE RESERVA	TOTAL
GERENTE DE PROYECTO		1	\$3.247,00	12	\$38.964,00	\$3.760,03	\$3.247,00	\$3.247,00	\$425,00	\$3.245,70	\$52.888,73
EXPERTO EN PROYECTOS	SP7	1	\$1.676,00	12	\$20.112,00	\$1.940,81	\$1.676,00	\$1.676,00	\$425,00	\$1.675,33	\$27.505,14
ANALISTA SENIOR EN PROYECTOS	SP5	1	\$1.212,00	12	\$14.544,00	\$1.403,50	\$1.212,00	\$1.212,00	\$425,00	\$1.211,52	\$20.008,01
EXPERTO FINANCIERO	SP7	1	\$1.676,00	12	\$20.112,00	\$1.940,81	\$1.676,00	\$1.676,00	\$425,00	\$1.675,33	\$27.505,14
ANALISTA SENIOR FINANCIERO	SP5	1	\$1.212,00	12	\$14.544,00	\$1.403,50	\$1.212,00	\$1.212,00	\$425,00	\$1.211,52	\$20.008,01
EXPERTO EN TALENTO HUMANO	SP7	1	\$1.676,00	12	\$20.112,00	\$1.940,81	\$1.676,00	\$1.676,00	\$425,00	\$1.675,33	\$27.505,14
ANALISTA SENIOR EN TALENTO HUMANO	SP5	5	\$1.212,00	12	\$72.720,00	\$7.017,48	\$1.212,00	\$6.060,00	\$2.125,00	\$6.057,58	\$95.192,06
EXPERTO JURÍDICO	SP7	1	\$1.676,00	12	\$20.112,00	\$1.940,81	\$1.676,00	\$1.676,00	\$425,00	\$1.675,33	\$27.505,14
		12									\$298.117,36

Ilustración 4: Operatividad para la ejecución de las actividades del proyecto



Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

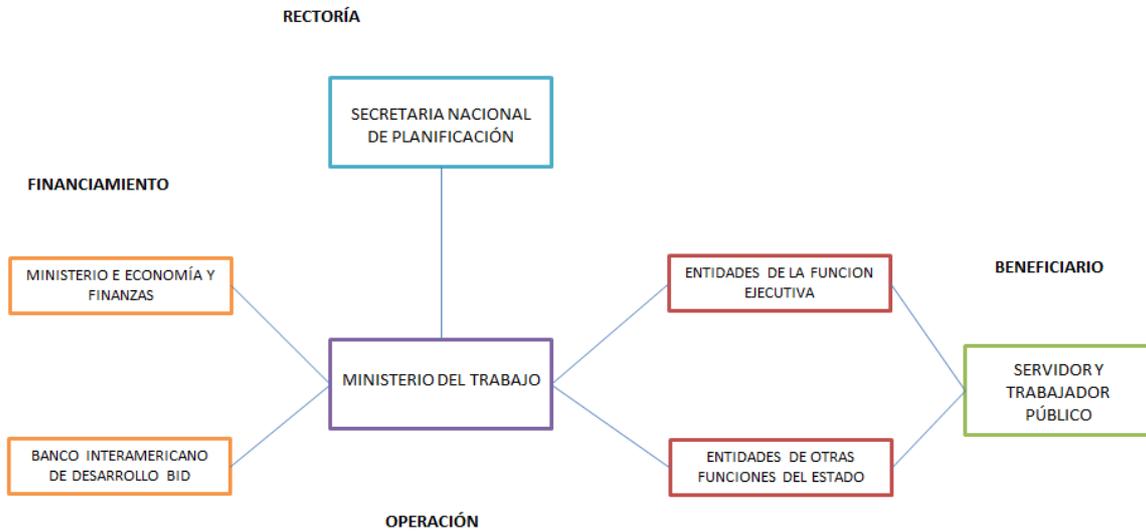
7.2. Arreglos institucionales y modalidad de ejecución

El modelo de gestión del proyecto, al igual que la estructura operativa, debe considerar que el área de intervención del proyecto es el financiamiento de los planes de desvinculación en las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución y la ley.

A partir del 2017, con la eliminación del Comité Interinstitucional de Gestión Pública dispuesta a través del Decreto Ejecutivo Nro. 1212 del 14 de octubre de 2016, el Ministerio del Trabajo se constituye en el ente rector para la validación de los expedientes de desvinculaciones y el Ministerio de Economía y Finanzas en el encargado de la gestión financiera y recursos presupuestarios para cubrir los planes de desvinculación.

A continuación, se presenta el Modelo de Gestión del Programa para los Planes de Desvinculaciones:

Ilustración 5: Modelo de gestión 2023-2025 para los planes de desvinculación



Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

El modelo de gestión del programa para los planes de desvinculación se estructura en 3 niveles: rectoría y aprobación; financiamiento; y, ejecución, hasta llegar al beneficiario (servidor público).

Rectoría y aprobación. -

El rol de la Secretaría Nacional de Planificación es emitir el dictamen de prioridad o dictamen favorable para las modificaciones presupuestarias que se requieran de acuerdo a los requerimientos institucionales.

Financiamiento. -

Para la ejecución de los planes de desvinculación se contará con ingresos fiscales, por lo que el Ministerio de Economía y Finanzas es responsable de asignar el recurso presupuestario en el marco de sus competencias.

Ejecución. -

La responsabilidad del Ministerio del Trabajo es revisar y validar los expedientes de desvinculaciones por retiro de jubilación y retiro voluntario CT, en coordinación con los actores involucrados para alcanzar la liberación de partidas que permitirán la incorporación de profesionales con perfiles adecuados y así mejorar la calidad de los servicios prestados por las instituciones públicas.

Por su parte, para las modificaciones presupuestarias requeridas por parte de las Entidades co-ejecutoras, será el responsable de gestionar las mismas, siempre que cuenten con los documentos habilitantes, ante la SNP.

Tabla 34: Arreglos Institucionales

D	Rectoría/Aprobación	MDT	Planes de Desvinculación
I	Aprobación	SNP	Planes de Desvinculación y Fortalecimiento de mejora de servicios públicos
D	Financiamiento/Crédito	MEF	Planes de Desvinculación y Fortalecimiento de mejora de servicios públicos
D	Financiamiento/Modificaciones presupuestarias	Entidades Co-ejecutoras	Planes de Desvinculación y Fortalecimiento de mejora de servicios públicos

Fuente y Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

7.3. Cronograma Valorado por Componentes y Actividades

El cronograma valorado por components y actividades que se aplicará para la ejecución del proyecto es el siguiente:

Tabla 35: Cronograma valorado por componentes y actividades

	RECURSOS FISCALES			Sub Total	Total Proyecto
	2023	2024	2025		
	Contrato/Planificado (a)	Contrato/Planificado (a)	Contrato/Planificado (a)	Contrato/Planificado (a)	
Componente 1: Elaboración e implementación de planes de desvinculación en las instituciones de la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la ley	230.000.000,00	844.139.349,17	844.139.349,17	1.918.278.698,33	1.918.278.698,33
1.1. Admisitración, operacion y seguimiento al proyecto	335.128,88	300.805,36	300.805,36	936.739,59	936.739,59
1.2. Ejecutar Planes de desvinculación en la Función Ejecutiva	218.181.627,57	801.646.616,62	801.646.616,62	1.821.474.860,80	1.821.474.860,80
1.3. Ejecutar Planes de desvinculación en otras Funciones del Estado	11.483.243,56	42.191.927,19	42.191.927,19	95.867.097,94	95.867.097,94
1.4. Financiar la indemnización por efecto de compra de renunciias				-	-
1.5. Financiar la indemnización por efecto de despidos intempestivos				-	-
1.6. Financiar la indemnización por efecto de supresión de puestos				-	-
Total	230.000.000,00	844.139.349,17	844.139.349,17	1.918.278.698,33	1.918.278.698,33

Elaboración: Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, MDT 2022.

7.4. Demanda pública nacional plurianual

7.4.1. Determinación de la demanda pública nacional plurianual

No aplica.

8. ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8.1. Seguimiento a la ejecución del programa y programa

El control de gestión es un proceso que permite enfocar todas las actividades y esfuerzos institucionales hacia los objetivos de la organización, al tiempo que se constituye en un instrumento para su evaluación, definición e implementación de acciones correctivas para alcanzar una mejora en todos los niveles de la organización.

El seguimiento del programa estará a cargo de la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, a través de la Dirección de Planificación y Apoyo a la Gestión de Talento Humano del Ministerio del Trabajo, para lo cual se aplicará un modelo de control de gestión. Además, es importante mencionar que para la ejecución de planes de desvinculación de servidores y trabajadores, la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público establece el procedimiento para cada caso y genera un registro de los trámites puestos en conocimiento del MDT.

Para que el Sistema de Control de Gestión efectivamente precautele la consecución de los resultados estratégicos, tácticos y operativos es necesario soportar su ejecución en un adecuado monitoreo, seguimiento y medición de los indicadores clave de desempeño.

Los indicadores servirán como referencia para la evaluación del programa. El seguimiento a lo largo del desarrollo del programa comprende:

- Seguimiento por parte del Ministerio del Trabajo, en cumplimiento a las metas técnicas en lo que corresponde a los planes de desvinculación de manera trimestral, enviando desde la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público a la Dirección de Planes Programa y Proyectos lo concerniente a expedientes pagados, en lo que referente a la compensación e indemnización jubilar a través la herramienta de Gobierno por Resultados (GPR); y, de manera mensual, para el cumplimiento de hitos, un informe de expedientes y valores pagados en lo que corresponde a la compensación e indemnización.
- Es importante señalar que lo reportado en GPR corresponde al ámbito de actividades del Ministerio del Trabajo, mientras que en el SiPeIP se registra lo referente al ámbito general del programa que incluye lo realizado por las entidades co-ejecutoras.
- Las herramientas diseñadas para el efecto engloban:
 1. Matriz de seguimiento a la ejecución presupuestaria del programa, la misma que reflejará los montos devengados del programa desagregado por institución, ítem y su vinculación a las actividades del Marco Lógico. Sin embargo es preciso indicar que el Ministerio del Trabajo no dispone al acceso general del presupuesto de las

entidades co- ejecutoras, por lo que se solicita trimestralmente a los entes competentes de la entrega de dicha información.

2. Reporte de indicadores en la herramienta de Gobierno por Resultados (GPR).

8.2. Evaluación de Resultados e Impacto

Una vez que se ejecute el programa y los procesos por parte del Ministerio del Trabajo y las demás entidades del sector público, se realizará la evaluación de los resultados obtenidos, contrastando el planteamiento de metas a nivel de gestión y de propósito, con base al marco lógico.

Entre los principales indicadores sobre los que se realizará la evaluación de resultados:

- Hasta diciembre del 2025, 36.972 servidores públicos habrán participado en los planes de desvinculación.

8.3. Actualización de Línea Base

De ser necesario se actualizará la información de línea base, en el momento que se evidencia la necesidad institucional o la de un co-ejecutor.

9. ANEXOS

- Anexo 1: Cronograma valorado
- Anexo 2: Flujos Económicos
- Anexo 3: Matriz de postulación PAI 2023
- Anexo 4: Certificación de la Máxima Autoridad sobre la viabilidad técnica y económica del Proyecto.