

REGLAMENTO A LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA. Decreto Ejecutivo 2474, Registro Oficial Suplemento 505 de 17 de Enero del 2005.

Lucio Gutiérrez Borbúa

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que, mediante Leyes Nos. 2003-17 y Reformatoria No. 2004-30, promulgadas en el Suplemento del Registro Oficial. No. 184 de 6 de octubre del 2003 y 261 de 28 de enero del 2004, respectivamente, se expidieron la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA) y sus reformas;

Que, es necesario expedir normas reglamentarias que permitan la eficaz aplicación de los principios constitucionales y normas legales que regulan el Desarrollo Institucional, la Administración de los Recursos Humanos y las Remuneraciones del Sector Público;

Que, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES ha elaborado el Proyecto de Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público de acuerdo con lo previsto en el Art. 55 de dicha ley;

Que, la Disposición Final Segunda de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público establece que el Presidente de la República deberá expedir el reglamento que norme el contenido de dicha ley; y,

En ejercicio de las facultades previstas en el numeral 5 del Art. 171 de la Constitución Política de la República.

Decreta:

Expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE UNIFICACION Y HOMOLOGACION DE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PUBLICO.

## TITULO I

### DEL SERVICIO CIVIL

#### CAPITULO UNICO

##### Ambito y Excepciones

Art. 1.- Ambito general de aplicación.- Para la aplicación del presente reglamento, se consideran comprendidos dentro de su ámbito, los servidores de las instituciones del Estado señaladas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, entre ellas, las siguientes:

a) Los organismos y dependencias de la Función Ejecutiva: Presidencia de la República; Vicepresidencia de la República;

Ministerios del Estado e instituciones con personería jurídica adscritas y dependientes de cada una de ellas;

b) El Tribunal Supremo Electoral y los tribunales provinciales electorales;

c) Los organismos de control y regulación; Contraloría General del Estado, Procuraduría General del Estado, Comisión de Control Cívico de la Corrupción, las Superintendencias: de Bancos y Seguros, de Compañías y de Telecomunicaciones, y, otros determinados por la ley;

d) Los municipios, consejos provinciales y juntas parroquiales que integran el régimen seccional autónomo y las personas jurídicas o empresas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos;

e) Los organismos y entidades creadas por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos, incluyendo las empresas públicas, o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado;

f) Las corporaciones, fundaciones, empresas públicas, compañías y en general sociedades en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad, al menos en un cincuenta por ciento;

g) Las entidades financieras del Estado;

h) El personal administrativo que no desarrolla actividades docentes, técnico docentes o de investigación de las universidades y escuelas politécnicas públicas;

i) El personal del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS; y,

j) El personal civil de la Fuerza Pública y de la Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas.

Los servidores de las instituciones especificadas en el presente artículo, darán fiel cumplimiento a las normas determinadas en la LOSCCA y el presente reglamento, independientemente de que su operación y funcionamiento se financie con recursos económicos propios o de autogestión o que no se encuentren incorporados en el Presupuesto General del Estado.

Se exceptúan de la aplicación de las normas previstas en este reglamento, los servidores públicos que estén expresamente excluidos por mandato de los Arts. 5 y 102 de la LOSCCA.

Art. 2.- Extensión de deberes, derechos, obligaciones, inhabilidades y prohibiciones.- De conformidad con el último inciso del Art. 5 reformado de la LOSCCA, son sujetos de los derechos, deberes, obligaciones, inhabilidades y prohibiciones que establecen la LOSCCA y este reglamento, los servidores públicos de las siguientes instituciones del Sector Público:

a) Funciones Legislativa y Judicial;

b) Ministerio Público;

c) Tribunal Constitucional, Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas y funcionarios del Servicio Exterior que se encuentren en funciones fuera del país; y,

d) Personal docente, investigadores universitarios, técnicos docentes, profesionales y docentes directivos que están sujetos a la Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

## TITULO II

### DEL SERVICIO CIVIL

#### CAPITULO I

##### Del Ingreso al Servicio Civil

Art. 3.- Ingreso al Servicio Civil.- Para ingresar al Servicio Civil, a más de lo dispuesto en el Art. 124 de la Constitución Política y los requisitos establecidos en los artículos 6, 72 y 75 de la LOSCCA, se requerirá de un puesto vacante y que los aspirantes cumplan con lo siguiente:

a) No haber sido sancionado con destitución por el cometimiento de delitos de cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento ilícito y en general, por mal manejo de fondos y bienes públicos, o por haber recibido dádivas, regalos o dinero ajeno a su remuneración;

b) No recibir pensiones de jubilación y retiro, que en la sumatoria supere los quinientos dólares mensuales; y,

c) No encontrarse incurso en ninguna causal legal de impedimento, inhabilidad o prohibición para el ejercicio de un puesto público, previstas en la LOSCCA, este reglamento y el ordenamiento jurídico vigente.

Art. 4.- Excepciones para el ingreso al servicio civil.- Para ingresar a los puestos de libre nombramiento y remoción determinados en el Art. 93, literal b) de la LOSCCA, los aspirantes no se someterán al concurso de méritos y oposición, ni al período de prueba determinados en la mencionada ley y en este reglamento; sin embargo se sujetarán a las regulaciones establecidas en la normativa institucional constitutiva y a los requisitos de ingreso señalados en el Art. 6 de la LOSCCA.

#### CAPITULO II

##### De las Inhabilidades y Prohibiciones para el

##### Ingreso al Servicio Civil

Art. 5.- Prohibición de nombrar o contratar en caso de nepotismo.- La autoridad nominadora no podrá nombrar en un puesto o celebrar contratos laborales o de servicios ocasionales, dentro de la misma función del Estado, institución o empresa que representa o ejerce su servicio a la colectividad, al cónyuge, conviviente en unión de hecho, o de sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, de la autoridad nominadora o de los miembros de cuerpos colegiados o delegados de donde emana dicho acto o contrato.

En el caso de delegación de funciones, el delegado no podrá nombrar en un puesto público, o celebrar contratos laborales o de servicios ocasionales, a quienes mantengan los vínculos señalados en el inciso anterior con la autoridad nominadora titular, con la autoridad delegada o con miembros de cuerpos colegiados o delegados de donde emana el acto o contrato.

Art. 6.- Responsabilidades y sanciones por nepotismo.- La autoridad nominadora o su delegado, que contravenga esta norma y disponga el registro del nombramiento o contrato, será sancionado con la destitución de su puesto, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

La inobservancia de la prohibición de nombrar o contratar en caso de nepotismo, dará lugar a la nulidad del acto administrativo y al establecimiento de la responsabilidad en contra de la autoridad nominadora o su delegado de ser el caso, que consistirá en la devolución de las remuneraciones y/o ingresos complementarios, pagados indebidamente, más sus respectivos intereses legales.

El responsable de la Unidad de Administración de Recursos Humanos (UARH) y el servidor encargado de registrar el nombramiento o contrato, serán responsables solidariamente del pago indebido señalado en este artículo, siempre y cuando no haya advertido por escrito a la autoridad nominadora, a su delegado o a la SENRES, sobre la inobservancia de esta norma.

De conformidad con los resultados de los exámenes especiales, efectuados por la Contraloría General del Estado, el o los servidores responsables de la expedición, tramitación o registro doloso de un nombramiento o contrato que contraviniera la inhabilidad de nepotismo, responderá por los pagos efectuados, sea a título de las remuneraciones y/o ingresos complementarios.

Para efectos de determinar la Función del Estado y la autoridad nominadora, se estará a lo dispuesto en el Art. 118 de la Constitución Política, las correspondientes leyes constitutivas de las instituciones o empresas del Sector Público; y, el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, en las que se determinan las autoridades que son competentes para designar o contratar.

Art. 7.- Impedimentos para el ejercicio de un puesto público.- Previo al ingreso y ejercicio de un puesto público, contrato ocasional o laboral, el ciudadano ecuatoriano no deberá estar incurso en las siguientes inhabilidades:

a) Encontrarse en interdicción civil, concurso de acreedores o insolvencia declarada judicialmente;

b) Tener auto de llamamiento a juicio penal debidamente ejecutoriado;

c) Estar en mora con el Gobierno Nacional, municipios, consejos provinciales, Servicio de Rentas Internas, Corporación Aduanera Ecuatoriana, Agencia de Garantía de Depósitos, Banco Central del Ecuador, Banco Ecuatoriano de la Vivienda, Banco Nacional de Fomento, Instituciones financieras abiertas o cerradas pertenecientes al Estado, entidades de derecho privado financiadas con el cincuenta por ciento o más con recursos públicos y en general, con cualquier institución del Estado o que sean deudores del Estado por contribución o servicio que tenga un año de ser exigible;

d) Haber sido destituido y condenado por sentencia debidamente ejecutoriada por peculado, abuso de recursos públicos, cohecho; concusión, enriquecimiento ilícito, contrabando, tráfico de estupefacientes y psicotrópicos, defraudaciones a las instituciones o empresas del estado, beneficiarios de créditos vinculados en contravención a la ley;

e) Desempeñar otro puesto público a excepción de la cátedra universitaria, si su horario lo permite;

f) Haber sido destituido, dos años antes de la fecha de ingreso a un nuevo puesto en la misma institución;

g) Recibir pensiones de jubilación o retiro, que sumados superen los quinientos dólares mensuales; y,

h) Haber recibido indemnización por supresión de puestos o compensación por retiro voluntario, con las excepciones previstas en la ley.

Art. 8.- Prohibición de reingreso al sector público.- No podrán reingresar a laborar en ninguna institución de las señaladas en el Art. 1 de este reglamento, ya sea por nombramiento, por contrato ocasional o por contrato regulado por el Código de Trabajo, los servidores que cesaron en funciones y recibieron indemnizaciones o compensaciones por supresión de puestos o retiro voluntario, respectivamente.

Exceptúense de esta prohibición los ex - servidores públicos que se encuentren comprendidos en los casos señalados en el inciso segundo del artículo 15 y décima quinta disposición general reformada de la LOSCCA.

Quienes recibieron indemnizaciones por supresión de puestos y no hubieren reingresado a prestar sus servicios hasta antes de la vigencia de la LOSCCA, para poder ejercer un nuevo puesto público deberán devolver el valor de la misma. Si fueren a ocupar un puesto de libre nombramiento y remoción, de los señalados en el literal b) del Art. 93 de la LOSCCA, no efectuarán devolución alguna.

Si la indemnización se produjo antes de la dolarización, será calculada al tipo de cambio vigente a la fecha de la misma.

Art. 9.- Responsabilidad de las UARHS.- Las Unidades de Administración de Recursos Humanos UARHS comprobarán previo al otorgamiento del respectivo nombramiento o contrato, el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 6 reformado de la LOSCCA y reglamentos institucionales; y para el caso de nombramiento, el acta en la que se declare ganador del concurso. Las UARHS elaborarán y ejecutarán las modalidades específicas de dicho concurso de acuerdo a sus necesidades institucionales.

La SENRES establecerá las políticas, normativas e instrumentos técnicos de carácter general que regularán el concurso de merecimientos y oposición.

### CAPITULO III

#### Del Ejercicio de un Puesto Público

##### Sección I

##### De los Nombramientos

Art. 10.- Nombramiento, Entiéndase por nombramiento el acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente mediante la suscripción de un acuerdo o resolución, que otorga investidura para el ejercicio de una función pública, que constituye un servicio a la colectividad y que exige capacidad, honestidad, eficiencia y eficacia.

Art. 11.- Clases de nombramientos, Los nombramientos extendidos para el ejercicio de la función pública pueden ser:

a) Provisional:

a.1.- Período de prueba.- Aquel que se extiende a favor del ganador del concurso de méritos y oposición para ingreso a la carrera administrativa en el servicio civil, por el período de seis meses, de conformidad con lo determinado en el Art. 75 de la LOSCCA;

a.2.- Reemplazo por destitución.- El expedido para ocupar el puesto de un servidor destituido que hubiere interpuesto una acción contenciosa dentro del término legal, hasta que se produzca el fallo correspondiente.

En caso de que el servidor destituido obtuviere el fallo favorable que ordene la restitución a su puesto, el servidor con nombramiento provisional cesará automáticamente de sus funciones.

Si el fallo fuere desfavorable para el servidor destituido, el servidor que se encontrare ocupando el puesto de manera provisional, podrá acceder al nombramiento regular siempre y cuando el puesto sea llenado mediante el proceso selectivo previsto en la LOSCCA y en este reglamento.

a.3.- Reemplazo.- El expedido para ejercer las funciones de un servidor que se hallare ausente, con licencia o comisión de servicios sin remuneración; para lo cual se señalará expresamente el tiempo de duración del nombramiento provisional.

a.4.- Nombramiento a puesto de dirección.- El servidor público de máximo nivel del grupo ocupacional profesional, podrá ser nombrado provisionalmente en un puesto de dirección dentro de la misma institución por el tiempo que la autoridad nominadora considere necesario; se deberá hacer constar su nueva remuneración con oportunidad de la designación provisional. Concluida la misma, el servidor regresará a su puesto de origen en las mismas condiciones anteriores a las de su designación.

b) Regulares: Los que se expidan para llenar vacantes mediante el subsistema de selección de personal, esto es cuando hubiere cumplido con todos los procedimientos previstos en la LOSCCA y este reglamento para el acceso a un puesto público.

c) A período fijo: Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer una función pública en un período determinado en una ley o reglamento; y,

d) De libre nombramiento y remoción: Son los expedidos a favor de los servidores que tienen a su cargo la dirección política, estratégica y administrativa de las instituciones del Estado, determinadas en el literal b) del artículo 93 y 94 de la LOSCCA.

#### Sección II

#### Del Registro de Nombramientos, Contratos y

#### Acciones de Personal

Art. 12.- Del registro de nombramientos.- Dentro del término de 15 días de expedido el nombramiento mediante acuerdo o resolución motivada de la autoridad nominadora, las UARH realizarán el registro correspondiente en el formulario o acción de personal, que para el efecto emita la SENRES y que contendrá por lo menos la siguiente información:

a) Nombres y apellidos de la persona nombrada;

b) Número de cédula de ciudadanía;

c) Domicilio;

d) Puesto que desempeñará;

e) Remuneración mensual unificada;

f) Lugar de trabajo;

g) Fecha de ingreso; y,

h) Número de acuerdo o resolución que identifique dicho nombramiento.

El registro del nombramiento o del contrato, constituye el acto de posesión en el puesto, a excepción de los casos cuyo nombramiento compete al Presidente de la República y los servidores cuya posesión esté determinada por leyes especiales.

El registro consistirá en la anotación de un código de identificación del servidor público de acuerdo con las políticas y normas que para el efecto emita la SENRES, así como la fecha, sello institucional, constancia de registro y la firma del responsable de las UARH.

Art. 13.- Presentación de documentos.- Para el registro de nombramientos y contratos se presentarán los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía que demuestre la mayoría de edad;
- b) Certificado de votación;
- c) Libreta o certificado militar, en los casos pertinentes;
- d) Certificado, diploma o título que acredite sus estudios;
- e) Certificado de afiliación al colegio profesional que corresponda, de ser el caso;
- f) Certificado de haber rendido caución conferida por la Contraloría General del Estado, de ser el caso;
- g) Declaración jurada de bienes y rentas y autorización expresa para que se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; y, se declare que el postulante no tenga intereses o representación de terceros en las áreas en las que fuere a laborar;
- h) Acta final en la que se declare ganador del concurso de merecimientos y oposición, excepto cuando se trate de designaciones provisionales. Igualmente se exigirá el acta, cuando se haya seleccionado personal a contrato bajo el proceso de concurso; e,
- i) Certificado de la SENRES de no encontrarse impedido para desempeñar puesto o cargo público, sea a nombramiento o contrato. Este certificado se requerirá además, para la legalización de las designaciones o contratación de autoridades o servidores del sector público.

De los documentos referidos en los literales a), b), c) y d) se dejará constancia mediante copia fotostática y, conjuntamente con los restantes documentos originales, pasarán a formar parte del expediente personal del servidor, en el que específicamente se registrará el domicilio en el que recibirá cualquier notificación.

Art. 14.- Incumplimiento de registro.- El incumplimiento de registrar nombramientos o contratos en el término correspondiente, dará lugar a su nulidad de conformidad con lo establecido en el segundo inciso del artículo 21 de la LOSCCA y al establecimiento de responsabilidades en contra de quienes tenían la obligación de hacerlo, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

Art. 15.- Término para el ejercicio del contrato o puesto público.- El nombramiento del servidor público quedará insubsistente, si dentro del término de 3 días, contados a partir de la fecha de registro, no concurriera al desempeño de sus funciones.

Los contratos ocasionales se darán por terminados automáticamente, en el caso de que el contratado no se presentare en el término de 24 horas de la inscripción del contrato.

Art. 16.- Prohibición de registro de nombramientos: De conformidad con el Art. 23 de la LOSCCA, las UARH no registrarán los nombramientos o contratos de las personas que hubieren incumplido con los requisitos previstos en los Arts. 6, 72, 73 y 75 de la referida ley y 124 de la Constitución; tampoco se registrarán de aquellas que se encuentren comprendidas en las inhabilidades, prohibiciones o impedimentos señalados en el Libro I, Título II, Capítulo II de la LOSCCA.

Art. 17.- Acción de personal.- Las acciones de personal referentes a ingresos, reingresos o restituciones, ascensos, traslados, traspasos, cambios administrativos, licencias y comisiones con o sin remuneración, sanciones, incrementos de sueldos, subrogaciones o encargos, cesación de funciones, contratos, vacaciones y demás actos relativos a la administración de los recursos humanos de la entidad, se registrarán en la Unidad de Administración de Recursos Humanos o en la que hiciere sus veces y se incorporarán al expediente del servidor, cuyo control y custodia corresponde a dicha unidad.

Art. 18.- Notificación.- La acción de personal registrada y debidamente notificada al servidor surtirá los efectos legales correspondientes. La notificación se hará en persona en el lugar de trabajo o en el domicilio señalado por el servidor en su expediente y se sentará la razón correspondiente de ella.

Para el caso de negativa del servidor a recibir la notificación del acto administrativo de que se trate, se dejará sentada la razón pertinente con la presencia de un testigo.

Art. 19.- Obligación de remitir información a la SENRES.- Las instituciones comprendidas en el Art. 1 de este reglamento, durante los cinco primeros días laborables de cada mes, deberán remitir y suministrar a la SENRES la información relacionada con el registro de movimientos de sus recursos humanos de acuerdo a la norma técnica que para este efecto determine la SENRES.

### Sección III

De los Contratos de Servicios Ocasionales,

Profesionales, Laborales y de Tercerización

Art. 20.- Contratos de servicios ocasionales.- La autoridad nominadora en base de las políticas, normas e instrumentos que emita la SENRES, podrá suscribir contratos para la prestación de servicios ocasionales, únicamente previo informe favorable de las UAHRS, en el que se justifique la necesidad de trabajo temporal y se certifique el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSCCA y este reglamento para el ingreso al servicio civil; siempre que existan recursos económicos disponibles en una partida especial para tales efectos, y no implique aumento en la masa salarial aprobada.

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será el correspondiente al del tiempo restante del ejercicio fiscal en curso, no podrá ser renovado durante el siguiente ejercicio fiscal, y no se sujetará al concurso de merecimientos y oposición.

Se exceptúan del plazo máximo previsto en el inciso anterior, aquellos que por la naturaleza del trabajo, determinada en el informe técnico favorable de la UARHs de cada institución, requiera un tiempo mayor al señalado sin que por esta circunstancia se entienda que es una actividad permanente que otorgue estabilidad al servidor. La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada en la escala respectiva.



Para las instituciones de la Función Ejecutiva, la SENRES calificará los procedimientos de contratación utilizados por las UARHs de cada entidad para este tipo de contratos. La SENRES controlará y verificará el cumplimiento de las políticas, normas e instrumentos de contratación ocasional y la Contraloría General del Estado establecerá las sanciones correspondientes por el incumplimiento de este artículo.

Art. 21.- Contenido del contrato de servicios ocasionales.- El contrato por servicios ocasionales contendrá básicamente: lugar y fecha de celebración, comparecientes, antecedentes, objeto del contrato, descripción de las actividades a cumplir y la especificación de los productos a entregar, la remuneración pactada con sujeción a los niveles de la escala de remuneraciones unificadas de los servidores permanentes; certificación de disponibilidad y partida presupuestaria correspondiente; y, el dictamen favorable emitido por la Unidad de Administración de Recursos Humanos.

Por las características de la prestación de servicios, que es de duración limitada, al personal contratado bajo esta modalidad no se le concederá las licencias y comisiones de servicio, con o sin remuneración, determinadas en los artículos 30 literal d), 31, 32 y 33 de la LOSCCA. Tendrán derecho a disfrutar de vacaciones conforme las normas señaladas en el literal g) del artículo 26 de la misma ley.

Art. 22.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminará por las siguientes causales:

- a) Cumplimiento del plazo;
- b) Mutuo acuerdo de las partes;
- c) Renuncia voluntaria presentada;
- d) Incapacidad absoluta y permanente;
- e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- f) Destitución; y,
- g) Muerte.

Art. 23.- Contratos de servicios profesionales con personas naturales.- La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales con personas naturales sin relación de dependencia, siempre y cuando la UARH justifique que la labor a ser desarrollada, no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización; que existan recursos económicos disponibles en una partida especial aprobada para tales efectos, y no implique aumento en la masa salarial aprobada.

Los honorarios a pagarse mensualmente en los contratos de servicios profesionales, no podrán exceder a la remuneración para los puestos de nivel profesional de la Escala Nacional de Remuneraciones Mensuales Unificadas.

Art. 24.- Contratos de servicios profesionales con personas jurídicas.- La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales con personas jurídicas, previo informe favorable de la UARHs en el que se justifique la necesidad de contratación, se constate la constitución conforme a derecho de la persona jurídica, y el cumplimiento de las normas de contratación pública. Este tipo de contratos podrán ser celebrados siempre y cuando la institución cuente con los recursos económicos presupuestarios necesarios.

Art. 25.- Contratos de tercerización.- Los contratos de tercerización o intermediación de servicios, podrán ser celebrados por la autoridad nominadora de las instituciones señaladas en el artículo 1 de este reglamento, por excepción y previo informe favorable de las UARHs.

El informe de las UARHs deberá versar acerca del acatamiento de la normativa de prestación de servicios de intermediación laboral o tercerización, presupuestaria y de contratación pública; y, verificar el cumplimiento, por parte de las tercerizadoras de las disposiciones legales en materia laboral, tributaria, societaria y demás que rijan para cada caso, garantizando los derechos establecidos para los trabajadores en el artículo 35 de la Constitución Política.

Art. 26.- Informe sobre disponibilidad de recursos.- En forma previa a la celebración de los contratos previstos en este capítulo se requerirá la certificación sobre la disponibilidad presupuestaria emitida por la unidad financiera pertinente.

### TITULO III

#### DEL REGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACION

#### DE RECURSOS HUMANOS

#### CAPITULO I

##### De los Deberes, Derechos y Prohibiciones

Art. 27.- Vigilancia del cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones.- La SENRES y las UARHs, vigilarán el fiel cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores establecidos en la LOSCCA y este reglamento.

Art. 28.- Derechos irrenunciables del servidor público.- Los derechos de los servidores públicos previstos en el Art. 26 de la LOSCCA, son irrenunciables de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

#### CAPITULO II

##### De la Jornada Laboral, Horarios de Trabajo y de las Horas

##### Extraordinarias y Suplementarias de Trabajo

##### Sección I

##### De la Jornada y Horarios de Trabajo

Art. 29.- Duración de la jornada de trabajo.- La jornada de trabajo en las instituciones y empresas señaladas en el artículo 1 de este reglamento, será de ocho horas efectivas diarias durante cinco días en cada semana.

Únicamente en base a la normativa internacional o demás normas legales, se reconocerá jornadas parciales de trabajo como jornadas completas de trabajo.

Art. 30.- Horarios de la jornada de trabajo.- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser:

a) Jornada única: Es la que comprende de 08h00 a 16h30 con treinta minutos para el refrigerio, que puede aplicarse por turnos; los treinta minutos destinados para refrigerio, no son parte de la jornada de trabajo;

b) Jornada doble: Es la que comprende de 08h00 a 12h00 y de 14h00 a 18h00; y,

c) Jornada especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o los servidores, no puede sujetarse a los horarios anteriores. En su fijación se observará la continuidad del servicio.

En el caso del sistema educativo, en lo referente a la jornada de trabajo, se estará a lo previsto en la Ley de Educación y su reglamento general y normativa vigente, sin perjuicio que se aplique por necesidad de servicio la jornada y horario de trabajo antes referida.

## Sección II

### Horas Extraordinarias y Suplementarias

Art. 31.- Ejecución de horas extraordinarias y suplementarias.- Los servidores podrán trabajar horas extraordinarias o suplementarias previa autorización de la autoridad nominadora conforme a los Arts. 122 de LOSCCA y 223 de este reglamento, por necesidades institucionales debidamente establecidas y verificadas por el Jefe inmediato y las UARHs, siempre y cuando la institución disponga de los recursos necesarios para cubrir estas obligaciones.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 2520, publicado en Registro Oficial Suplemento 519 de 4 de Febrero de 2005.

Art. 32.- Del control de la ejecución de las horas suplementarias y extraordinarias de trabajo.- La verificación y control del trabajo efectivo ejecutado en las jornadas extraordinarias y suplementarias de trabajo, estará bajo la responsabilidad directa del Jefe inmediato que las dispuso, sin perjuicio de que las UARHs establezcan una metodología de control cruzado.

Art. 33.- Suspensión de la jornada de trabajo.- El Presidente de la República, mediante decreto ejecutivo, podrá suspender la jornada de trabajo en días que no son de descanso obligatorio, señalados en la Disposición General Novena de la LOSCCA, la que será compensada de conformidad con lo que disponga el decreto ejecutivo.

## CAPITULO III

### De las Vacaciones, Licencias y Comisiones de Servicios

#### Sección I

##### Vacaciones

Art. 34.- Vacaciones anuales.- El servidor público disfrutará de treinta días de vacaciones anuales, siempre que hubiese trabajado once meses continuos en la misma institución o empresa.

No se considerará como tiempo de servicio para la concesión de vacaciones el correspondiente al ejercicio de licencia sin remuneración.

Art. 35.- Fijación del período de vacaciones.- El periodo de vacaciones del servidor será determinado en el calendario que para el efecto formularán los responsables de cada unidad o proceso que será puesto en conocimiento de las UARHs, considerando en todo caso la fecha de ingreso y el plan anual de actividades de la unidad administrativa a la que pertenece el servidor.

Art. 36.- Concesión de vacaciones.- Las vacaciones se concederán en la fecha prevista en el calendario y únicamente la autoridad competente, por razones de servicio y de común acuerdo con el servidor, podrá

suspenderlas y diferirlas para otra fecha dentro del mismo período. El servidor hará uso de vacaciones, obligatoriamente, en períodos de al menos quince días, de manera ininterrumpida, por cada año.

Art. 37.- Ejercicio del derecho de vacaciones.- La autoridad nominadora de las instituciones del sector público velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el literal g) del artículo 26 de la LOSCCA.

Art. 38.- Liquidación de vacaciones por cesación de funciones.- El servidor que cesare en funciones sin haber gozado de vacaciones, tendrá derecho a que se le compense en dinero el tiempo de las vacaciones no gozadas, calculada en base a su última remuneración mensual unificada percibida.

Cuando el servidor que cesa en funciones, no hubiere cumplido once meses de servicio, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo efectivamente laborado.

Las UARHs, para el pago de liquidación de vacaciones, tomarán en consideración lo establecido en el artículo 38 de la LOSCCA.

Art. 39.- Anticipo de vacaciones.- El servidor público que hubiere disfrutado sus vacaciones, podrá solicitar a la autoridad competente, el anticipo de las mismas con cargo al siguiente período; anticipo que será de hasta quince días.

Cuando el servidor público fuere suspendido temporalmente en el ejercicio de sus funciones sin goce de remuneración hasta 30 días, no se imputará este tiempo como laborado para efectos de cómputo de vacaciones.

Para el caso de los servidores públicos que se encuentran laborando en otras instituciones del Estado, mediante comisiones de servicios con o sin remuneración, sus vacaciones serán concedidas por la autoridad nominadora donde se encuentre prestando sus servicios.

#### Sección II

#### Licencia con Remuneración

##### Parágrafo 1o.

#### Licencia por Enfermedad

Art. 40.- Licencia por enfermedad.- El servidor público tendrá derecho a licencia con remuneración por enfermedad hasta por sesenta días durante cada año de servicio. Terminado este período podrá concederse licencia sin remuneración de conformidad con lo establecido en las regulaciones del IESS.

Art. 41.- Justificación.- La licencia o permiso por enfermedad se concederá siempre y cuando él servidor la justifique dentro del término de tres días de haberse producido, mediante la certificación conferida o validada por un facultativo del servicio médico del IESS.

En los lugares en los que no se dispone de este servicio, bastará el certificado emitido por un médico de un establecimiento de Salud Pública; para el evento de que no existiere tales servicios, se justificará con el certificado extendido por un facultativo de la localidad que en todo caso deberá ser validado por el IESS, contando para el efecto con un término de hasta ocho días. Se respetará las costumbres ancestrales de los servidores en los lugares de trabajo en que no exista asistencia médica.

##### Parágrafo 2o.

#### Licencia por Maternidad

Art. 42.- Licencia por maternidad.- Las servidoras tendrán derecho a licencia con remuneración por maternidad durante dos semanas anteriores y diez posteriores al parto, que podrán ser acumulables.

Esta licencia deberá justificarse dentro del término de tres días de haberse producido el parto mediante la certificación conferida o validada por un facultativo del servicio médico del IESS o de un centro de salud pública o privado; en los lugares que no disponen de este servicio bastará el certificado médico emitido por un facultativo de la localidad o por quien hubiere atendido el parto.

Art. 43.-Permiso para el cuidado del recién nacido.- Las servidoras tendrán permiso con remuneración para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias hasta que el menor cumpla un año de edad. El horario concedido para tales efectos será establecido por la servidora.

En caso de fallecimiento del recién nacido, se suspenderá este permiso, sin embargo, la servidora afectada se acogerá a la licencia por calamidad doméstica.

#### Parágrafo 3o.

##### Licencia por Calamidad Doméstica

Art. 44.- Calamidad doméstica.- Los servidores públicos tendrán derecho a licencia con remuneración de conformidad con la reglamentación interna de cada institución, hasta por ocho días contados a partir de la fecha en que se produzca la calamidad doméstica, en los siguientes casos:

a) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; y,

b) Siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes del servidor.

La calamidad doméstica se justificará con el certificado médico pertinente y con la comprobación correspondiente por parte de las UARHs.

#### Parágrafo 4o.

##### Licencia para Estudios de Post-grado

Art. 45.- Licencia para estudios de post-grado.- Los servidores públicos tendrán derecho a licencia con remuneración hasta por dos años para efectuar estudios regulares de post-grado compatibles con el interés institucional, por una sola vez, en el exterior o en el país, autorizado por la máxima autoridad, previo dictamen favorable de las UARHs y siempre que el servidor hubiere cumplido por lo menos un año de servicio en la institución, sobre la base de las políticas y normas emitidas por la SENRES.

En el caso de estudios de post-grado en el país, se autorizará siempre y cuando sean patrocinados o ejecutados por las universidades o escuelas politécnicas, creadas mediante ley y reguladas por el Consejo Nacional de Educación Superior.

El servidor público que no hubiere aprobado los estudios de post-grado, objeto de la licencia tendrá la obligación de restituir a la institución todos los valores recibidos por concepto de remuneraciones, beneficios, más gastos desembolsados por la institución y los correspondientes intereses, salvo los casos justificados por fuerza mayor o caso fortuito sobre la base del informe de las UARHs.

Art. 46.- Informe técnico.- Previa la concesión de la licencia, autorizada por la autoridad nominadora, para estudios regulares de post-grado, se contará con el informe técnico respectivo de las UARHs, en el que conste: la procedencia de los estudios, el organismo oferente, el certificado de inscripción y/o matrícula, el pènsum de estudios, el horario académico, costos, duración del evento y la relación directa con el interés institucional o requerimientos del puesto.

Art. 47.- Otros programas de capacitación.- Los servidores públicos podrán participar en reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación en el país o en el exterior, siempre y cuando se acredite lo siguiente:

- a) Haber cumplido por lo menos un año de servicio en la institución, para el caso de programas en el exterior;
- b) Que su asistencia convenga a los intereses institucionales;
- c) Que no se generen egresos económicos adicionales a los presupuestados en cada institución; y,
- d) Dictamen previo favorable de las UARHs.

Parágrafo 5to.

Otro tipo de Licencias

Art. 48.- Licencias para el cumplimiento de servicios institucionales.- Cuando una autoridad o servidor se desplace a cumplir tareas oficiales fuera del lugar habitual de su trabajo, dentro o fuera del país, se le concederá licencia con remuneración y percibirá viáticos, subsistencias, gastos de movilización y transporte por el tiempo que dure dicha licencia, desde la fecha de salida hasta el retorno y conforme a las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

Sección III

Licencia sin Remuneración

Art. 49.- Licencia para asuntos particulares.- Previo informe favorable de las UARHs, en el cual se determinen las circunstancias que lo ameriten, se podrá conceder licencia sin remuneración para asuntos particulares, hasta por 15 días por parte del inmediato superior y previa autorización de la autoridad nominadora, hasta por sesenta días por cada año de servicio conforme lo dispuesto en el literal a) del artículo 31 de la LOSCCA, derecho que no es acumulable.

Art. 50.- Licencia para estudios de post-grado.- Con sujeción a las necesidades e intereses institucionales, la autoridad nominadora podrá conceder licencia sin remuneración hasta por un periodo de dos años, como complemento a la licencia con remuneración para estudios de post-grado prevista en el presente reglamento, para efectuar estudios regulares de post-grado, por una sola vez, en el exterior o en el país, previo dictamen favorable de las UARHs y siempre que el servidor hubiere cumplido por lo menos dos años de servicio en la institución.

El servidor público que hubiese sido beneficiario de licencia para estudios regulares de post-grado con o sin remuneración, a su retorno tendrá la obligación de mantenerse laborando en la institución por un lapso igual al doble del tiempo que se le concedió o utilizó para tal propósito.

Art. 51.- Licencia para el cumplimiento del servicio militar obligatorio.- Se podrá conceder licencia sin remuneración por todo el tiempo que dure dicho servicio. Concluido el periodo de acuartelamiento,

el servidor en el plazo de treinta días se reintegrará a sus funciones y presentará a las UARHs, el certificado que acredite el cumplimiento de tal servicio.

Art. 52.- Licencia para participar como candidato de elección popular.- Se concederá licencia sin remuneración, al servidor público que participe como candidato de elección popular, desde el día de la inscripción de la candidatura hasta el día de la proclamación de los resultados oficiales.

En caso de ser electo, el servidor continuará en el ejercicio de esta licencia hasta que finalice sus funciones. Previa la legalización de esta licencia, el servidor en el término de tres días presentará a las UARHs, la certificación de su participación como candidato; igualmente si es electo.

Art. 53.- Suspensión de licencias.- Por ningún concepto las licencias con o sin remuneración concedidas a favor de un servidor público, podrán ser suspendidas ni declaradas concluidas antes del tiempo para el que se concedieron, sin el consentimiento del servidor.

#### Sección IV

#### Comisión de Servicios con y sin Remuneración

Art. 54.- Comisión de servicios.- Comisión de servicios constituye el aporte técnico y profesional que entrega un servidor público en beneficio de otra entidad, organismo o institución del Estado, diferente a la cual presta sus servicios; dentro o fuera del país.

Art. 55.- De la concesión de comisiones de servicios con remuneración.- La autoridad nominadora, podrá declarar en comisión de servicios con remuneración a los servidores que sean requeridos a prestar sus servicios en otras entidades del Estado, de conformidad con lo prescrito en el artículo 32 de la LOSCCA.

Los servidores podrán ser declarados en comisión de servicios con remuneración en otra entidad del Estado previa solicitud de la autoridad requirente, así como la aceptación por escrito del servidor requerido y el informe favorable de las UARHs de cada institución, en el que se establezca el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo precedente.

Art. 56.- Derechos del servidor en comisión de servicios con remuneración.- El servidor que se encuentre en comisión de servicios con remuneración, conservará los derechos y beneficios que la institución a la que pertenece hubiere creado a favor de sus servidores.

Art. 57.- De la remuneración del servidor en comisión de servicios con remuneración.- El servidor público declarado en comisión de servicios con remuneración, recibirá la diferencia, a la que hubiere lugar, entre lo que percibe en la entidad a la que pertenece y lo presupuestado en la que prestará sus servicios.

El mismo procedimiento se observará para los servidores seleccionados para trabajar como contraparte nacional en proyectos o convenios establecidos con organismos internacionales, nominados mediante procesos selectivos ejecutados por las UARHs en base a la normativa interna de cada institución.

Art. 58.- Comisión de servicios en el exterior.- Las comisiones de servicios con remuneración fuera del país, se autorizarán únicamente para prestar sus servicios en instituciones públicas del Estado

Ecuatoriano, en los términos señalados en el último inciso del artículo 32 de la LOSCCA y las normas de este reglamento.

Art. 59.- Efectos de la comisión de servicios sin remuneración.- La comisión de servicios sin remuneración interrumpe la relación laboral durante el período de la comisión concedida y se suspenden los beneficios y prestaciones de la institución a la que pertenece. Concluida la comisión el servidor tendrá derecho a ser reintegrado a su puesto original.

Art. 60.- De la comisión de servicios sin remuneración.- La prestación de servicios mediante comisión sin remuneración, obligará a la entidad solicitante a la expedición de un nombramiento o a la suscripción de un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure la comisión. La remuneración a pagarse para este tipo de contratos no podrá ser diferente a la fijada para el puesto en la escala respectiva.

Art. 61.- Control, seguimiento y evaluación.- El control y seguimiento de las comisiones de servicio será de responsabilidad de las UARHs de la institución concedente de la comisión; la evaluación del desempeño del servidor comisionado, será ejecutada por la entidad requirente la que informará permanentemente a la entidad a la que pertenece el servidor.

Art. 62.- De la duración.- El tiempo de duración de la comisión de servicios con o sin remuneración, será de hasta dos años como máximo, previa autorización de la Secretaría General de la Administración Pública.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 2520, publicado en Registro Oficial Suplemento 519 de 4 de Febrero de 2005.

Art. 63.- Terminación de las comisiones de servicios.- La comisión de servicios terminará al cumplimiento del plazo concedido o cuando la institución requirente considere pertinente y sin más trámite el servidor comisionado, se reintegrará inmediatamente a la institución a la que pertenece.

#### CAPITULO IV

##### De los Traslados, Traspasos y Cambios Administrativos

Art. 64.- Traslado administrativo del servidor.- Traslado Administrativo es el movimiento de un servidor público de un puesto a otro vacante, de igual grupo ocupacional y de igual remuneración, dentro de la misma institución u otra del sector público, observándose las condiciones especiales previstas en el artículo 40 de la LOSCCA y contando para el efecto con el informe previo favorable de las UARHs, de conformidad con el reglamento interno institucional y las políticas, normas e instrumentos emitidos por la SENRES.

Art. 65.- Traspaso de un puesto a otra unidad administrativa.- Traspaso administrativo es el movimiento de un puesto a otra unidad administrativa dentro de una misma institución, por necesidades institucionales, y como consecuencia se modificará el distributivo de remuneraciones. Será procedente previo informe favorable de las UARHs y aprobación de la autoridad nominadora o el Ministerio de Economía y Finanzas, en el ámbito de sus competencias.

El traspaso de un puesto a distinta unidad de la institución, obedecerá básicamente a los siguientes criterios técnicos administrativos:



- a) Reorganización interna de la institución, organismo, dependencias o unidades administrativas, derivadas de los procesos de modernización institucional;
- b) Por la asignación de nuevas atribuciones, responsabilidades y competencias de los órganos administrativos, derivadas de la misión institucional;
- c) Implementación de estructuras organizacionales por procesos;
- d) Reforma total o parcial a la estructura orgánica por procesos de la institución;
- e) Desconcentración de funciones y delegación de competencias legalmente establecidas;
- f) Simplificación de trámites y procedimientos internos;
- g) Para evitar la duplicación de funciones, atribuciones y responsabilidades;
- h) Racionalización y optimización de los recursos humanos por necesidad institucional, derivadas de las auditorías administrativas efectuadas por las UARHs; e,
- i) Otros criterios que estarán determinados expresamente en los reglamentos internos de cada institución o en las políticas, normas e instrumentos de la SENRES.

Art. 66.- Traspaso de un puesto a otra institución.- La autoridad nominadora de la institución otorgante podrá autorizar el traspaso de un puesto con su respectiva partida presupuestaria a otra institución pública, siempre y cuando se determine mediante informe de la UARHs, que el puesto ya no es necesario para la institución otorgante y ha sido seleccionado para un proceso de supresión.

En el caso de traspaso a un lugar distinto al del domicilio civil del titular del puesto, se requerirá aceptación por escrito del servidor. De no contarse con la aceptación escrita del servidor, se continuará con el proceso de supresión de conformidad con el procedimiento establecido en la LOSCCA y este reglamento. Para este efecto se requerirá informe previo del Ministerio de Economía y Finanzas y la SENRES.

Art. 67.- Cambio Administrativo.- El cambio administrativo consiste en la prestación de servicios que realiza un servidor público en una unidad distinta a la de su designación, en la que desempeñará funciones similares al puesto del que es titular. El cambio administrativo será por un periodo máximo de diez meses en un año calendario, previo informe favorable de las UARHs, y no implicará la modificación de la partida presupuestaria del servidor en el distributivo de remuneraciones. El cambio administrativo se efectuará únicamente en los siguientes casos:

- a) Atender las necesidades derivadas de los procesos de modernización constantes en la ley de la materia;
- b) Integrar equipos de proyectos institucionales o interinstitucionales; o constituirse en contraparte institucional en actividades y proyectos específicos;
- c) Desarrollar programas de capacitación conforme a las necesidades institucionales y en observancia de las normas técnicas generales emitidas por la SENRES;
- d) Cubrir las necesidades institucionales derivadas de la concesión de licencias y comisiones de servicio; y,

e) Para efectos de aprendizaje y desarrollo en la carrera.  
Art. 68.- Traslados y cambios administrativos fuera del domicilio civil.- Los traslados, y cambios administrativos fuera del domicilio civil del servidor, podrán efectuarse únicamente con aceptación escrita del servidor, y se darán en los siguientes casos:

- a) Por reestructura institucional;
- b) Por aplicación o implementación de programas de racionalización de recursos humanos; y,
- c) Por solicitud del servidor, en el caso de traslados y cambios.

## CAPITULO V

### Del Régimen Disciplinario

#### Sección I

##### Responsabilidad Administrativa, Reglamento Interno y Garantías

Art. 69.- Responsabilidad.- Sin perjuicio de las responsabilidades administrativas culposas, civiles culposas, indicios de responsabilidad penal en las que pudiere incurrir el servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones previstas en la LOSCCA, los reglamentos internos de cada institución y demás normas que regulan sus actuaciones, el servidor público será sancionado disciplinariamente conforme a las regulaciones establecidas en el Capítulo IV del Título III del Libro Primero de la LOSCCA.

Art. 70.- Reglamento interno de régimen disciplinario.- Las UARHs de las instituciones y empresas del Estado, en consideración de la naturaleza de la gestión que cumplen, establecerán en los reglamentos internos de administración de recursos humanos, las conductas, actos y comportamientos irregulares que serán objeto de las sanciones previstas en el artículo 44 de la LOSCCA.

Art. 71.- Garantías.- De conformidad con lo que dispone la Constitución Política de la República en su artículo 24 numeral 10, ningún servidor público podrá ser privado de su legítimo derecho a la defensa; por consiguiente se garantiza a los servidores públicos el derecho a no ser sancionados sin antes haberseles proporcionado la oportunidad de justificarse.

#### Sección II

##### Sanciones

Art. 72.- Amonestaciones verbales y escritas.- Las sanciones de amonestación verbal y escrita, serán impuestas por las UARHs, previa petición motivada del Jefe inmediato, con indicación de las normas presuntamente infringidas por el servidor y la valoración de las pruebas de descargo que el servidor objeto de la sanción hubiere presentado en un término no mayor a 1 día a partir de la notificación de los actos o hechos supuestamente irregulares o inobservados.

El servidor reincidente que dentro de un periodo de un mes continuo hubiere merecido dos sanciones de amonestación verbal será objeto de amonestación escrita.

Art. 73.- De las sanciones pecuniarias administrativas.- Las sanciones pecuniarias administrativas o multas, no podrán exceder del diez por ciento de la remuneración mensual unificada del servidor sancionado; serán impuestas por las UARHs, previa petición escrita y motivada del Jefe inmediato, con indicación del hecho violentado o acto inobservado por el servidor y la valoración de las pruebas de descargo que el servidor objeto de la sanción hubiere presentado, en un término no mayor al de 1 día a partir de la notificación de los actos o hechos supuestamente irregulares o inobservados.

El servidor reincidente que dentro de un periodo de seis meses consecutivos hubiere sido sancionado con dos o más amonestaciones escritas, será sancionado pecuniariamente.

### Sección III

#### De la Suspensión Temporal

Art. 74.- Suspensión temporal.- La suspensión temporal del servidor público sin goce de remuneración en el ejercicio de sus funciones, no podrá exceder de treinta días, y será impuesta únicamente por la autoridad nominadora previo el sumario administrativo actuado conforme a lo previsto en el presente reglamento.

El servidor público legalmente suspendido en sus funciones de manera temporal no asistirá a su lugar de trabajo, ni ejercerá sus funciones, tampoco percibirá valor alguno por concepto de remuneración mensual unificada, durante el tiempo de suspensión.

Quien hubiere sido sancionado pecuniariamente dos o más ocasiones, dentro de un período continuo de seis meses, será sancionado con la suspensión temporal de su puesto, en la forma prevista en este artículo.

Art. 75.- Causales de suspensión temporal.- Serán causales de suspensión temporal de hasta treinta días sin goce de remuneración las establecidas en el artículo 45 de la LOSCCA.

Art. 76.- Aportes patronales al IESS.- Durante el período de suspensión sin goce de remuneración, habrá lugar al pago de aportes patronales al IESS, para lo cual el servidor suspendido deberá efectuar de su propio peculio el pago por concepto de aporte individual y por ningún concepto se interrumpirá el período para el cómputo del aporte al fondo de reserva.

### Sección IV

#### De la Destitución

Art. 77.- De la destitución.- La destitución del servidor público constituye la máxima sanción administrativa dentro del sector público; será impuesta únicamente por la autoridad nominadora, con posterioridad al sumario administrativo respectivo, y fundamentada en las causales señaladas en el artículo 50 de la LOSCCA y en el ordenamiento jurídico vigente.

En el caso de reincidencia dentro de un período de doce meses consecutivos, en el cometimiento de cualquiera de las causales sancionadas con suspensión temporal sin goce de remuneración, el servidor será destituido de su puesto con arreglo a la ley.

### Sección V

#### Del Sumario Administrativo

Art. 78.- De la solicitud de sumario administrativo.- Cuando se considere que un servidor hubiere incurrido en el cometimiento de una presunta falta que merezca sanción de suspensión temporal sin goce de remuneración o de destitución, el Jefe inmediato, desde que tuvo conocimiento del cometimiento de la presunta falta, comunicará el particular por escrito y motivadamente, en el término máximo de 3 días, a las UARHS, adjuntando los antecedentes y pruebas de descargo con que se cuente.

Art. 79.- Informe previo.- Las UARHS, una vez recibida la comunicación señalada en el artículo anterior, en el término máximo de 3 días, presentará a la autoridad nominadora el informe previo, que únicamente versará sobre la procedencia o no, del sumario administrativo.

Art. 80.- Inicio del sumario administrativo.- La autoridad nominadora, en el término máximo de 3 días de haber recibido el informe emitido por las UARHS, de ser procedente dispondrá, mediante providencia, el inicio del sumario administrativo.

Art. 81.- Notificación.- Una vez recibida la disposición de inicio del sumario administrativo, dentro del término de 1 día, el titular de las UARHS procederá a nombrar Secretario ad-hoc.

En un término máximo de tres días contados desde la fecha de su nombramiento, el Secretario ad-hoc notificará al presunto infractor, con los cargos que se le hubiere formulado y los documentos de los que se desprenda la falta, de manera personal, en el lugar de trabajo o mediante tres boletas, que serán dejadas en el domicilio señalado por el servidor en observancia de lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil, concediéndole al servidor sumariado el término de tres días para que conteste sobre los hechos que se le imputan.

Art. 82.- Prueba.- Una vez concluido el término de tres días para la contestación del servidor sumariado, dentro del término de 7 días, se solicitarán y practicarán las pruebas que las partes consideren pertinentes.

Art. 83.- Audiencia.- Transcurrido el término de cinco días desde la notificación al servidor sumariado, el titular de la UARH, dentro del término de tres días, señalará día y hora para que se realice la audiencia, en la cual, el solicitante del sumario y el sumariado sustentarán las pruebas de cargo y de descargo de las que se crean asistidos respectivamente.

Lo actuado en la audiencia, constará por escrito y el acta será suscrita por el funcionario que preside la diligencia, el Secretario ad-hoc y quienes intervengan en la misma. El servidor sumariado podrá presentarse a la audiencia, asistido por un profesional del derecho.

Las UARHS, en caso, de estimarlo pertinente, podrá intervenir procesalmente con la evacuación de pruebas que estime necesarias, asistido por el Departamento Jurídico institucional.

Art. 84.- Resolución.- Concluido el término de cinco días desde la audiencia, el titular de las UARHS, remitirá a la autoridad nominadora el expediente del sumario administrativo que contendrá el informe pormenorizado en derecho con relación a lo actuado en el sumario, con las conclusiones y recomendaciones. Visto este informe, la autoridad nominadora dispondrá, de ser el caso, de manera motivada, mediante resolución, la imposición de la sanción correspondiente.

Art. 85.- Incumplimiento de procedimientos.- En el caso de que la autoridad nominadora, Jefe inmediato o quien tuviere la

responsabilidad de comunicar o disponer el cumplimiento de diligencias relativas al sumario administrativo incoado por el cometimiento de una presunta falta que merezca sanción de suspensión temporal sin goce de remuneración o destitución, no lo hiciere, será a su vez sujeto al establecimiento de responsabilidades administrativas, civiles o penales según sea el caso.

Art. 86.- Vigencia de la suspensión temporal.- La suspensión temporal sin goce de remuneración mensual unificada, surtirá efecto desde la fecha de notificación con la resolución respectiva.

Art. 87.- Vigencia de la destitución.- La destitución surtirá efecto a partir de la fecha de notificación de la resolución expedida por la autoridad nominadora, mediante la cual se imponga dicha sanción.

Las UARHs notificarán de conformidad con las normas del Código de Procedimiento Civil.

Art. 88.- Pluralidad de faltas.- Si un servidor en el ejercicio de sus funciones cometiere dos o más faltas simultáneas, se aplicará la sanción que corresponda a la más grave.

## CAPITULO VI

### Del Ejercicio de las Acciones y Prescripciones

#### Sección I

##### Ejercicio de las Acciones

Art. 89.- Reclamaciones y recursos administrativos.- Los servidores públicos sujetos al Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva podrán interponer las reclamaciones administrativas e interponer los recursos previstos en el mismo. Los demás servidores públicos lo podrán hacer igualmente de manera supletoria.

Art. 90.- Recursos contenciosos.- Sin perjuicio del ejercicio de los recursos administrativos previstos en el artículo anterior, el servidor público que se considere afectado por actos administrativos que lesionen sus intereses, tendrá derecho a demandar el reconocimiento y reparación de los mismos conforme a lo previsto en el artículo 98 de la LOSCCA y demás disposiciones aplicables al caso.

#### Sección II

##### De las Prescripciones

Art. 91.- Prescripción de derechos y acciones.- El ejercicio de los derechos y acciones conferidos a los servidores públicos y a la autoridad nominadora para la imposición de sanciones, deberán ser actuados en los términos previstos en los artículos 99, 100 y 101 de la LOSCCA.

## CAPITULO VII

### De la Cesación de Funciones

Art. 92.- Cesación de funciones.- La cesación de funciones constituye la terminación definitiva de la relación laboral de los servidores públicos con las instituciones, y empresas del Estado y se produce exclusivamente en los casos señalados en el Art. 49 de la LOSCCA.

Art. 93.- Por conclusión del período fijo de designación.- El servidor público que hubiere sido nombrado para ejercer una función por un

período fijo, cesará automáticamente en sus funciones el día en que concluya el período para el cual fue legalmente nombrado, sin que se requiera para tal hecho, la formalización de acto administrativo alguno. Para efectos de registro, la UARHs elaborará la respectiva acción de personal.

Durante el período de ejercicio de la función pública asignada, será sujeto del régimen disciplinario previsto en la LOSCA y en este reglamento y solo podrá ser sancionado con multa, suspensión de remuneraciones y funciones o destitución, solamente cuando incurriere en una de las causales previstas en la normatividad que regula la institución en la que presta sus servicios en concordancia con lo previsto en los Arts. 43, 45 y 50 de la LOSCCA y demás normas legales y reglamentarias conexas.

Art. 94.- Por renuncia voluntaria.- El servidor público que voluntariamente desee separarse del ejercicio de su puesto, deberá comunicar su decisión por lo menos con quince días de anticipación, luego de lo cual la presentará por escrito ante la correspondiente autoridad nominadora. La renuncia así presentada se considerará inmediatamente aceptada, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal a que hubiere lugar, si el caso amerita. El servidor público que en razón de sus funciones haya sido objeto de rendición de caución, en forma simultánea a la presentación de su renuncia, procederá a la entrega recepción de los bienes que estuvieron a su cargo y se sujetará a la normativa interna de cada institución y al procedimiento que sobre la materia determine la Contraloría General del Estado.

El servidor público que presentare la renuncia a su puesto, y que por efectos del goce de licencia para estudios regulares de post-gradados y de capacitación, no hubiere devengado el tiempo de permanencia en la institución, conforme a lo establecido en los artículos 80 de la LOSCCA y 50, inciso segundo de este reglamento, deberá proceder a la devolución de los valores egresados por la institución, por los conceptos determinados en los artículos antes referidos. Si no lo hiciere la institución ejecutará las garantías rendidas por el servidor renunciante, o iniciará los procesos correspondientes para el debido cobro.

Art. 95.- Supresión de puestos.- Constituye el proceso técnico administrativo mediante el cual se elimina o suprime un puesto y consecuentemente su partida presupuestaria, por requerimientos de racionalidad y consistencia orgánica y macro del tamaño de estado necesario y como efecto de la optimización micro de procesos y recursos internos institucionales, de acuerdo a las políticas y lineamientos metodológicos que establezca la SENRES. El servidor público 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 favor del servidor público, el pago total de la indemnización.

La supresión o eliminación de los puestos en las instituciones, organismos, empresas y entidades del Estado, procederá previo estudio y análisis efectuado por las UARHs de cada institución, en observancia del procedimiento señalado en el Título IV, Capítulo IV, Sección I de este reglamento y contando para los efectos de las indemnizaciones, con la respectiva disponibilidad presupuestaria emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.

La SENRES expedirá, mediante resolución las políticas, normas e instrumentos relacionados con los procesos de supresión de puestos y desvinculación de servidores.

Art. 96.- Calculo de la indemnización por supresión de puesto.- El monto de la indemnización por eliminación o supresión de puesto del personal de las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 102 de la LOSCCA, será de un mil dólares por cada año de servicio cumplido en el sector público y hasta un máximo de treinta mil dólares en total.

El monto total de la indemnización será asumida y se cancelará con aplicación al presupuesto de la institución en la que se encuentra prestando sus servicios la persona a ser indemnizada; siempre y cuando con anterioridad no haya sido indemnizado por supresión de puesto en otra institución del sector público; en cuyo caso, el monto de la indemnización a cancelarse tomará en cuenta únicamente los años de servicio prestados a partir de la fecha de la última indemnización por supresión de puesto efectivamente cancelada.

En el caso de reingreso al sector público; luego de haber devengado la compensación por retiro voluntario o la indemnización por supresión de puestos; y, en caso de ser sujeto a un nuevo proceso de supresión de puestos, la indemnización será liquidada considerando la fecha efectiva de reingreso en el sector público.

De haberse devuelto la indemnización recibida y en caso de ser sujeto a un nuevo proceso de supresión de puestos, la indemnización será liquidada considerando la fecha efectiva del reingreso al sector público.

Nota: Primer inciso reformado y Penúltimo inciso sustituido por Decreto Ejecutivo No. 2520, publicado en Registro Oficial Suplemento 519 de 4 de Febrero de 2005.

Art. 97.- Procedimiento de supresión de puestos.- La supresión de puestos se ejecutará únicamente de conformidad con el procedimiento establecido en este reglamento y la normativa técnica que para el efecto establezca la SENRES.

Art. 98.- Remoción de los servidores públicos.- La remoción de los servidores públicos a los que se refiere los artículos 11, 49 literal e), 93 literal b) y 94 de la LOSCCA y otras leyes especiales, no implica destitución ni sanción disciplinaria, por lo que no son aplicables a dicha remoción las formalidades y requisitos señalados en este reglamento.

En el caso de la remoción prevista en el artículo 11 de la LOSCCA, la autoridad nominadora recibida la solicitud del Contralor General del Estado o de la SENRES, notificará al afectado para que en el término de cuarenta y ocho horas, conteste y presente cualquier tipo de prueba en su descargo. Vencido este término y si el servidor no desvirtuara las causas de su impedimento, será removido del puesto.

Art. 99.- Entrega de bienes.- En todos los casos de cesación de funciones el servidor, realizará la entrega recepción de los bienes bajo su responsabilidad, sin que esto constituya condicionamiento para su renuncia, destitución o supresión de puestos.

Art. 100.- Liquidación y pago de haberes.- La liquidación y pago de haberes a que hubiere lugar a favor del servidor público, se realizará dentro del término de quince días posteriores a la cesación de funciones, bajo la directa responsabilidad de la autoridad nominadora.

#### TITULO IV

##### DE LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS

##### HUMANOS Y REMUNERACIONES DE LOS

##### SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO

#### CAPITULO I

##### De los Organismos de Administración de Recursos

##### Humanos y Remuneraciones de los Servidores Públicos

del Estado

Art. 101.- Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES-. La Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES- constituye el organismo técnico rector de la administración del desarrollo institucional, de recursos humanos y remuneraciones del sector público, es responsable de generar y verificar el cumplimiento de las políticas de Estado; controlar la aplicación de las políticas y normas en desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones en las instituciones del ámbito de este reglamento; brindar asesoría técnica; y, absolver las consultas sobre desarrollo institucional, la administración de los recursos humanos y remuneraciones en el ámbito de su competencia.

Se organizará y administrará conforme lo determine el estatuto orgánico que se expedirá para el efecto.

Art. 102.- Del Secretario Nacional.- La SENRES tendrá como máxima autoridad al Secretario Nacional Técnico, autoridad que será de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República y que deberá cumplir con los requisitos señalados en el Art. 57 de la LOSCCA.

El Secretario Nacional Técnico, además de las competencias señaladas en el Art. 58 de la LOSCCA estará facultado a requerir de la correspondiente autoridad nominadora, la remoción inmediata del servidor impedido de serlo o de las sanciones a que hubiere lugar en contra de los servidores públicos, por el incumplimiento de las regulaciones técnicas y jurídicas previstas en la LOSCCA, este reglamento y demás normatividad vigente; de conformidad con los Arts. 11 y disposición general décimo segunda del mismo cuerpo legal. En caso de que las autoridades nominadoras no procedieren a cumplir con lo requerido por la SENRES, el Secretario Nacional Técnico remitirá a la Fiscalía General del Estado y a la Comisión de Control Cívico de la Corrupción, dentro del término legal, el expediente completo materia de la presunta irregularidad.

Art. 103.- Unidad de Administración de Recursos Humanos -UARH-. La Unidad de Administración de Recursos Humanos -UARHs-, es la unidad técnica que al interior de la institución es responsable de administrar el sistema integrado de desarrollo de recursos humanos del servicio civil, y el de desarrollo institucional, de manera desconcentrada y descentralizada, bajo los lineamientos, políticas, normas e instrumentos emanados por la SENRES.

Además de las funciones, atribuciones y responsabilidades que les otorga la LOSCCA y este reglamento, tendrán bajo su responsabilidad la preparación y ejecución de los reglamentos o estatutos orgánicos institucionales y demás normativa de desarrollo administrativo interno; así como absolver las consultas que sobre materia de administración de recursos humanos y remuneraciones formulen los servidores de la institución. Así mismo remitirá con el carácter de obligatorio la información sobre desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones que sea requerida por la SENRES, en caso de negarse a proporcionar información se aplicará el régimen disciplinario.

Art. 104.- Estructura de las Unidades de Administración de Recursos Humanos, UARHs.- Las Unidades de Administración de Recursos Humanos UARHs dependerán administrativa y financieramente de sus respectivas instituciones y técnicamente de la SENRES; se estructurarán mediante la conformación de procesos y estarán integradas básicamente por:

- a) Desarrollo Institucional; y,
- b) Gestión de Recursos Humanos y Remuneraciones.



Las atribuciones y acciones de cada uno de estos procesos serán determinados en el correspondiente reglamento o estatuto orgánico de cada institución.

Art. 105.- Competencias del Ministerio de Economía y Finanzas.- Además de las atribuciones y responsabilidades establecidas en la legislación vigente, al Ministerio de Economía y Finanzas le compete lo siguiente:

- a) Aprobar y expedir los distributivos de remuneraciones mensuales unificadas de las instituciones sujetas a la LOSCCA, de conformidad con la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas y sus reformas;
- b) Aprobar, expedir y reformar los distributivos de sueldos básicos de las instituciones, entidades, empresas y organismos no comprendidos en el ámbito de la LOSCCA, pero integrantes del Presupuesto General del Estado; y,
- c) Analizar, informar y emitir dictámenes presupuestarios sobre los estudios técnicos relacionados a la gestión de las remuneraciones del sector público remitidos por la SENRES.

Los dictámenes presupuestarios que por disposición de la LOSCCA y de este reglamento, le corresponda emitir al Ministerio de Economía y Finanzas, se otorgarán en el término de quince días, contados a partir del siguiente día al registro de ingreso de la solicitud y de la documentación de respaldo pertinente completa.

En las instituciones cuyos presupuestos no forman parte del Presupuesto General del Estado, estos dictámenes serán emitidos por la unidad financiera de las mismas, de conformidad con la normativa interna y las políticas emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Art. 106.- Competencias del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.- A más de las atribuciones y responsabilidades previstas en las leyes de la materia, a este Ministerio le corresponde:

- a) Aprobar reglamentos internos para los trabajadores públicos regulados por el Código del Trabajo, en el ámbito de esta materia;
- b) Efectuar el control y seguimiento de las empresas tercerizadoras que brindan servicios a las entidades del sector público;
- c) Controlar y verificar el cumplimiento de las normas de procedimiento en la contratación colectiva del sector público;
- d) Enviar a la SENRES la información estadística relacionada con los contratos colectivos e individuales de trabajo y el registro de las organizaciones laborales en el sector público;
- e) Controlar el debido cálculo y pago de utilidades en las empresas, sociedades y entidades del Estado;
- f) Emitir mediante acuerdo ministerial las regulaciones para determinación de utilidades de las empresas, sociedades y entidades del Estado; bajo ninguna circunstancia se considerarán subsidios estatales para la determinación de utilidades;
- g) Atender y ejecutar procesos de mediación y conciliación en conflictos del trabajo que se presenten en las entidades públicas;
- h) Registrar los contratos colectivos e individuales de trabajadores del sector público regulados por el Código del Trabajo en las inspectorías de Trabajo; e,

i) Establecer planes y programas de reinserción laboral de servidores públicos que han dejado de prestar sus servicios por supresión de puestos.

Art. 107.- Contraloría General del Estado.- La Contraloría General del Estado, como organismo técnico superior de control, en el ámbito de su competencia, efectuará las auditorías de gestión pertinentes a las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado, en orden a verificar el cumplimiento de la normatividad relativa a la materia señalada; en tal virtud, establecerá de haber lugar, las responsabilidades administrativas y civiles culposas e indicios de responsabilidad penal en contra de los dignatarios, autoridades, funcionarios, pagadores, tesoreros o administradores de caja, y en general de todo servidor público que contraviniere los preceptos legales señalados en la LOSCCA, este reglamento y demás normas sobre la materia.

## CAPITULO II

Del Sistema Nacional de Información de Desarrollo  
Institucional, Recursos Humanos y Remuneraciones de  
los Servidores del Sector Público

Art. 108.- Sistema Nacional de Información de Desarrollo Institucional, Recursos Humanos y Remuneraciones de los Servidores y Trabajadores del Sector Público.- Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos que permiten la captura, almacenamiento, procesamiento, entrega y recuperación de la información proporcionada por las UARHs de las instituciones del sector público.

Este sistema será administrado por la SENRES, en coordinación con las instituciones del sector público y se soportará en una plataforma informática integrada por los módulos de gestión, de desarrollo institucional de recursos humanos y de remuneraciones, movimientos de personal e identificación de personas inhabilitadas para desempeñar un puesto público.

La responsabilidad del manejo y consecuente custodia de la información registrada en el sistema nacional de información de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones de los servidores del sector público, será del Secretario Técnico de la SENRES, cuya inobservancia y/o violación será sujeto a las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que hubiere lugar.

Art. 109.- Aplicación y obligatoriedad del sistema.- Para efectos de la aplicación del sistema nacional de información definido en el artículo precedente será obligatoria la entrega de información por parte de todas las instituciones, entidades y organismos del sector público determinados en el Art. 118 de la Constitución Política, incluyendo entre otros, todos los organismos y dependencias del Gobierno Central, organismos electorales de control y regulación, entidades que integran el régimen seccional autónomo, entidades de derecho privado cuyo capital social, patrimonio, fondo o participación esté integrado en el cincuenta por ciento o más por instituciones del sector público o recursos del Estado.

Las UARHs, serán responsables de administrar operativamente el mencionado sistema, en la gestión del desarrollo institucional, del recurso humano y de las remuneraciones, para cuyo efecto se regirán por las políticas, normas e instrumentos técnicos que establezca la SENRES. Las UARHs, remitirán y suministrarán permanentemente a la SENRES la información relacionada con la administración de los recursos humanos y movimientos producidos en cada una de las instituciones.

Art. 110.- Objetivo.- El Sistema Nacional de Información de Desarrollo Institucional, Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, tiene por objeto:

- a) Automatizar y sistematizar la información sobre la gestión organizacional, de recursos humanos y remuneraciones;
- b) Facilitar la evaluación y control de la aplicación de las políticas, normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales, recursos humanos y remuneraciones emitidos por la SENRES;
- c) Generar información para la toma de decisiones en el ámbito del servicio civil y remuneraciones del sector público por parte de la SENRES, las UARHs y los titulares de los procesos internos de las entidades enmarcadas en el contenido de este reglamento;
- d) Estructurar y actualizar el banco de datos sobre los puestos de trabajo de las instituciones y empresas del Estado;
- e) Disponer de una base de datos de impedidos de desempeñar un cargo público a nombramiento o contrato; y,
- f) Integrar bases de datos de las instituciones contempladas en los artículos 1 y 2 de este reglamento.

Art. 111.- Catastro de instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado.- La SENRES será responsable de elaborar y mantener el registro actualizado del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado determinadas en el Art. 118 de la Constitución Política de la República el cual será publicado en el Registro Oficial.

### CAPITULO III

#### Del Desarrollo Institucional

Art. 112.- Desarrollo institucional.- Es el conjunto de principios, políticas, normas, técnicas, procesos y estrategias que permite a las instituciones, organismos, entidades, empresas públicas; y, en las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria, organizarse para generar el portafolio de productos y servicios institucionales acordes con el contenido y especialización de su misión, objetivos y responsabilidades en respuesta a las expectativas y demandas de los clientes externos.

Art. 113.- Emisión de políticas, control y evaluación del desarrollo institucional.- La SENRES será responsable de dictar políticas, controlar y evaluar sus resultados, para garantizar que las instituciones del sector público, cumplan con sus objetivos de manera eficiente y eficaz; generando directrices para que su gestión operativa se desconcentre o descentralice a fin de mejorar su Calidad y reducir sus costos.

En función de la consistencia macro del Estado, la SENRES emitirá las políticas y directrices metodológicas para la determinación de la estructura organizacional y procesos internos de las instituciones, que serán de cumplimiento obligatorio por parte de las instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público a través de las UARHs para readecuar, rediseñar y optimizar su diseño organizacional y gestión interna.

Los proyectos de reglamentos o estatutos orgánicos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público, previo a su promulgación en el Registro Oficial, serán sometidos al dictamen presupuestario del Ministerio de Economía y Finanzas; y, al dictamen favorable por parte de la SENRES, que lo extenderá considerando la racionalidad y consistencia del Estado.

Art. 114.- Administración del desarrollo institucional.- Las UARHs tendrán bajo su responsabilidad el desarrollo, estructuración y reestructuración de los procesos institucionales, en función de la misión y objetivos de la organización.

Art. 115.- Del Comité de Gestión de Desarrollo Institucional.- En las instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público se establecerá el Comité de Gestión de Desarrollo Institucional que tendrá las responsabilidades de instrumentar, controlar y evaluar la aplicación de las políticas, normas y prioridades relativas al desarrollo institucional, recursos humanos, remuneraciones y capacitación emitidas por la SENRES.

El Comité de Gestión estará integrado por:

- a) Autoridad nominadora o su delegado;
- b) Un responsable por cada uno de los procesos; y,
- c) El responsable de la UARHs.

#### CAPITULO IV

##### Del Sistema Integrado de Desarrollo de Recursos

##### Humanos del Servicio Civil

Art. 116.- Sistema integrado de desarrollo de recursos humanos del servicio civil.- La administración de recursos humanos del sector público, responde a un sistema integrado que se sustenta en políticas, normas y procedimientos sobre planificación de recursos humanos, descripción, valoración y clasificación de puestos, reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo profesional, evaluación del desempeño programada y por resultados y protección laboral.

Art. 117.- Objetivo del Sistema integrado de desarrollo de recursos humanos.- El objetivo del Sistema integrado de desarrollo de recursos humanos es garantizar a las instituciones del sector público, un equipo humano competente, comprometido, capaz de adaptarse a nuevas políticas y realidades para asumir retos y conseguir el logro de los objetivos institucionales.

Art. 118.- Características del Sistema integrado de desarrollo de recursos humanos.- El sistema propende a una gestión flexible, sustentada en puestos orientados a generar productos y servicios de los procesos, con grupos ocupacionales que integran puestos similares, para aplicar principios de equidad interna y competitividad externa que garanticen un trato equitativo a sus ocupantes, que estimule la profesionalización y capacitación del servidor público, promueva su desarrollo en la carrera institucional en función de los resultados de los concursos, que impulse en el servicio civil una cultura gerencial basada en la medición de objetivos y metas de la institución, de los procesos internos y del personal.

La administración integrada del sistema de recursos humanos es centralizada en cuanto a la definición de políticas, normas e instrumentos de carácter general a cargo de la SENRES. Las UARHs, en forma descentralizada, constituyen los órganos técnicos de aplicación del sistema,

que en coordinación con la SENRES, se encargarán de la generación de la normativa y procedimientos institucionales.

#### Sección I

#### Del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos

Art. 119.- Subsistema de planificación de recursos humanos.- El subsistema de planificación de recursos humanos permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función del tamaño del Estado, del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida la SENRES; y, de la misión, visión, objetivos y planificación institucional.

Art. 120.- Población Económicamente Activa -PEA- del sector público.- La SENRES en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, al inicio del ejercicio fiscal determinará la PEA del sector público.

El Ministerio de Economía y Finanzas, solicitará a la SENRES la PEA óptima estimada para el siguiente ejercicio fiscal, para la elaboración de la pro - forma presupuestaria del año siguiente.

Art. 121.- Determinación de la PEA en el sector público.- La determinación de la PEA del sector público, de conformidad con la resolución que expida para este efecto, la misma que deberá sustentarse principalmente en políticas que garanticen la proporcionalidad de la población laboral en el sector público, considerando entre otros los siguientes fundamentos:

##### a) Areas del Estado:

a.1.- Area Directiva: Comprende los sectores del Estado orientados a promulgar políticas, directrices y planes para fortalecer la gobernabilidad y cumplir con los resultados esperados del Estado.

a.2.- Area Estratégica: Comprende los sectores destinados a generar el portafolio de productos y servicios relacionados directamente con la misión, orientación y objetivos estratégicos del Estado.

a.3.- Areas Principales y Complementarias: Comprenden los sectores encargados de elaborar los productos y servicios requeridos por las áreas directivas, estratégicas y por ellas mismas;

b) Procesos al interior de cada institución, organismo, empresa o entidad:

b.1.- Procesos Gobernadores: Estarán constituidos por los servidores que laboran en las unidades organizacionales dedicadas a promulgar políticas, directrices y planes estratégicos para el funcionamiento de la entidad.

b.2.- Procesos Agregadores de Valor: Estarán conformados por los servidores que laboran en las unidades organizacionales orientadas a generar el portafolio de productos y servicios que responden a la especialización de la misión y objetivos estratégicos de la institución.

b.3.- Procesos Habilitantes: Estarán integrados por los servidores que laboran en las unidades organizacionales de Asesoría y de Apoyo Logístico que elaboran los productos y servicios demandados por los procesos gobernadores, agregadores de valor y por ellos mismos; y,

c) Grados de la Escala Nacional de Remuneraciones Mensuales Unificadas:

c.1.- Grupos Ocupacionales Profesionales: Se deberá propender a que el mayor porcentaje de la población laboral institucional sea ubicada en

este grupo. Al interior de los grupos ocupacionales profesionales, se garantizará una distribución piramidal entre los diferentes grados de la escala de remuneraciones.

c.2.- Grupos Ocupacionales No Profesionales: Se deberá propender a asegurar una distribución piramidal invertida de manera que el porcentaje mayor de población laboral de estos grupos ocupacionales se ubique en los grados superiores de la escala de remuneraciones.

Art. 122.- Planificación de recursos humanos.- Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos de la SENRES, las UARHs, de conformidad con la misión, visión, portafolio de productos y servicios, objetivo y plan estratégico institucional, diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes áreas, unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del recurso humano necesario en cada una de ellas.

Las UARHs analizarán, controlarán, consolidarán y establecerán el plan de recursos humanos de la institución, elaborado sobre la base de los requerimientos de las áreas, unidades o procesos, y de acuerdo a los planes, programas y proyectos definidos.

Art. 123.- Efectos de la planificación de recursos humanos.- Las UARHs, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo precedente, pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre los procesos de reestructuración institucional, traslados, cambio, traspasos, creación y/o supresión de puestos, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica.

Art. 124.- Reestructuración de unidades, áreas o procesos.- La autoridad nominadora podrá disponer que la UARHs, en base de la planificación de los recursos humanos, por razones técnicas, económicas o funcionales, proceda a la reestructuración de unidades, áreas o procesos, a efectos de evitar la duplicidad de funciones y potenciar el recurso humano y organizacional de la institución, de conformidad con la normativa técnica que expida la SENRES.

Art. 125.- Redistribución de puestos.- La redistribución de puestos, será determinada por la autoridad nominadora en base al plan de recursos humanos aprobado, necesidades institucionales o por la ejecución de procedimientos de reestructuración de unidades, áreas o procesos, para lo cual deberá observarse lo dispuesto en el artículo 41 de la LOSCCA y el Art. 66 de este reglamento.

Para las instituciones de la Función Ejecutiva, el Ministerio de Economía y Finanzas una vez que disponga del informe señalado en el artículo 41 de la LOSCCA y Art. 66 de este reglamento efectuará la correspondiente reforma al distributivo de remuneraciones. Para las instituciones, entidades y organismos no sujetos al ordenamiento presupuestario determinado por el Ministerio de Economía y Finanzas, previstas en los numerales 3, 4, 5 y 6 del artículo 118 de la Constitución Política de la República, la reforma al distributivo de remuneraciones la realizarán conforme a su normativa presupuestaria.

Art. 126.- Creación de unidades, áreas o procesos administrativos.- La autoridad nominadora sobre la base de las políticas, normas e instrumentos emitidos por la SENRES; la planificación estratégica institucional; y, el plan operativo anual de recursos humanos, por razones técnicas, funcionales y de fortalecimiento institucional, podrá disponer, previo informe técnico favorable de las UARHs y del Ministerio de Economía y Finanzas, la creación de unidades, áreas o procesos, que sean indispensables para la consecución de las metas y objetivos trazados.

Art. 127.- De la creación de puestos.- La UARHs aprobará la creación de puestos que sean necesarios para la consecución de las metas y objetivos de cada unidad, área o procesos, de conformidad con la planificación estratégica institucional y el plan operativo anual de recursos humanos, en función de lo dispuesto en los Arts. 121 y 122 de este reglamento y de las necesidades de los procesos internos de cada institución, planes estratégicos y operacionales y sus disponibilidades presupuestarias; y, el informe previo favorable del Ministerio de Economía y Finanzas.

Art. 128.- De la creación no programada.- Se prohíbe la creación de puestos, unidades, áreas o procesos no programados en la planificación estratégica institucional, ni en el plan operativo anual. En el caso de requerir de nuevas unidades, áreas, procesos o puestos, los mismos se llenarán mediante contratos de servicios ocasionales durante ese ejercicio fiscal, previa la calificación de imprescindible necesidad de la SENRES y la certificación de no incremento de la masa salarial por parte del Ministerio de Economía y Finanzas o de las unidades de gestión financieras de conformidad con las normas presupuestarias correspondientes.

Las UARHS, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, procederán a la inclusión de los puestos o unidades en la planificación estratégica institucional y en el plan operativo anual, para que a partir del siguiente ejercicio fiscal, esos puestos sean creados y llenados mediante nombramiento, previo el cumplimiento de los requisitos que la LOSCCA y este reglamento determinan.

Art. 129.- Disponibilidad presupuestaria.- Las UARHs sobre la base del plan estratégico de necesidades de recursos humanos adoptado por la autoridad nominadora, aprobarán la creación de puestos, unidades, áreas o procesos, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria y no se exceda de la masa salarial aprobada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 reformado de la LOSCCA.

Art. 130.- De la supresión o fusión de unidades, áreas o procesos.- La autoridad nominadora, sobre la base de las políticas, normas e instrumentos emitidos por la SENRES; la planificación estratégica institucional y el plan operativo anual de recursos humanos, podrá disponer por razones técnicas, funcionales y económicas, la reestructuración, la supresión o fusión de unidades, áreas o procesos de la institución, previo informe técnico favorable de la UARH de lo cual se informará al Ministerio de Economía y Finanzas para efecto de registro y control del ahorro de la masa salarial y siempre y cuando se ajusten a las siguientes causas:

a) Racionalización en la organización de las instituciones que implique supresión, fusión o reorganización de la entidad;

b) Reestructuración organizacional de la entidad debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, descentralización, desconcentración, concesión, duplicación de funciones de unidades administrativas internas o simplificación de trámites o procedimientos; todo lo cual responderá a la planificación institucional; y,

c) Racionalización de los recursos humanos a causa de superposición, duplicación o eliminación de tareas.

De este proceso se informará al Ministerio de Economía y Finanzas para efecto de registro y control del ahorro de la masa salarial.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 2520, publicado en Registro Oficial Suplemento 519 de 4 de Febrero de 2005.

Art. 131.- De la supresión de puestos.- La supresión de puestos como resultado de la racionalidad y consistencia orgánica del tamaño del Estado necesario y por efecto de la optimización micro de los procesos internos institucionales, en base a razones técnicas, funcionales y económicas, será dispuesta por la autoridad nominadora previo informe favorable de las UARH, en cumplimiento de las políticas y normas emitidas por la SENRES, para lo cual se observará lo dispuesto en los Arts. 121 y 132 de este reglamento. No será requisito necesario para la supresión de puestos la eliminación previa de unidades, áreas o procesos.

Art. 132.- Informe de las UARHs para supresión de puestos.- El informe de las UARHs, 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 la SENRES;
- 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) El señalamiento de los puestos susceptibles de ser traspasados a otra institución o suprimidos, en conformidad con el Art. 66 de este reglamento;
- e) La determinación del número de puestos ha ser suprimidos y el costo total de la indemnización;
- f) La certificación de disponibilidad presupuestaria, emitida por la Unidad de Gestión Financiera o el Ministerio de Economía y Finanzas según el caso; que servirá de base para el pago de las indemnizaciones; y,
- g) La base legal, los fundamentos de orden técnico, funcional y económico, que motivan la supresión del puesto específico.

Art. 133.- Dictamen de la SENRES.- Para la supresión de puestos en las instituciones de la Función Ejecutiva, la SENRES deberá estudiar y dictaminar de conformidad con el artículo 66 de la LOSCCA.

Art. 134.- Resolución y orden de pago de indemnización.- La autoridad nominadora, en base al informe de la UARH, dispondrá mediante resolución la supresión de puestos y en la misma ordenará el pago de la indemnización al servidor titular del puesto suprimido, en termino de 10 días.

Art. 135.- Notificación de cesación de funciones y pago indemnizatoria.- Una vez emitida la resolución señalada en el artículo anterior, previo al pago de la indemnización y la liquidación de haberes al servidor, se deberá notificar al mismo de la cesación de funciones.

Cumplido el pago y la notificación, automáticamente quedará suprimida la partida presupuestaria correspondiente al puesto, debiendo remitirse de manera inmediata al Ministerio de Economía y Finanzas la referida resolución, para la correspondiente reforma presupuestaria.

Art. 136.- Registro de supresiones en la SENRES.- Una vez finalizado el proceso de supresión de puestos, las UARHs remitirán a la SENRES, dentro del término de 5 días, la información relativa al mismo en el formulario que para tal efecto proveerá dicha Secretaría.

#### Sección II

#### Del Subsistema de Clasificación de Puestos



Art. 137.- Subsistema de clasificación de puestos.- El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos para describir, valorar, definir la estructura de puestos y ubicarlos dentro de la misma.

Art. 138.- Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.- La resolución que expida la SENRES con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 67 de la LOSCCA, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, complejidad y responsabilidad.

La valoración y clasificación de puestos se realizará sobre la base de la información proporcionada en la descripción de puestos elaborada por cada una de las UARHs de las instituciones, entidades, empresas y organismos del sector público.

Art. 139.- Descripción de puestos.- Es el proceso que identifica, recolecta, analiza y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en las instituciones del Estado, a través de la determinación del rol, atribuciones, responsabilidades e interrelación en función de la misión y objetivos institucionales.

La descripción de un puesto determinará en forma técnica, su contenido, la naturaleza de sus responsabilidades, su ubicación y el impacto o grado de contribución a la solución de problemas y al logro de objetivos de la organización.

El proceso de descripción se referirá únicamente a identificar las acciones y tareas que se ejecutan en los puestos y no a considerar las características de las personas que en calidad de servidores ocupan los mismos; deberá ser realizada en base a factores comunes que permitan determinar con claridad y transparencia la posición comparativa de cada puesto dentro de la institución.

Art. 140.- Valoración de puestos.- Es el proceso mediante el cual, a través de la aplicación de la puntuación previamente establecida en las correspondientes tablas de valoración de un método técnico que deberá expedir la SENRES, se cuantificarán los factores de conocimiento, solución de problemas y responsabilidades del puesto, con la finalidad de determinar su clasificación y ubicación dentro de la estructura ocupacional de cada institución y en la Escala Nacional de Remuneración Mensuales Unificadas.

Art. 141.- Clasificación de puestos.- Es el proceso mediante el cual se ubican los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo a su valoración. Los grupos ocupacionales en ningún caso podrán exceder de 14 y corresponderán a los grados establecidos en la Escala Nacional de Remuneraciones Mensuales Unificadas.

Art. 142.- Objetivos de la descripción y valoración de puestos.- Los objetivos de la descripción y valoración de puestos son los siguientes:

a) Proporcionar información sobre las responsabilidades, requisitos y requerimientos de los puestos asociados con la obtención de productos y servicios institucionales para definir el perfil profesional adecuado del candidato a ocupar un puesto;

b) Establecer el valor del puesto en relación con su contribución a la misión de la institución y de la unidad para determinar una estructura de grupos ocupacionales de puestos similares que garantice un trato homogéneo y uniforme en el servicio civil respetando el principio de que a igual trabajo corresponde igual remuneración;

c) Contar con información necesaria para definir políticas de administración de recursos humanos; capacitar y desarrollar la carrera profesional de los servidores públicos; y,

d) Posibilitar la ejecución de procesos técnicos de administración de recursos humanos.

Art. 143.- Contenido de la descripción de puestos.- La descripción de puestos deberá constar en el respectivo formato diseñado por la SENRES.

Art. 144.- Metodología de descripción y valoración de puestos.- La descripción y valoración de puestos, tendientes a identificar e integrar puestos similares en grupos ocupacionales para propósito de su clasificación en los grados de la escala de remuneraciones, se hará en función de la metodología y norma técnica que establezca la SENRES; la cual contemplará, entre otros, los siguientes factores:

a) Competencias: Por tales se entenderá los conocimientos asociados a la formación académica; y, habilidades y destrezas adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos;

b) Complejidad del puesto: Análisis del valor agregado del puesto o contribución a los procesos institucionales y a generar el portafolio de productos y servicios del proceso y unidad organizacional donde se ubica el puesto, considerando la ubicación geográfica y espacial del puesto; y,

Nota: Literal reformado por Decreto Ejecutivo No. 2520, publicado en Registro Oficial Suplemento 519 de 4 de Febrero de 2005.

c) Responsabilidad: Examen de las actividades que realice el puesto en relación con los productos y servicios de la unidad organizacional donde se ubica estructuralmente.

El factor de mayor ponderación en la valoración de puestos será el de competencias.

Art. 145.- Estructura de puestos.- Es la conformación lógica y sistemática que a través de la valoración de puestos, permite establecer grupos de puestos de puntuación semejante, que constituyen los grupos ocupacionales cuya finalidad es garantizar un tratamiento de equidad interna y competitividad externa en la aplicación de la política remunerativa, en las instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público.

Las UARHs elaborarán la estructura ocupacional de puestos y su ubicación, analizando la descripción y valoración de puestos de conformidad con las políticas, normas previstas en este reglamento, y establecerán una estructura de grupos ocupacionales no mayor a 14 grados. Para este efecto, la SENRES velará por la aplicación de la metodología en la descripción y valoración de puestos, así como la estructura de puestos en los organismos, entidades, empresas e instituciones del sector público.

Art. 146.- Metodología de la estructura de puestos.- La estructura de puestos en las instituciones del sector público, se sujetará a la metodología señalada en este reglamento, tomando como base los criterios y objetivos de la estructura organizacional; así como la

valoración de puestos. Los puestos serán clasificados en grupos ocupacionales:

a) Grupo Ocupacional Directivo: comprende los diferentes niveles y puestos de naturaleza gerencial del sector público;

b) Grupo Ocupacional Profesional: comprende los grupos ocupacionales de Profesionales, cada uno de ellos integran a puestos similares de acuerdo a su valoración; y,

c) Grupo Ocupacional No Profesional: comprende los grupos ocupacionales de pre - profesional, técnicos, asistente administrativo y auxiliar de servicios, cada uno de ellos agrupa a puestos similares de acuerdo a su valoración.

Art. 147.- Estructura de puestos del nivel jerárquico superior.- Para efectos de la aplicación de la LOSCCA y de este reglamento, constituye el nivel jerárquico superior del sector público, los puestos de Presidente de la República, Vicepresidente de la República, ministros y subsecretarios de Estado y las primeras y segundas autoridades de las instituciones, entidades, empresas y organismos del sector público señalados en los artículos 3 y 102 de la LOSCCA, que serán ubicados en la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior, expedida por decreto ejecutivo previo estudio técnico, informe y resolución de la SENRES y el dictamen presupuestario favorable del Ministerio de Economía y Finanzas sobre el financiamiento.

Art. 148.- Descripción y valoración de los puestos del nivel jerárquico superior.- Los puestos del nivel jerárquico superior serán descritos y valorados para garantizar su clasificación adecuada; equidad en la aplicación del sistema integrado de recursos humanos en las instituciones del sector público; y, servirá de referencia para que los ocupantes de los mismos reúnan los requisitos exigidos para su desempeño.

Art. 149.- Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional.- Las UARHs, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general promulgados por la SENRES elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las máximas autoridades.

El manual de descripción, valoración y clasificación de puestos, será el resultado de describir, valorar y clasificar los puestos y contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos.

Art. 150.- Valoración y clasificación de puestos creados.- Todo puesto que fuere creado será clasificado y se sujetará a la nomenclatura de la estructura de puestos vigente en cada institución.

### Sección III

#### Del Subsistema de Selección de Personal

Art. 151.- Subsistema de selección de personal.- El Subsistema de selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona al aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto a través del concurso de méritos y oposición.

Art. 152.- Principios.- El Subsistema de selección de personal se sustentará en los siguientes principios:

a) Legalidad.- De acuerdo con lo que dispone la Constitución Política de la República, en su Art. 124 inciso segundo, el ingreso y el ascenso se realizarán por concurso de méritos y oposición en concordancia y en conformidad con la normativa vigente correspondiente;

b) Neutralidad.- La aplicación de métodos y procedimientos para seleccionar el recurso humano competente, responderá a un tratamiento equitativo, técnico e imparcial para todos los aspirantes a desempeñar un puesto público;

c) Credibilidad.- El proceso selectivo se ajustará a la observancia de políticas, normas, procedimientos, métodos y técnicas preestablecidas que den confianza y seguridad en su aplicación, obtención y verificación de resultados;

d) Igualdad.- La aplicación del proceso selectivo en condiciones de igualdad para los aspirantes y en función de los requisitos de los puestos; y,

e) Transparencia.- Difusión, conocimiento, transparencia y objetividad en las normas de concurso, procedimiento y resultados.

Art. 153.- Normativa de selección.- Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos técnicos emitidos por la SENRES, las UARHs establecerán mediante reglamentación interna, y de acuerdo a las necesidades institucionales, los mecanismos técnicos que permitan la aplicación correcta y eficiente del subsistema de selección de personal.

Art. 154.- Etapas del subsistema de selección.- El Subsistema de selección de personal está integrado por las siguientes etapas: convocatoria, selección; y, periodo de prueba.

#### Parágrafo 1ro.

##### Convocatoria

Art. 155.- Convocatoria: Es la fase de difusión del concurso de méritos y oposición que permite la participación del mayor número de aspirantes, que cumplan con los requisitos y competencias necesarias para ocupar un puesto en la institución, de acuerdo a las bases del concurso constantes en la convocatoria.

Art. 156.- Procedimiento de convocación.- La SENRES establecerá las políticas y normativa secundaria mediante la cual se llevarán a cabo los procesos de convocación. Las UARHs de cada institución del sector público, serán las encargadas de ejecutar los mencionados procesos.

#### Parágrafo 2ro.

##### Selección

Art. 157.- Selección.- Es la etapa del proceso, a través de concurso de méritos y oposición, mediante la cual se escoge al personal idóneo para ocupar un puesto público.

Art. 158.- De los concursos.- El único mecanismo legalmente establecido para el ingreso o ascenso a un puesto será mediante concurso de méritos y oposición, en los términos de los artículos 72, 73 y 76 de la LOSCCA.

Art. 159.- Concurso de méritos y oposición.- Es el proceso competitivo, orientado a seleccionar al aspirante que demuestre poseer los

mejores niveles de competencias disponibles, conforme los requisitos del puesto, considerando los siguientes componentes:

a) Mérito.- Consiste en el análisis y calificación de los documentos presentados por los aspirantes en las ofertas de trabajo, conforme a los requerimientos establecidos en la convocatoria; y,

b) Oposición.- Es el procedimiento mediante el cual se mide objetivamente los niveles de competencias disponibles que ostentan los aspirantes, a través de pruebas.

Art. 160.- Clases de concursos.- Los concursos de méritos y oposición para la selección de personal serán: abierto y cerrado.

Art. 161.- Concurso abierto.- Es el proceso externo por el cual se convoca a los ciudadanos ecuatorianos mayores de 18 años que reúnan los requisitos establecidos en las bases del concurso, para que participen en los procesos selectivos a que haya lugar en las instituciones del sector público.

Art. 162.- Concurso cerrado.- Es el proceso interno por el cual se convoca únicamente a los servidores de la respectiva institución y que reúnan los requisitos establecidos en las bases del concurso, para que participen en el proceso selectivo.

Los puestos de carrera del máximo grado de la escala de remuneraciones mensuales unificadas, de conformidad con la estructura ocupacional de cada institución, serán sujetos únicamente a concurso cerrado, para reivindicar la experiencia profesional y la cultura organizacional al interior de cada institución.

Art. 163.- De la ejecución de las etapas del proceso de selección.- Las UARHs de cada institución, de conformidad con las políticas, normas e instrumentos que señale la SENRES y su normatividad interna, serán responsables directas de diseñar y ejecutar el proceso de selección de personal.

Art. 164.- Tribunales de méritos y oposición y de apelaciones.- Para la ejecución de los concursos de méritos y oposición, las instituciones del sector público conformarán sus tribunales de méritos y oposición; y, de apelaciones, de conformidad con su normativa interna.

Los miembros de los referidos tribunales que tengan vinculación conyugal o de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con los participantes de un concurso, deberán excusarse de integrar los mismos. La autoridad nominadora en forma inmediata designará los reemplazos. El cumplimiento de esta disposición estará sujeta a verificación por parte de la SENRES y la Contraloría General del Estado.

Art. 165.- Declaratoria de ganador de concurso.- Concluida la etapa de selección, el Tribunal de méritos y de oposición mediante acta final, declarará ganador del concurso al aspirante que haya obtenido el mayor puntaje; y comunicará a la autoridad nominadora para que esta expida el nombramiento correspondiente en un término máximo de tres días.

Inmediatamente se procederá a comunicar los resultados finales a los participantes y a publicar los resultados del concurso a través de los medios de comunicación usuales para cumplir con lo que determina la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Parágrafo 3ro.

Período de Prueba

Art. 166.- Período de prueba.- Es la fase del subsistema de selección de personal que permite a la administración, evaluar y determinar los niveles de rendimiento y comportamiento laboral alcanzados por el servidor público, durante el periodo de prueba de seis meses.

Art. 167.- Evaluación del periodo de prueba.- De conformidad con lo establecido en el artículo 75 de la LOSCCA, las UARHs efectuarán evaluaciones programadas y por resultados, de los niveles de productividad alcanzados por el servidor durante el período de prueba, de conformidad con la normativa interna del subsistema de evaluación del desempeño.

Las UARHs de conformidad con las normas institucionales, serán responsables de que la evaluación del período de prueba y su notificación se realicen antes de la culminación del período. En caso de incumplimiento, la Contraloría General del Estado y la SENRES establecerán las responsabilidades a que tuvieren lugar.

La autoridad nominadora a petición motivada del jefe inmediato del servidor en período de prueba, podrá solicitar en cualquier momento la evaluación del mismo, dentro de este período.

Art. 168.- Nombramiento en período de prueba.- El servidor ganador del concurso que ingresa al sector público, será designado mediante nombramiento provisional mientras se encuentre en período de prueba.

Art. 169.- Efectos del periodo de prueba.- La calificación del periodo de prueba generará respecto del servidor evaluado, los siguientes efectos:

a) En el caso de que el servidor evaluado aprobare el período de prueba, continuará en el ejercicio de sus funciones y se le extenderá el nombramiento regular para ser considerado servidor de carrera;

b) Si el servidor no calificare para el desempeño del puesto durante el período de prueba, las UARHs lo declararán no apto y cesará inmediatamente de su puesto, de conformidad con lo previsto en el artículo 75 de la LOSCCA, previo un informe de evaluación que determine insuficiencia en el desempeño de sus funciones;

c) Los resultados de la evaluación del período de prueba del servidor serán considerados como parte de la calificación anual de objetivos alcanzados; y,

d) En el caso de que la UARHs no realice las evaluaciones, el servidor pasará a nombramiento regular una vez cumplido el tiempo del período de prueba legalmente establecido.

Art. 170.- Ascensos.- El ascenso tiene por objeto promover a los servidores para que ocupen puestos vacantes o de creación, en observancia de lo previsto en los artículos 73 y 76 de la LOSCCA. El servidor que ascendiere mediante concurso de méritos y oposición, no estará sujeto a periodo de prueba.

Art. 171.- De la ejecución del proceso de ascenso.- Las UARHs serán responsables de establecer las bases de los concursos, llevar a cabo el proceso de selección y finalizado el mismo, en el término de 3 días, extender el nombramiento al servidor, quien deberá en el término de quince días posesionarse y asumir el ejercicio de las responsabilidades del nuevo puesto.

En el caso de que el servidor ganador del concurso, no se posesionare dentro del término previsto en este artículo, la autoridad nominadora designará al servidor con mayor puntaje subsiguiente; quien deberá posesionarse del puesto vacante dentro del término antes señalado.

Art. 172.- De los puestos vacantes.- Los puestos vacantes o de nueva creación, deberán llenarse de conformidad con lo dispuesto en la LOSCCA y esté reglamento. En el caso de que durante un ejercicio fiscal, un puesto vacante no sea llenado, pasará a estudio de la UARH en el cual se determinará si la institución debe proceder o no a eliminar o traspasar el puesto.

#### Sección IV

##### Del Subsistema de Capacitación

Art. 173.- Objetivo.- La capacitación constituye un proceso fundamentalmente programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a reforzar e incrementar la formación y competencias de los servidores, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos.

Art. 174.- Proceso de capacitación.- Los planes y programas de capacitación a favor de los servidores públicos, serán diseñados y ejecutados por las UARHs de cada una de las instituciones del sector público, acorde a las políticas, normas e instrumentos de la SENRES y en los términos de los artículos 78 y 79 de la LOSCCA a cuyo efecto deberán observar su normativa y necesidades institucionales.

Los planes, procedimientos y procesos de capacitación, previa su ejecución, deberán contar con disponibilidad presupuestaria.

Art. 175.- Planificación de la capacitación.- Las UARHs, en función de las políticas, normas e instrumentos emitidos por la SENRES, determinarán las necesidades reales de capacitación, esta información constituirá la base para la formulación de planes, diseño de programas y procesos de seguimiento y evaluación.

Las UARHs serán responsables y competentes de la capacitación programada anualmente, que deberá incluir un porcentaje de recursos mínimos para atender eventos de capacitación no previstos. Para la elaboración del plan de capacitación, las UARHs serán responsable de sistematizar y ejecutar directamente eventos de capacitación comunes a todos los procesos internos, por consideraciones de economía de escala; mientras que los responsables de los procesos tendrán a su cargo la programación y dirección de eventos de capacitación propios de la naturaleza y especialización de la misión y objetivo de cada uno de ellos, con el apoyo técnico y logístico de las UARHs.

Art. 176.- Control y evaluación de los programas de capacitación.- Durante la ejecución de los programas de capacitación, las UARHs tendrán la responsabilidad de realizar el seguimiento, control y evaluación de la capacitación, de conformidad con la normativa interna de cada institución.

Art. 177.- Efecto multiplicador de la capacitación.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 80 de la LOSCCA, las UARHs de cada institución, en base al recurso humano capacitado, diseñarán los programas internos de capacitación mediante los cuales se transmitirán los conocimientos adquiridos. Es obligación del servidor capacitado acogerse al programa interno diseñado por la UARHs, y cumplir con el objetivo multiplicador de su capacitación, en cumplimiento a la normativa interna sobre la materia.

Art. 178.- Programa nacional de capacitación.- La SENRES administrará el programa nacional de capacitación, que incluye políticas, normas, instrumentos, procedimientos, seguimiento y evaluación de resultados a cargo directamente de esta Secretaría Nacional Técnica, mientras que se desconcentra en las UARHs la aplicación y operatividad de dichas políticas y la ejecución de los eventos de capacitación. Los participantes que concluyan los mencionados eventos recibirán los certificados de aprobación, asistencia o diplomas extendidos por la SENRES.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 2520, publicado en Registro Oficial Suplemento 519 de 4 de Febrero de 2005.

Art. 179.- Capacitación institucional.- Previo informe favorable de las UARHs, la autoridad nominadora concederá licencia con remuneración hasta por un año, al servidor que dentro del plan de capacitación institucional debidamente aprobado fuere seleccionado para participar en cursos, seminarios, talleres, conferencias, en el país o en el exterior.

La SENRES establecerá mediante normas el procedimiento a seguirse para los casos de excepción de capacitación no programada.

Art. 180.- Capacitación en el exterior.- La máxima autoridad de la institución concederá, previo informe favorable de las UARHs la licencia del servidor al exterior, cuando el evento de capacitación sea afín a la misión institucional y cuente con el financiamiento económico expresamente destinado para tal fin.

Art. 181.- Prohibición y sanciones.- No se autorizará la prórroga de la licencia, para eventos complementarios de capacitación o estudios regulares, ni otros de diferente índole. En el evento de que se autorice tales licencias o se las conceda por mayor tiempo al indicado, la autoridad que la conceda será sancionada con la devolución de las remuneraciones pagadas al servidor más los intereses legales.

El servidor que, una vez concluida la licencia, no se reintegrare al ejercicio de sus funciones, será sujeto a la aplicación del régimen disciplinario.

Art. 182.- Devengación.- La entidad que conceda al servidor licencia para capacitación o para estudios regulares de especialización o postgrado, dentro o fuera del país, suscribirá un contrato de devengación con garantía personales o reales, mediante el cual, se obliga el servidor a prestar sus servicios por el doble del tiempo que duren los eventos o estudios.

Art. 183.- Responsabilidad por incumplimiento.- Si el servidor en goce de la licencia, renunciare o no aprobare el evento de capacitación para el que se le concedió licencia con remuneración, en el país o en el exterior; o una vez aprobada la capacitación, es cesado antes de cumplir con el tiempo de devengación, la autoridad nominadora previo informe de las UARHs, ejecutará la garantía personal o real rendida en la suscripción del contrato y recuperará los gastos en que hubiere incurrido por estos conceptos, incluido las remuneraciones pagadas más sus respectivos intereses legales.

En caso de que los servidores públicos, cesen en sus funciones por las causales establecidas en el artículo 49 literales a), d), e) y f) de la LOSCCA y no cumplan con las obligaciones establecidas en el Art. 80 de dicha ley, la autoridad nominadora procederá conforme a lo dispuesto en el inciso anterior.

El servidor que, una vez concluida la licencia, no se reintegrare al ejercicio de sus funciones, será sujeto a la aplicación del régimen disciplinario.



Art. 184.- Obligación de celebrar contrato.- El servidor público beneficiado para participar en un evento de capacitación, previo a su participación deberá suscribir un contrato de devengación de beca, de conformidad con las normas internas de cada institución.

Art. 185.- Prohibición de supresión.- El puesto de un servidor que se encuentre en uso de licencia para capacitación, estudios regulares o devengado el tiempo que la ley determina, no podrá ser suprimido, hasta que el servidor retorne a sus servicios y haya cumplido el plazo de devengación.

Art. 186.- Servicios especializados de capacitación.- Las UARHs de conformidad con las políticas, normas e instrumentos que establezca la SENRES, estarán facultadas para contratar servicios especializados de capacitación, con personas naturales o jurídicas, del sector público o privado, debidamente calificadas e inscritas en la SENRES.

#### Sección V

#### Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

Art. 187.- Objetivo específico.- La evaluación del desempeño programada y por resultados tiene como objetivo medir y estimular la gestión de la entidad, procesos internos y servidores, mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores de logro que incorporen al servicio civil una cultura organizacional gerencial basada en la observación y consecución de los resultados esperados, así como una política de rendición de cuentas que imprima un desarrollo en la carrera institucional sobre la base del mérito de los recursos humanos.

La evaluación del desempeño deberá estar acorde a las políticas, metodología y etapas de aplicación que determine la SENRES.

Art. 188.- Periodicidad.- La evaluación del desempeño programada y por resultados es un proceso permanente, los responsables de unidades, áreas o procesos deberán computar las valoraciones de los indicadores de gestión en periodos mensuales, bimensuales, trimestrales o semestrales según el requerimiento del plan operativo institucional, como mecanismo de retroalimentación y aprendizaje constante del servidor.

Art. 189.- Ambito de aplicación de la evaluación de desempeño.- Estarán sujetos a la evaluación del desempeño todos los servidores que prestan servicios al interior de los procesos institucionales del sector público.

Art. 190.- Procedimiento.- La evaluación del desempeño consiste en una rendición de cuentas programada y continua basada en la comparación de los resultados alcanzados con los resultados esperados para el desempeño de la institución, de los procesos internos y de los ocupantes de los puestos.

Los resultados esperados se evaluarán a través del conjunto de las siguientes perspectivas o variables de medición, en forma integral y complementaria:

a) Perspectiva institucional: incorpora a la evaluación del desempeño del servidor, los resultados de la medición de los objetivos y metas estratégicas derivadas de la naturaleza y especialización de la misión institucional. Dichos objetivos y metas estarán sustentados en el plan estratégico institucional;

b) Perspectiva del usuario externo: agregará a la evaluación del desempeño la percepción de los usuarios externos acerca de la calidad de los productos y servicios institucionales;

c) Perspectiva de los procesos internos: añadirá a la evaluación del desempeño del servidor la observación de la calidad, productividad y usos de

los recursos en la generación de los insumos necesarios para elaborar los productos y servicios de cada unidad organizacional; y,

d) Perspectiva de recursos humanos: incluirá en la evaluación del desempeño del servidor la calificación de la calidad y resultados del liderazgo de los procesos internos, el uso eficaz del tiempo y la colaboración del trabajo en equipo de los servidores.

La SENRES determinará la política y los lineamientos metodológicos para la evaluación del desempeño.

Art. 191.- Responsabilidades de las UARHs.- Las UARHs, sobre la base de las políticas, normas, instrumentos y metodologías emitidos por la SENRES, tendrán la responsabilidad de asesorar a cada unidad, área o proceso, en la aplicación del subsistema y de instrumentar y consolidar la información y resultados de la evaluación de los servidores, a fin de retroalimentar al sistema integrado de desarrollo de recursos humanos de la institución.

Art. 192.- Escalas de evaluación.- Las escalas de evaluación de los resultados de la gestión y desempeño organizacional serán las siguientes:

a) Excelente: Es aquél que supera los objetivos y metas programadas;

b) Muy Bueno: Es el que cumple los objetivos y metas programadas;

c) Satisfactorio: Mantiene un nivel mínimo aceptable de productividad;

d) Deficiente: Es aquél que obtiene resultados menores al mínimo aceptable de productividad; y,

e) Inaceptable: Su productividad no permite atender las demandas de los usuarios.

Art. 193.- Efectos de la evaluación del desempeño por resultados.- Los resultados de la evaluación del desempeño que obtenga la entidad, los procesos internos y el servidor público, constituirá el único mecanismo para aplicar las políticas de reconocimiento y consecuencias dictadas por la SENRES, que promuevan la eficiencia y eficacia del servicio civil. Los efectos de la evaluación serán los siguientes:

a) La institución, procesos internos y servidores que obtengan las calificaciones de excelente, muy bueno y satisfactorio, serán considerados en las políticas de reconocimiento y consecuencias dictadas por la SENRES;

b) El servidor que obtenga la calificación de deficiente, volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses; de obtener la misma calificación, será declarado inaceptable; y,

c) El servidor que obtenga la calificación de inaceptable, será destituido del puesto, previo agotar el derecho a la defensa, actuando a través del debido proceso.

Art. 194.- Evaluación institucional.- La SENRES emitirá las políticas, normas e instrumentos para el aprovechamiento de los resultados de la evaluación institucional.

## Programa de Protección Laboral y Bienestar Social

Art. 195.- Protección laboral.- La autoridad nominadora en coordinación con las UARHs, de acuerdo con las necesidades y características de la institución, entidad, organismo y empresa, con el propósito de conseguir el desarrollo profesional y personal de los servidores establecerá un sistema de protección laboral, que tienda a construir un clima organizacional favorable y adecuado, y permita el mejoramiento de la eficiencia y productividad de los servicios públicos, de acuerdo a las políticas, normas e instrumentos de la SENRES.

Art. 196.- Bienestar social.- Las UARHs en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59 letra m) de la LOSCCA, desarrollarán un sistema de bienestar social, tendiente a proteger la integridad física, mental y psico-social del servidor público y su entorno familiar, a través del establecimiento de programas de asistencia médica, incentivos y estímulos motivacionales, de reconocimiento institucional y otros, acorde a las características de la entidad.

V

### De la Carrera Administrativa

Art. 197.- Carrera administrativa.- Es el desarrollo del servidor en diferentes posiciones de la estructura de puestos institucional, sobre la base de su mejoramiento y formación académica como resultado de los concursos y calificaciones de evaluación del desempeño.

Art. 198.- Objetivo.- La carrera administrativa tiene por objetivo retener y atraer el recurso humano mejor calificado para optimizar y mejorar la calidad de los servicios del Estado.

Art. 199.- Planificación de la carrera.- La planificación de la carrera estará orientada a identificar, definir y estructurar las posiciones secuenciales de desarrollo y formación de los servidores públicos. Las UARHs establecerán los mecanismos de desarrollo y promoción de los servidores públicos, dentro de la estructura ocupacional genérica de puestos, en concordancia con las políticas, normas e instrumentos técnicos emitidas por la SENRES.

Art. 200.- Ingreso a la carrera.- Se consideran servidores de carrera a los ciudadanos que ingresan al servicio público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124 de la Constitución Política de la República, las normas de la LOSCCA y este reglamento.

Art. 201.- Requisitos para el ingreso a la carrera.- Para ingresar a la carrera administrativa se requiere:

- a) Cumplir con los requisitos establecidos para el ingreso al servicio civil;
- b) Ingresar al servicio civil a través del proceso de concurso de méritos y oposición; y,
- c) Haber aprobado el periodo de prueba, previsto en el subsistema de selección de personal.

Art. 202.- Condición de servidor público de carrera.- Los servidores públicos recibirán de las UARHs, un certificado que acredite dicha condición y le declare encontrarse en goce de todos los derechos y beneficios de la carrera administrativa en los términos de los artículos 26 y 97 de la LOSCCA.

Los certificados de carrera expedidos con anterioridad a la vigencia de la LOSCCA, tendrán plena validez y sus titulares gozarán de los derechos adicionales que la ley prevé para los servidores públicos de carrera.

Art. 203.- Servidores excluido de carrera.- Los servidores que ocupen puestos de libre nombramiento y remoción, contratados ocasionalmente, y los designados para periodo fijo por mandato legal, conforme lo previsto en el artículo 93 de la LOSCCA, no serán considerados como servidores de carrera.

## TITULO V

DE LA UNIFICACION Y HOMOLOGACION DE REMUNERACIONES E INDEMNIZACIONES DEL SECTOR PUBLICO Y ENTIDADES DE DERECHO PRIVADO EN LAS CUALES EL ESTADO TENGA PARTICIPACION MAYORITARIA DE RECURSOS PUBLICOS

### I

#### Del Objeto

Art. 204.- Objeto.- Las disposiciones del presente título tienen por objeto diseñar e implementar el sistema nacional de remuneraciones del sector público y establecer lineamientos y normas de carácter general para la unificación y homologación de las remuneraciones de los dignatarios, autoridades, funcionarios servidores y trabajadores de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado, señalados en el artículo 1 de este reglamento.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 2520, publicado en Registro Oficial Suplemento 519 de 4 de Febrero de 2005.

### II

#### De las Remuneraciones

##### Sección I

##### De la Unificación y Homologación de las Remuneraciones

Art. 205.- De los componentes incluidos en la remuneración mensual unificada.- La remuneración mensual unificada de los dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores y trabajadores de las instituciones del sector público, será equivalente a la suma de todos los ingresos anuales dividida para doce que la autoridad o servidor tenga derecho y se encuentre debidamente presupuestado, excluyéndose únicamente:

- a) Décimo tercer sueldo o remuneración;
- b) Décimo cuarto sueldo o remuneración;
- c) Viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias, extraordinarias, encargos y subrogaciones;
- d) El aporte patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS; y,
- e) El aporte al fondo de reserva.

Los valores establecidos en las resoluciones en materia de remuneraciones aprobadas por el ex Consejo Nacional de Remuneraciones del sector público -CONAREM- hasta el 31 de diciembre del 2003, a favor de los servidores y trabajadores del sector público, serán parte de la remuneración mensual unificada.

Art. 206.- Límite de remuneraciones en el sector público.- En concordancia con lo previsto en el segundo inciso de la disposición general primera de la LOSCCA, ninguna autoridad o servidor de las instituciones determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la

República, podrá percibir una remuneración mensual unificada superior o igual a la del Presidente de la República.

De conformidad con lo establecido en los artículos 43, 44 y 53 numeral 2 en lo que fuere aplicable de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, las autoridades de control y todo funcionario, servidor y trabajador a cargo del pago de remuneraciones serán responsables por la trasgresión de lo dispuesto en el inciso anterior.

Art. 207.- Escala de remuneración mensual unificada para el nivel jerárquico superior.- La escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior que incluirá al Presidente de la República, Vicepresidente de la República, Contralor General del Estado, Procurador General del Estado, superintendentes, ministros, subsecretarios de Estado, gobernadores, prefectos, alcaldes y las primeras y segundas autoridades de las instituciones y empresas del sector público, se establecerán con sujeción a lo dispuesto en los artículos 105 y 110 de la LOSCCA.

Art. 208.- Escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas de los servidores públicos.- La escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas de los funcionarios y servidores no comprendidos en el nivel jerárquico superior, se estructurará sobre la base de bandas remunerativas para los grupos ocupacionales y clases de puestos.

Para la expedición de la escala nacional de remuneraciones, la SENRES observará y aplicará de manera obligatoria las disposiciones del presente reglamento en lo referente al sistema integrado de desarrollo de recursos humanos del sector público.

Art. 209.- Racionalización de las remuneraciones mensuales unificadas.- En el caso de que la Remuneración Mensual Unificada RMU de los dignatarios, autoridades, funcionarios y servidores que laboren en cualquiera de las instituciones o empresas previstos en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, sea superior o igual a la del Presidente de la República, se ajustará de inmediato a valores inferiores a los establecidos para el Presidente de la República.

En caso de que la remuneración mensual unificada de las autoridades o servidores sea superior al valor señalado en el correspondiente grado de la escala, mantendrán dicho valor mientras sean los titulares de los puestos. Una vez que el puesto quedare vacante, la remuneración mensual unificada del puesto se ajustará al valor previsto en la mencionada escala.

Las remuneraciones mensuales unificadas de los servidores públicos que a la expedición de la escala de remuneraciones prevista en el artículo 210 del presente reglamento, se encontraren bajo el nivel que le corresponda en la escala, serán homologadas de manera obligatoria al valor inicial de la banda, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la institución, durante el periodo de enero del 2005 a diciembre del 2009. El cumplimiento de esta disposición será responsabilidad de la máxima autoridad institucional y su verificación y control corresponderá a la SENRES y a la Contraloría General del Estado, dentro del ámbito de sus competencias.

Art. 210.- Homologación de las remuneraciones.- A fin de incluir en la pro forma del Presupuesto General del Estado el financiamiento apropiado, el Ministerio de Economía y Finanzas y la SENRES hasta el 31 de julio de cada año, a partir del 2005 hasta el 2009, en forma conjunta presentarán un plan técnico y económico para corregir las diferencias existentes determinadas entre los grados o categorías que les corresponda a la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas, con el propósito de ir homologando las remuneraciones progresivamente al piso de la banda remunerativa hasta lograr una racionalización y equidad interna en los ingresos de los funcionarios y servidores de las instituciones previstas en el Art. 102 de la LOSCCA.

El Ministerio de Economía y Finanzas en concordancia con la política económica y fiscal del país asignará y garantizará la incorporación de los recursos económicos debidamente presupuestados, necesarios en cada uno de los presupuestos institucionales, a fin de asegurar el proceso de homologación de las remuneraciones.

Las instituciones que no reciban aporte del Presupuesto General del Estado, para cubrir gastos de personal, deberán hacer constar en sus presupuestos las asignaciones necesarias para el financiamiento del proceso de homologación con cargo a los recursos de fuente propia y/o auto gestión.

## Sección II

### Del Sistema de Remuneraciones

Art. 211.- El Sistema de remuneraciones del sector público.- Es el conjunto de normas técnicas, metodologías y procedimientos utilizados para estructurar y desarrollar las remuneraciones de las autoridades y servidores públicos que prestan sus servicios en las instituciones señaladas en el artículo 1 de este reglamento.

Art. 212.- Principios.- El sistema de remuneraciones se basará en los principios de equidad interna y competitividad externa. Por equidad interna se entenderá que los ocupantes de puestos similares de un mismo grupo ocupacional perciban la misma remuneración mensual unificada del piso de la banda remunerativa de cada grado de la escala de remuneraciones mensuales unificadas; y por competitividad externa, se entenderá que las remuneraciones mensuales unificadas de la escala de remuneraciones mensuales unificadas emitidas por la SENRES sean competitivas con las de los puestos similares del mercado laboral comparador.

Art. 213.- Estructura de la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas de los servidores públicos.- La escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas se estructurará mediante catorce grados y sus respectivas bandas remunerativas que corresponderán a cada grupo ocupacional previsto en el subsistema de clasificación de puestos.

Art. 214.- De las bandas remunerativas.- Las bandas remunerativas se determinarán mediante resolución de la SENRES, previo dictamen técnico presupuestario favorable del Ministerio de Economía y Finanzas.

Por banda remunerativa se entenderá el rango de diferencia entre la remuneración mensual unificada, que constituye el piso de la banda para homologar las remuneraciones en función del principio de equidad interna, y un techo definido por el mercado laboral comparador, de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias sustentadas en el mediano y largo plazos compatibles con la tasa de crecimiento de la economía, para reconocimiento de la productividad de las instituciones, procesos y servidores, de conformidad a los principios señalados en el Art. 2 de la LOSCCA.

Art. 215.- Política remunerativa.- Las remuneraciones mensuales unificadas a que tienen derecho los dignatarios, autoridades, funcionarios y servidores públicos de las instituciones del sector público, serán únicamente las establecidas en la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas y sus respectivas bandas remunerativas.

Art. 216.- Ubicación en las bandas remunerativas de puestos vacantes, de creaciones de puestos y contratos ocasionales y de servicios profesionales.- Todos los puestos vacantes, de creación o contratos ocasionales, que se produjeran durante un ejercicio

económico serán ubicados en la banda respectiva, de conformidad con la norma técnica que emita la SENRES.

Los honorarios a pagarse mensualmente en los contratos de servicios profesionales, no podrán exceder al fijado para los puestos de nivel profesional de la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 2520, publicado en Registro Oficial Suplemento 519 de 4 de Febrero de 2005.

#### IV

#### Del Régimen de Remuneraciones

Art. 217.- Disponibilidad presupuestaria.- La norma, acto decisorio, acción de personal o contrato que fije la remuneración mensual unificada de una autoridad, funcionario y servidor de las instituciones del sector público, se aplicará sobre la base de las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y sus respectivas bandas salariales, de los correspondientes grupos ocupacionales y clases de puestos, según la disponibilidad presupuestaria.

Art. 218.- Pagos por otros valores.- La SENRES, previo informe técnico presupuestario favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, emitirá normas reglamentarias mediante las cuales se establecerá el reconocimiento y pago de viáticos, subsistencias, dietas, horas extraordinarias y suplementarias, encargos y subrogaciones. Las UARHs de cada institución establecerán los instructivos internos para determinar los procedimientos de pago.

Art. 219.- Proporcionalidad del pago de los décimos tercer y cuarto sueldo o remuneración.- El décimo tercer y décimo cuarto sueldo o remuneración serán pagados de conformidad con las condiciones y términos establecidos en los artículos 106 y 107 de la LOSCCA y normas conexas; y, para efectos de pago de estas remuneraciones complementarias, se considerará el tiempo proporcional laborado por el dignatario, autoridad, funcionario, servidor y trabajador del sector público.

Art. 220.- Pago de honorarios por ingreso posterior al primer día hábil.- En base al informe de las UARHs, la autoridad nominadora dispondrá el pago de honorarios en proporción al periodo de labor y en función de la remuneración mensual unificada del puesto al que ingresa.

#### Sección II

#### De las Horas Extraordinarias y Suplementarias

Art. 221.- De las horas suplementarias.- Se considerarán horas suplementarias a aquellas en que el servidor labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, hasta por cuatro horas posteriores a la misma, hasta por un total máximo de sesenta horas al mes.

Art. 222.- De las horas extraordinarias.- Se considerarán horas extraordinarias a aquellas en que el servidor labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, a partir de las 24h00 hasta las 06h00 durante los días hábiles; y, durante los días feriados y de descanso obligatorio; hasta por un total máximo de sesenta horas al mes.

Art. 223.- Autorización para laborar en horas suplementarias y extraordinarias.- La autoridad nominadora dispondrá y autorizará a los funcionarios y servidores a laborar en horas extraordinarias y/o suplementarias, siempre y cuando existan disponibilidades presupuestadas y respondan a necesidades institucionales determinadas en el plan operativo anual.

Art. 224.- Valor de las horas suplementarias y extraordinarias.- Todo funcionario, servidor que por orden escrita de la autoridad nominadora, labore por un número mayor de horas que las señaladas para la jornada ordinaria de trabajo, y hasta por un máximo total de sesenta horas al mes, tendrá derecho a un estipendio económico adicional por su trabajo realizado y debidamente justificado. El valor de la hora suplementaria y extraordinaria de trabajo será el equivalente al 0,25 y 0,6 por ciento de la remuneración mensual unificada del funcionario, servidor y trabajador, respectivamente.

El valor de las horas suplementarias y extraordinarias podrán ser modificados únicamente mediante resolución, de carácter general, emitida por la SENRES, previo dictamen favorable técnico presupuestario del Ministerio de Economía y Finanzas, en base al valor de las remuneraciones mensuales unificadas establecidas en la respectiva escala nacional.

Art. 225.- Prohibición de pago de horas suplementarias y extraordinarias.- Las autoridades y servidores que conforman el nivel jerárquico superior de las entidades contempladas en el artículo 102; contratados profesionalmente y los puestos de libre nombramiento y remoción comprendidos en el literal b) del artículo 93 de la LOSCCA por ningún concepto percibirán el pago de horas suplementarias y extraordinarias.

### Sección III

#### Viáticos

Art. 226.- De los viáticos.- Viático es el estipendio monetario o valor diario que por necesidades de servicio, reciben los dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores y trabajadores destinado a sufragar los gastos de alojamiento y alimentación que se ocasionen durante una comisión o licencia cuando por la naturaleza del trabajo, deban pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Art. 227.- Pago por transporte.- El pago por transporte, es el gasto en los que incurren las instituciones del sector público, por la movilización de sus dignatarios, funcionarios, servidores y trabajadores cuando se trasladen fuera de su domicilio habitual; y, serán regulados mediante normativa de carácter general, por parte de la SENRES.

Art. 228.- Subsistencias.- Subsistencias es el estipendio monetario o valor destinado a sufragar los gastos de alimentación de los dignatarios, autoridades, funcionarios y servidores que sean declarados en licencia de servicio y tengan que desplazarse fuera de su lugar habitual de trabajo, hasta por una jornada diaria de labor y el viaje de ida y de regreso se efectúe el mismo día.

Art. 229.- Pago por alimentación.- El pago por alimentación habrá lugar cuando el trabajo deba realizarse fuera del lugar habitual de trabajo, en un cantón que se encuentre dentro del perímetro o área geográfica provincial o se efectúe al menos por seis horas, aún cuando fuere en un lugar distinto al contemplado en los límites provinciales, y tenga la duración de hasta seis horas.

Art. 230.- Viáticos para el exterior.- La SENRES, en coordinación con los ministerios de Economía y Finanzas y de Relaciones Exteriores, emitirá mediante resolución la normativa que regulará la fórmula de cálculo, tabla y zonas correspondientes para el pago de



los viáticos en el exterior y gastos de representación para el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, ministros de Estado, Contralor y Procurador General del Estado, superintendentes de Bancos y Compañías y los que tuvieren similar jerarquía, que viajen al exterior presidiendo delegaciones que lleven la representación oficial del país.

Art. 231.- Prohibición para el pago de viáticos.- Se prohíbe conceder licencia de servicio durante los días feriados o de descanso obligatorio, excepto para el caso de autoridades, así como en casos excepcionales debidamente justificados por la máxima autoridad.

#### Sección IV

#### Dietas

Art. 232.- De las dietas.- Los ciudadanos que no percibieren ingresos del Estado y sean designados como representantes o vocales a directorios, juntas, comités o cuerpos colegiados en general, de las instituciones del Estado, tendrán derecho a percibir un reconocimiento pecuniario por concepto de dietas; exceptúase de este pago a aquellos servidores que por disposición de la autoridad competente, conformen estos cuerpos colegiados y que presten sus servicios regularmente en la misma institución.

Art. 233.- Valor de las dietas.- El valor de la dieta por sesión realizada por parte de dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores y trabajadores que representen a una institución en un cuerpo colegiado, será el determinado mediante resolución expedida por la SENRES.

Art. 234.- Utilidades de las empresas o sociedades en las cuales el Estado tenga mayoría de acciones.- Los servidores de las instituciones y empresas en las que el Estado tenga una participación mayoritaria de recursos públicos no podrán percibir por concepto de utilidades una suma superior al uno punto cinco veces el PIB por habitante, del año inmediato anterior al ejercicio económico en el que se realizará el pago, de conformidad con la disposición transitoria quinta de la LOSCCA.

Las instituciones y empresas del Estado remitirán al Ministerio de Economía y Finanzas la información relativa al monto de las utilidades anuales obtenidas durante el ejercicio económico y la nómina de los beneficiarios, de conformidad con lo que dispone la Constitución Política de la República en su artículo 35, numeral noveno, último inciso.

Art. 235.- Pago de remuneraciones.- El pago de las remuneraciones mensuales unificadas de los dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores y trabajadores públicos que laboren bajo la modalidad de nombramiento o contrato de servicios ocasionales en las instituciones del Estado, se hará por mensualidades vencidas, conforme con lo previsto en los artículos 116 y 117 de la LOSCA.

Art. 236.- Anticipo de remuneraciones.- Con cargo a las remuneraciones mensuales unificadas u honorarios señalados en el presupuesto institucional, debidamente devengadas, las unidades responsables de la gestión financiera podrán conceder anticipo de remuneraciones a los servidores de la institución hasta por un monto equivalente al cuarenta por ciento de la misma. El valor así concedido será recaudado por la unidad de gestión financiera institucional al momento de efectuar el pago normal de remuneraciones.

Por excepción y en casos de emergencia debidamente justificados por la Unidad de Administración de Recursos Humanos de cada institución, se podrá conceder un anticipo de hasta dos remuneraciones mensuales unificadas del funcionario y servidor, siempre y cuando su capacidad de pago

le permita cubrir la obligación contraída, valor que será descontado de sus haberes dentro del correspondiente ejercicio fiscal.

Art. 237.- Prohibición de concesión de préstamos institucionales.- Prohíbese a las autoridades y responsables de la gestión financiera institucional, conceder préstamos, a cualquier título o naturaleza, a los funcionarios y servidores de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado señalados en el artículo 1 de este reglamento, con fondos provenientes de los recursos presupuestarios institucionales asignados para su funcionamiento y operación o de aquellos generados por autogestión, saldos de partidas presupuestarias no utilizadas o cualquier otra fuente de financiamiento que utilice recursos públicos.

Los funcionarios públicos que transgredan las normas señaladas en el inciso anterior, responderán personal y pecuniariamente, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que pudiere establecer la Contraloría General del Estado, organismo que vigilará el fiel cumplimiento de esta disposición.

Art. 238.- Subrogación o encargo.- La subrogación procederá cuando servidor deba asumir las competencias correspondientes al puesto de dirección o jefatura profesional cuyo titular se encuentra legalmente ausente, hasta por un periodo máximo de sesenta días al año.

El servidor subrogante tendrá derecho a percibir la diferencia que exista entre la remuneración mensual unificada de su puesto y del puesto subrogado. Este pago será exclusivamente por el tiempo de subrogación que no podrá exceder por ningún concepto más de sesenta días por una sola vez al año.

Habrá lugar a encargo a puesto vacante cuando un servidor deba asumir las competencias de un puesto de dirección o jefatura profesional que se encontrare vacante hasta por un periodo máximo sesenta días al año.

El pago por encargo y subrogación se hará efectivo a partir del primer día del ejercicio del mismo, hasta por sesenta días; y los aportes al IESS serán los que corresponda al puesto del encargo o subrogación, mientras dure la misma, sobre la base de lo dispuesto en la disposición transitoria séptima de la LOSCCA. No habrá lugar al pago por subrogación o encargo al puesto de Asesor.

Las autoridades nominadoras cumplido ese lapso, deberán nombrar al titular de los puestos en el caso de las vacantes. Si la autoridad nominadora o quien hiciera las veces no convocare al correspondiente concurso de méritos y oposición para ocupar el puesto vacante, las UARHs de oficio y en el plazo de treinta 30 días desarrollarán el proceso selectivo que permita llenar la vacante para lo cual informará a la autoridad nominadora.

Art. 239.- Indemnización por fallecimiento, incapacidad total o permanente.- Las indemnizaciones por fallecimiento, incapacidad total o permanente del servidor, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 126 de la LOSCCA, se normará mediante reglamentación que para el efecto expida la SENRES.

El pago por concepto de esta indemnización no deberá exceder del plazo máximo de treinta días a partir de producido el hecho.

Art. 240.- Pago a herederos por fallecimiento.- Las sumas adeudadas por concepto de remuneraciones mensuales unificadas y demás ingresos que corresponda al servidor serán canceladas únicamente en beneficio de quienes mediante la presentación de la posesión efectiva concedida por el Juez o Notario Público, demuestre su acreencia.

III

De la Contratación Colectiva

Art. 241.- Normas de negociación en contratación colectiva para las instituciones y empresas del sector público.- La contratación colectiva de los trabajadores en las empresas e instituciones del sector público, se regirá por las normas y convenios internacionales ratificados por el H. Congreso Nacional, los principios constitucionales y las disposiciones de la LOSCCA, Código del Trabajo, normatividad presupuestaria vigente y el presente reglamento.

Art. 242.- Estipulaciones económicas.- El proyecto de contrato colectivo o actas transaccionales, no contendrán cláusulas relativas al pago de bonos, bonificaciones, subvenciones, subsidios, gratificaciones económicas o cualquier clase de ingreso adicional que corresponda a los conceptos incluidos en la remuneración mensual unificada; tampoco contendrán propuestas de incremento de remuneraciones fuera de las establecidas en la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas del sector público; ni exceder el monto indemnizatorio señalado en la disposición general segunda y tercera de la LOSCCA.

Art. 243.- Estipulación de indemnizaciones.- Las autoridades nominadoras, administradores, delegados o representantes legales, que tuvieren atribuciones para suscribir contratos colectivos de trabajo, actas transaccionales, actas de finiquito y otros acuerdos con los trabajadores de las instituciones señaladas en el Art. 102 de la LOSCCA, no podrán estipular ni aprobar pagos que excedan mil dólares de los Estados Unidos de América por cada año de servicio, hasta un máximo de treinta mil dólares de los Estados Unidos de América, por concepto de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones empresariales por terminación de la relación individual de trabajo. Se prohíbe estipular pago alguno por indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones empresariales en caso de renuncia voluntaria del trabajador

Quienes incumplan con las disposiciones previstas en el inciso anterior, serán destituidos de sus puestos y serán personal y pecuniariamente responsables, independientemente del establecimiento de otro tipo de responsabilidades a ser establecidas por la Contraloría General del Estado.

Art. 244.- Proyecto de contrato colectivo.- La organización laboral representativa de los trabajadores del organismo, entidad, empresa o institución pública, cuando sea procedente podrá preparar el proyecto de contrato colectivo conjuntamente con la UARH, para conocimiento y suscripción de la autoridad nominadora, debiendo ceñirse estrictamente al ordenamiento jurídico vigente, políticas institucionales y a las disposiciones sobre esta materia establecidas en la LOSCCA.

Art. 245.- Presentación del proyecto de contrato colectivo.- La organización de trabajadores legalmente inscrita y facultada, presentará ante el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, el Proyecto de contrato colectivo o acta transaccional.

El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, deberá remitir dentro del término de ocho días al Ministerio de Economía y Finanzas y a la Procuraduría General del Estado para que emitan el dictamen previo correspondiente.

Art. 246.- Dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas.- El Ministro de Economía y Finanzas, en un plazo no mayor de treinta días, dictaminará obligatoriamente sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para cubrir los egresos económicos que se pacten en proyectos de contratos colectivos y actas transaccionales.

Art. 247.- Dictamen de la Procuraduría General del Estado.- La Procuraduría General del Estado, en un plazo no mayor de 30 días,

dictaminará obligatoriamente sobre la legalidad de las cláusulas de los proyectos de contratos colectivos y actas transaccionales.

Art. 248.- Trámite de negociación del contrato colectivo.- Las instituciones, señaladas en el artículo 1 de este reglamento, que requieran la suscripción o revisión de un contrato colectivo observarán en su trámite de negociación las regulaciones que sobre esta materia prevé el Código de Trabajo.

Art. 249.- Control y cumplimiento.- La SENRES será el organismo responsable de controlar y evaluar la correcta aplicación de las disposiciones constantes en los contratos colectivos o actas transaccionales, en el ámbito de sus competencias. La Contraloría General del Estado establecerá las responsabilidades administrativas, civiles culposas e indicios de responsabilidad penal a que hubiere lugar por la violación de las normas legales y procesales sobre esta materia.

#### DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- EXPEDIENTES PERSONALES.- Los documentos, datos e información de los expedientes de personal, tanto los que mantenga la SENRES como los que estuvieren bajo custodia de las UARHs, son confidenciales, y por lo tanto, no podrá hacerse uso de ellos por parte de ninguna autoridad del orden administrativo, ni persona alguna para acciones que no sean las relativas al funcionario, servidor o trabajador quien tendrá derecho a revisar su expediente y a obtener las copias del mismo, siempre que lo solicite por escrito. Se exceptúan las peticiones formuladas mediante providencia judicial de conformidad con la ley.

SEGUNDA.- ALTERACION O FALSIFICACION DE DOCUMENTOS.- Las UARHs, en el caso de presunción de alteración o falsificación de documentos, en el ámbito de su competencia, comunicarán a la autoridad nominadora, quien con la respectiva documentación pondrá en conocimiento del Ministerio Público, en el término de cinco días, para los fines legales pertinentes.

En el caso de que la autoridad o servidor hubiere sido sentenciado por lo establecido en el inciso anterior, se procederá a su destitución, conforme lo dispuesto en el artículo 50 de la LOSCCA.

TERCERA.- INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES LEGALES.- Las autoridades y servidores de las instituciones del sector público señalados en 1 de este reglamento, que incumplieren las prescripciones legales y/o las disposiciones reglamentarias pertinentes y que comprometan recursos económicos para gastos de personal, al margen de las políticas y resoluciones emitidas por autoridad competente, serán destituidas y responsables personal y pecuniariamente sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales a que hubiere lugar. Será nulo cualquier decreto, acuerdo o resolución que viole esta norma, conforme el artículo 137 de la LOSCCA.

CUARTA.- INCUMPLIMIENTO DE RESOLUCIONES DE LA SENRES.- Cuando las instituciones comprendidas en los artículos 3 y 102 de la LOSCCA no dieran cumplimiento a las resoluciones emitidas por la SENRES en materia de recursos humanos y remuneraciones, el Secretario Nacional Técnico de dicha entidad, sobre la base de un informe técnico emitido por las UARHs, notificará en forma inmediata a la Contraloría General del Estado, para que en el ámbito de su competencia, determine las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar.

QUINTA.- CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.- Los puestos en que se desempeñen los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en las instituciones y empresas del Estado, deberán ser clasificados por las UARHs de las mismas, e incluidos en la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas del sector público, a fin de que su remuneración esté acorde a la misma.

SEXTA.- PROGRAMAS DE CAPACITACION.- Los programas de capacitación en el sector público podrán ser efectuados por la SENRES: por las instituciones determinadas en el artículo 1 de este reglamento; y, por las personas naturales o jurídicas calificadas, de acuerdo a la norma técnica emitida por la SENRES.

SEPTIMA.- VALORACION DE JORNADAS PARCIALES.- Los servidores que por su misión, naturaleza, roles, competencias, complejidad y características de trabajo, en base a normativa internacional o leyes de defensa profesional, laboren jornadas parciales de conformidad con lo establecido en el Art. 29 de este reglamento, percibirán la totalidad de la remuneración mensual unificada correspondiente a su grupo ocupacional y grado respectivo determinado en la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas en el sector público.

OCTAVA.- PROGRAMACION DE VACACIONES.- Las instituciones del Estado de conformidad con su plan operativo anual, autorizará el goce de vacaciones a los servidores, en uno o máximo dos períodos durante el ejercicio económico; siempre y cuando no entorpezca o limite el cumplimiento de las misiones, competencias y responsabilidades institucionales y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 36 de este reglamento.

NOVENA.- GLOSARIO/ABREVIATURAS.- Para los efectos de aplicación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y su correspondiente reglamento general, utilícese y téngase como tal el concepto de las siguientes acepciones:

LOSCCA: Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

SENRES: Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público.

MEF: Ministerio de Economía y Finanzas.

UARHs: Unidad (es) de Administración de Recursos Humanos.

IESS: Instituto ecuatoriano de Seguridad Social.

CONAREM: Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público.

CONESUP: Consejo Nacional de Educación Superior.

PEA: Población Económicamente Activa

PIB: Producto Interno Bruto.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- DEFINICION DE FUNCIONES.- La SENRES, previo dictamen de la Procuraduría General del Estado, hasta el 30 de junio del 2005, definirá en las instituciones y empresas del sector público señaladas en el Art. 35, numeral 9 de la Constitución Política de la República, las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalentes.

SEGUNDA.- PROCESO DE HOMOLOGACION.- El Ministerio de Economía y Finanzas y la SENRES hasta el 31 de julio de cada año, a partir del 2005, hasta el año 2009, en forma conjunta presentarán las políticas generales para corregir las diferencias remunerativas existentes, determinadas en los grados de la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas y la escala de remuneraciones del nivel jerárquico superior, con el propósito de homologar las remuneraciones progresivamente hasta lograr la racionalización y equidad de los ingresos de los servidores de las

instituciones constantes en los artículos 3 y 102 de la Ley Orgánica de Servicio Civil, conforme a la disposición transitoria cuarta de la misma ley.

TERCERA.- PROHIBICION DE AÑADIR E INCORPORAR CONCEPTOS REMUNERATIVOS DISTINTOS A LOS CONTEMPLADOS EN LA REMUNERACION MENSUAL UNIFICADA.- La SENRES, el Ministerio de Economía y Finanzas y la Contraloría General del Estado, en sus ámbitos de competencia, verificarán que las instituciones, organismos, entidades y empresas del Estado no creen o agreguen nuevos componentes remunerativos de cualquier clase o índole.

CUARTA.- DECLARACION JURAMENTADA.- La declaración juramentada, rendida ante Notario Público, con la finalidad de demostrar el no encontrarse impedido para desempeñar un puesto o cargo público, tendrá validez hasta que la SENRES implemente el Sistema Nacional de Información de Desarrollo Institucional, Recursos Humanos y Remuneraciones de las Autoridades, Funcionarios, Servidores y Trabajadores del Sector Público.

QUINTA.- CONTRATOS COLECTIVOS Y ACTAS TRANSACCIONALES.- Los contratos colectivos y actas transaccionales legalmente suscritos o prorrogados, se regirán por el ordenamiento jurídico vigente, en especial las disposiciones generales segunda y tercera de la LOSCCA a partir de la publicación en el Registro Oficial de las mismas.

Las normas y disposiciones contenidas en contratos colectivos, entrarán en vigencia únicamente a partir de la suscripción del contrato colectivo o acta transaccional respectiva; por consiguiente, no podrán ser aplicadas retroactivamente.

La autoridad nominadora, administrador, delegado, representante, servidor o trabajador que incumpliere con lo dispuesto en el presente artículo, estará incurso en las causales de responsabilidad administrativa, civil, culposa o penal a que hubiere lugar.

Nota: Disposición reformada por Decreto Ejecutivo No. 2520, publicado en Registro Oficial Suplemento 519 de 4 de Febrero de 2005.

SEXTA.- PAGO DE UTILIDADES DEL AÑO 2003.- De conformidad con lo que establece la disposición transitoria quinta de la LOSCCA, para el pago de utilidades de los trabajadores de las instituciones, organismos, empresas y entidades del Estado, ningún trabajador podrá percibir por concepto de utilidades anuales una suma superior al uno punto cinco veces el PIB por habitante del año inmediato anterior.

SEPTIMA.- VACACIONES NO GOZADAS.- Las vacaciones no gozadas hasta el 5 de octubre del 2003, se regirán por el ordenamiento jurídico vigente hasta esa fecha.

Art. Final.- El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial; encárguense de la ejecución a todas las instituciones definidas en las Art. 102 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y de su cumplimiento a los señores ministros de Economía y Finanzas, Trabajo y Recursos Humanos; y, Secretario Nacional Técnico de la SENRES.