

ACUERDO MINISTERIAL No. MRL– 2012– 0130

EL MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

CONSIDERANDO:

- Que, el artículo 50 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP establece que la aplicación de la Ley, en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones, estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales y de las Unidades de Administración del Talento Humano – UATH, o quienes hicieren sus veces, de las instituciones que se encuentran dentro de su ámbito;
- Que, el literal c) del artículo 51 de la LOSEP dispone que el Ministerio de Relaciones Laborales deberá efectuar el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva mediante inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas de esta Ley, su Reglamento General, las resoluciones de esta Cartera de Estado y demás disposiciones conexas;
- Que, en el artículo 52 de la LOSEP y 118 de su Reglamento General se establecen las atribuciones y responsabilidades para las UATH, o quienes hicieren sus veces, de las instituciones del Estado que se encuentran dentro del ámbito de la Ley;
- Que, el inciso primero de la Sexta Disposición General de la LOSEP señala que el incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos por parte de las instituciones, organismos y dependencias del Estado, será comunicado inmediatamente por el Ministerio de Relaciones Laborales, a la respectiva autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado, a efectos de que se determinen las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar;
- Que, la Décima Disposición General de la LOSEP señala que el Ministerio de Relaciones Laborales podrá intervenir en las Unidades de Administración del Talento Humano, o quienes hicieren sus veces, de las entidades de la Función Ejecutiva mediante informes motivados de gestión de control y podrá establecer responsabilidades y sanciones administrativas cuando no se diere cumplimiento a la normativa que éste emita y a las disposiciones de la citada Ley. Las responsabilidades y sanciones administrativas, que se establezcan de estas intervenciones, deberán observar el debido proceso y el derecho a la defensa;
- Que, el artículo 113 del Reglamento General a la LOSEP determina el sistema de verificación, inspección, supervisión y evaluación de la gestión administrativa que ejecutará el Ministerio de Relaciones Laborales dentro de las Unidades de Administración del Talento Humano, o quienes hicieren sus veces; y, en el caso de la Función Ejecutiva, se realizarán inspecciones, verificaciones, supervisiones, evaluaciones y control de la gestión administrativa respecto a la aplicación de las disposiciones contenidas en la LOSEP, el mencionado Reglamento General, las regulaciones y normativas emitidas por esta Cartera de Estado;



Que, es necesario establecer el procedimiento para la intervención por parte del Ministerio de Relaciones Laborales en las Unidades de Administración del Talento Humano, o quienes hicieren sus veces, de las instituciones de la Función Ejecutiva; así como, señalar el procedimiento para la determinación de responsabilidades y sanciones administrativas para las y los servidores públicos responsables de las UATH institucionales, o quienes hicieren sus veces, por incumplimiento de las atribuciones y responsabilidades establecidas en la LOSEP, su Reglamento General y en la normativa y disposiciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales; y,

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público,

### ACUERDA:

## EXPEDIR LA NORMA QUE REGULA LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES EN LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO, O QUIENES HICIEREN SUS VECES

### CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Art. 1.- Objeto.-** El presente Acuerdo tiene por objeto determinar el marco normativo y procedimental, para la intervención del Ministerio de Relaciones Laborales en las Unidades de Administración del Talento Humano, o quienes hicieren sus veces, de la Función Ejecutiva.

La intervención se efectuará de manera total o parcial a la gestión administrativa de las UATH institucionales, o quien hiciere sus veces, con el propósito de verificar el cumplimiento y la correcta aplicación de la LOSEP, su Reglamento General y normas conexas aplicables; generar mecanismos de mejora; y, establecer responsabilidades administrativas en el campo del régimen disciplinario por su inobservancia.

**Art. 2.- Ámbito de aplicación.-** Las disposiciones de esta Norma son de aplicación obligatoria en todas las instituciones pertenecientes a la Función Ejecutiva.

### CAPÍTULO II DE LOS COMPONENTES DE LA INTERVENCIÓN

#### Sección 1ra. Políticas y Criterios Básicos para la Intervención

**Art. 3.- De la intervención.-** La intervención se realizará dentro de un proceso técnico, el cual constituirá un referente para conocer el grado de aplicación por parte de las UATH institucionales, o quien hiciere sus veces, de las disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General y normativa conexas aplicables.

Asimismo, permitirá detectar los incumplimientos, la incursión en prohibiciones, omisiones, detectar problemas fundamentales y las causas que originan los mismos, sirviendo de insumo para acciones preventivas y correctivas que deban seguirse a futuro.



**Art. 4.- Políticas Generales de Intervención.-** Para el desarrollo del proceso de intervención se observarán las siguientes políticas generales de intervención:

- a) La intervención que ejecute el Ministerio de Relaciones Laborales en las instituciones de la Función Ejecutiva será programada y planificada;
- b) La intervención en las UATH institucionales, o quien hiciere sus veces, de la Función Ejecutiva obedecerá a objetivos específicos señalados al inicio de la intervención. Ninguna institución de la Función Ejecutiva podrá negarse, en cualquier momento, a sujetarse al proceso de intervención establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales y, en caso de hacerlo, se procederá como lo determina la presente normativa;
- c) Las autoridades nominadoras de la Función Ejecutiva brindarán las facilidades y el apoyo para el normal desarrollo de la intervención por parte del Ministerio de Relaciones Laborales. En caso de inobservancia de lo señalado se procederá con lo determinado en la LOSEP, su Reglamento General y este Acuerdo Ministerial; y,
- d) El personal del Ministerio de Relaciones Laborales a cargo de la intervención estará constituido por personal calificado, y desarrollará sus actividades de manera objetiva, imparcial y en estricto apego al marco jurídico vigente.

**Art. 5.- Principios de la Intervención.-** Dentro del proceso de intervención que lleve adelante el Ministerio de Relaciones Laborales, se observarán los siguientes principios de estricta aplicación:

- a) **Objetividad.-** En la intervención que efectúen las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales, se considerarán hechos y fundamentos concretos, debidamente demostrables o comprobables, sin influencia de cualquier naturaleza. Los resultados que se obtengan permitirán determinar, específicamente, el incumplimiento de deberes, la incursión en prohibiciones, omisiones o la inobservancia de disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General y la normativa conexas aplicables.
- b) **Integridad.-** Las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales observarán, en todo momento, las normas de conducta generalmente aceptadas en el trato y la relación con sus compañeros y personal de la institución sujeta al proceso de intervención; considerando la cordialidad, la diligencia, la honradez y la imparcialidad.
- c) **Confidencialidad.-** Las y los servidores observarán absoluta reserva en el uso de la información proporcionada para cumplir con los objetivos del proceso de intervención, la cual estará bajo su responsabilidad.
- d) **Motivación.-** Las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales, quienes tendrán un alto nivel de conocimiento respecto de la LOSEP, su Reglamento General y normativa conexas aplicables, identificarán adecuadamente los fundamentos y procedimientos determinados en los mencionados cuerpos legales y ponderarán el nivel de incumplimiento de los mismos.



Los informes que se efectúen, observarán un estricto orden y consistencia, en apego a las disposiciones establecidas en la Ley y su Reglamento General.

La inobservancia por parte de las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales a los principios establecidos en este artículo, conlleva las responsabilidades administrativas a que hubiere lugar, de conformidad con lo determinado en la LOSEP y su Reglamento General.

### Sección 2da. De los responsables del proceso de Intervención

**Art. 6.- De los responsables del proceso de intervención.-** A efectos de la aplicación de la presente normativa, se considerarán los siguientes responsables:

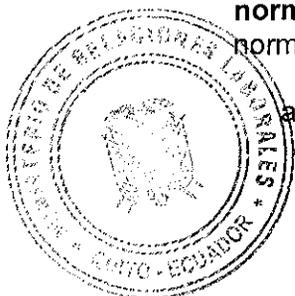
- a) El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de las y los servidores que sean designados para el proceso de intervención; y,
- b) La autoridad nominadora de las instituciones de la Función Ejecutiva, sujeta al proceso de intervención.

**Art. 7.- Responsabilidades del personal del Ministerio de Relaciones Laborales.-** Las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales, que bajo su responsabilidad tuvieren el ejercicio de los procesos de intervención, a más de las establecidas en la presente norma, cumplirán las siguientes responsabilidades:

- a) Planificar el proceso de intervención estableciendo sus objetivos, metodología de intervención, su alcance y el tiempo estimado para el mismo. En caso de ser necesario, podrá ampliarse los objetivos de la intervención, su alcance y el tiempo estimado, las mismas que serán notificadas a la autoridad nominadora o su delegado;
- b) Notificar a la Institución correspondiente y a la UATH institucional, o quien hiciere sus veces el inicio del proceso de intervención;
- c) Ejecutar el proceso de intervención;
- d) Preparar el Informe Técnico de Evaluación, el Informe Técnico de Evaluación Final, y la Resolución correspondiente;
- e) Solicitar la preparación del plan de mejoramiento de la gestión de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces; y,
- f) Monitorear y evaluar la implementación del plan de mejoramiento de la gestión de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces.

**Art. 8.- Responsabilidades de la autoridad nominadora en el contexto de esta norma.-** La autoridad nominadora tendrá, a más de las establecidas en la presente norma, las siguientes responsabilidades dentro del proceso de intervención:

- a) Disponer que se brinden las condiciones de trabajo necesarias para que el personal del Ministerio de Relaciones Laborales pueda desarrollar sus actividades dentro del proceso de intervención;



- b) Estar presente durante el proceso de intervención, mientras se lleve a cabo el proceso de intervención en la institución, al momento que sea llamado por parte del equipo técnico del Ministerio de Relaciones Laborales;
- c) Cumplir el plan de mejoramiento de Gestión de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, con sustento en el informe de intervención, para la evaluación y control de la gestión de la mencionada unidad; y,
- d) Aplicar las sanciones administrativas a que hubiere lugar.

**Art. 9.- Responsabilidades de las UATH institucionales, o quien hiciere sus veces, de la Función Ejecutiva sujetas al proceso de intervención.-** Las UATH, o quien hiciere sus veces de las instituciones de la Función Ejecutiva sujetas al proceso de intervención establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales, a más de las establecidas en la presente norma, cumplirán las siguientes responsabilidades:

- a) Entregar la documentación e información solicitada por parte el Ministerio de Relaciones Laborales, antes, durante y después de la intervención realizada, para su análisis y estudio;
- b) Estar presentes durante el proceso de intervención, mientras éste se lleve a cabo en la institución, al momento que sean llamados por parte de las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales;
- c) Proporcionar, cuando sean requeridas, las pruebas relativas a las actividades realizadas en el ejercicio de sus puestos;
- d) Responder por escrito, y en los plazos fijados, a los requerimiento hechos por las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales;
- e) Mantener la veracidad en las respuestas proporcionadas a las y los servidores y/o el equipo de intervención; y,
- f) Elaborar y aplicar el plan de mejoramiento de Gestión de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, el cual será preparado sobre la base de las recomendaciones establecidas por el informe de intervención.

### Sección 3ra.

#### De las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales que efectúan el proceso de intervención

**Art. 10.- Del Personal que efectúa la intervención en la UATH, o quien hiciere sus veces.-** Las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales, que se encuentren a cargo de los procesos de intervención en las instituciones de la Función Ejecutiva, deberán contar con la titulación correspondiente en áreas de Administración, Economía, Psicología Industrial y Derecho.

Además, deberán contar con la experiencia y capacitación necesarias en aspectos relacionados con la LOSEP, su Reglamento General y la normativa conexas aplicable. Será responsabilidad de esta Cartera de Estado su continua capacitación y desarrollo de habilidades y destrezas para ejecutar su labor.



**Art. 11.- De los roles y responsabilidades de las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales.-** Las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales organizarán su trabajo de conformidad con roles y responsabilidades, exclusivamente, para el proceso de intervención.

Para ello, tendrán en cuenta el cumplimiento de las siguientes actividades:

- a) Elaborar el cronograma, los objetivos generales y específicos, el alcance y el tiempo del proceso de intervención, bajo criterios de economía, eficiencia y eficacia, y ponerlos en consideración de las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales;
- b) Levantar la información del caso, obteniendo muestras, evidencias relevantes y los hechos de forma adecuada, que estén relacionados con la materia de la intervención;
- c) Determinar el adecuado alcance y tamaño de las pruebas a realizar o las muestras a aplicar, utilizando técnicas y procedimientos que permitan determinar, razonablemente, los errores e irregularidades que sean importantes;
- d) Dejar constancia de las revisiones que realice a los documentos de trabajo y otros probatorios que formen parte del expediente de la intervención;
- e) Preparar los reportes e informes de trabajo, garantizando que se desarrollen conforme a los estándares y requisitos determinados por el Ministerio de Relaciones Laborales;
- f) Establecer y solicitar información adicional, por intermedio de la autoridad nominadora, a otras unidades administrativas diferentes a la UATH, o quien hiciere sus veces, relativa a los procesos de intervención, a fin de solventar dudas o sustentar evidencias que fundamenten las conclusiones, recomendaciones y opiniones, reflejadas en el informe correspondiente;
- g) Redactar el informe de intervención y su correspondiente Resolución debidamente motivada, cuidando que se apliquen adecuadamente las consideraciones que determine el Ministerio de Relaciones Laborales sobre la preparación de informes y garantizando que no existan deficiencias en la redacción; y,
- h) Mantener la estrecha comunicación con la institución, a fin de permitir una retroalimentación en las materias objeto de intervención; así como, la consideración a futuro del incumplimiento de deberes, la incursión en prohibiciones, omisiones y las inobservancias establecidas en el estudio.

**Art. 12.- Incompatibilidad.-** En el caso de que la o el servidor del Ministerio de Relaciones Laborales, designado para el proceso de intervención mantenga vínculos de parentesco con la autoridad nominadora, el Responsable de la UATH institucional o demás personal de la mencionada unidad, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o sean cónyuges o convivientes en unión de hecho legalmente reconocida, deberá excusarse, por escrito, de integrar los equipos técnicos o de ejecutar el estudio de intervención correspondiente; siendo



responsabilidad del Ministro de Relaciones Laborales, o su delegado, disponer la designación de su reemplazo en forma inmediata.

Del mismo modo, deberá excusarse por escrito de integrar los equipos técnicos o de ejecutar el estudio de intervención correspondiente la o el servidor del Ministerio de Relaciones Laborales que haya prestado sus servicios durante los cinco últimos años dentro de una institución sujeta al proceso de intervención o mantuviera conflicto de intereses con esta última.

El mismo procedimiento se observará para las y los servidores comisionados que presten sus servicios dentro del Ministerio de Relaciones Laborales.

### CAPÍTULO III DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

#### Sección 1ra. Del inicio del proceso de Intervención

**Art. 13.- De la intervención.-** El Ministerio de Relaciones Laborales iniciará el proceso de intervención en las UATH institucionales o quien hiciere sus veces de la Función Ejecutiva basado en:

- a) El cumplimiento de un cronograma de intervención, evaluación y control en las instituciones de la Función Ejecutiva, el cual será elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales para cada año;
- b) El pedido expreso de la autoridad nominadora al Ministro de Relaciones Laborales; y
- c) De oficio, sin previa planificación, si se ha tenido conocimiento, por cualquier medio, de la inobservancia de las disposiciones legales en materia de administración del talento humano y remuneraciones de las instituciones de la Función Ejecutiva.

#### Sección 2da. De la notificación inicial y sus formas

**Art. 14.- De la notificación inicial.-** Previo inicio de la intervención a las Unidades de Administración del Talento Humano, o quienes hicieren sus veces, el Ministerio de Relaciones Laborales notificará a la máxima autoridad con el inicio del proceso. De igual manera se notificará a las y los servidores de la UATH, o quien hiciere sus veces, con el propósito de que puedan participar en dicho proceso y que aporten con la información de descargo que consideren necesaria para sustentar su actuación.

En el oficio de la notificación, se indicarán los aspectos que serán parte de la intervención. El Ministerio de Relaciones Laborales podrá incluir otros aspectos adicionales dentro del proceso de intervención, lo cual será notificado a la máxima autoridad o su delegado.

**Art. 15.- De las formas de notificación.-** Las notificaciones las realizará el Ministerio de Relaciones Laborales, mediante las siguientes formas:



- a) A la máxima autoridad, a través del oficio respectivo; y,
- b) A las y los servidores que se encuentren en funciones al momento de la intervención, se les notificará mediante oficio, dejando como constancia la firma de recepción del mismo, y a través del correo electrónico, conforme lo determinado en el artículo 19 de la LOSEP.

### Sección 3ra. De la metodología e instrumentos de Intervención

**Art. 16.- De la metodología para la intervención.-** Las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales deberán obtener información suficiente, adecuada, veraz y relevante, a fin de establecer sus observaciones, conclusiones y recomendaciones sobre una base razonable, lógica y legal.

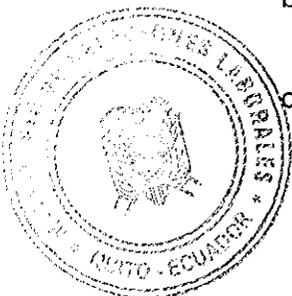
Sobre la base del proceso de intervención se desprenderá el incumplimiento de deberes, la incursión en prohibiciones, omisiones, la inobservancia y responsabilidades que serán objeto de sanción.

En este sentido, la intervención se realizará sobre la base de la siguiente metodología y sus etapas:

- a) **Programación para la Intervención.-** Determina el alcance del proceso de intervención, sus períodos de revisión, sus fechas de inicio y terminación y el cronograma de actividades;
- b) **Levantamiento de información e Investigación.-** Consiste en la etapa de observación, investigación, obtención de datos e información de hechos relacionados con la materia del proceso de intervención;
- c) **Análisis.-** Establece un espacio para el examen de la información obtenida, a fin de establecer relaciones de causa y efecto de los problemas, los posibles incumplimientos de deberes, la incursión en prohibiciones y omisiones y las observaciones obtenidas; y,
- d) **Informe Técnico de Evaluación.-** En esta etapa se contrasta los posibles problemas, los posibles incumplimientos de deberes, la incursión en prohibiciones y omisiones y las observaciones obtenidas, con los principios, procedimientos y contenidos establecidos en la LOSEP, su Reglamento General y la normativa conexas aplicables.

**Art. 17.- De la Programación para la Intervención.-** De conformidad con la materia de intervención, las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales determinarán:

- a) El alcance del proceso de intervención, señalando específicamente los objetivos generales y específicos que hubiera lugar;
- b) Los períodos o fechas establecidas para el análisis de la información pertinente; y,
- c) El cronograma de actividades y el tiempo estimado que durará el proceso de intervención.



Esta información será puesta en conocimiento de la máxima autoridad y de las y los servidores de las UATH institucional, o quien hiciere sus veces, que estuvieren o hubieren sido encargados de los asuntos relacionados a la intervención.

**Art. 18.- Levantamiento de Información e Investigación.-** Consiste en la etapa de observación, indagación y obtención de datos, reportes de hechos y demás información sobre la materia del proceso de intervención. Incluye desde la observación del flujo de trabajo, las acciones administrativas de jefes a subordinados, documentos, entre otros, sujetos a la profundidad y los objetivos generales y específicos determinados en la Programación.

Contempla los siguientes componentes:

**a) Levantamiento e investigación.-** Consiste en la etapa del proceso de intervención, en la que se asegura los medios y herramientas que permitan la obtención de datos, reporte de hechos e información relevante.

En este sentido, las y los servidores levantarán la información considerando las actividades del proceso y sus productos intermedios y finales, a través de listas de verificación elaboradas para cada área materia de la intervención de acuerdo al alcance del programa, con fundamento en las disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General y la normativa conexas, así como el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones - SIITH.

Además, según corresponda, podrán utilizar las siguientes metodologías:

- a.1) *Examen o inspección física:* Consiste en la observación presencial de uno o varios hechos, procesos o actividades, lo cual asegura una información de fuente primaria para el proceso de intervención;
- a.2) *Inspección documental:* Considera la observación y revisión de documentos y reportes de sistemas informáticos, estableciendo su autenticidad, su inviolabilidad y las debidas aprobaciones;
- a.3) *Confirmación externa:* Se obtiene directamente de un agente externo, en forma escrita, la cual puede ser usada como evidencia; por ejemplo, reclamaciones de atención al usuario, oficios de denuncia a servidores;
- a.4) *Revisión de Cálculos:* Las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales podrán realizar, manual o computarizadamente, cálculos sobre aspectos puntuales dentro del proceso de intervención, considerando distintos períodos de tiempo;
- a.5) *Entrevistas:* Realización de preguntas necesarias para el conocimiento general de los hechos, procesos o actividades;
- a.6) *Comparaciones:* La información obtenida se podrá contrastar con la:
  - a.6.1 Información del año anterior;
  - a.6.2 Información de los planes anuales y plurianuales;



a.6.3 Información de otras UATH;

a.6.4 Información calculada por la o el servidor y/o el equipo técnico multidisciplinario del Ministerio de Relaciones Laborales; y,

a.6.5 Información elaborada por la institución.

Esta investigación puede ser interna o externa y, por lo regular, se lleva a cabo mediante la utilización de los medios de levantamiento anteriormente formulados

**b) Confirmación y Verificación.-** Tiene relación con la revisión de los hechos, documentos e información obtenida, la cual será contrastada con las disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General, el Reglamento Interno de administración de Talento Humano, disposiciones de las autoridades institucionales y la normativa conexas aplicable.

Se podrán verificar actividades del período que se interviene y otras que tendrán su culminación en períodos posteriores.

**Art. 19.- Análisis.-** Consiste en el estudio minucioso de la diversa información, interna o externa, obtenida dentro del proceso de intervención, de manera lógica e imparcial. Para ello, se considerarán los distintos problemas observados dentro del proceso de intervención y se levantarán las relaciones causa – efecto que los originan.

Además, se determinarán las relaciones de la consistencia o inconsistencia entre las actividades, productos intermedios y finales, las especificaciones técnicas de los productos y servicios de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, y su impacto en la gestión de la institución.

El análisis también incluirá, el estudio de los efectos legales que tendrían los hechos, procesos o actividades sobre las y los servidores, la entidad y sobre terceras personas u organizaciones externas, así como los responsables de los mismos.

**Art. 20.- Informe Técnico de Evaluación.-** En este proceso se detallan los resultados alcanzados y señalando los posibles incumplimientos de deberes, la incursión en prohibiciones y omisiones y las posibles inobservancias a los procedimientos determinados en la LOSEP, su Reglamento General y la normativa conexas aplicable.

El informe, también incluirán las recomendaciones a que hubiere lugar luego del proceso de intervención. Para su estructura se observará el artículo 23 de la presente norma.

**Art. 21.- De la entrega de información.-** Las y los servidores públicos durante el período de intervención deberán entregar la documentación solicitada por los responsables de realizar tal intervención, así como la información de descargo pertinente.

#### Sección 4ta. De los Resultados de la Intervención



**Art. 22.- De los resultados de la intervención.-** La intervención del Ministerio del Relaciones Laborales en las Unidades de Administración del Talento Humano, o quienes hicieren sus veces de la Función Ejecutiva, concluirá con la emisión del Informe Técnico de Evaluación correspondiente.

**Art. 23.- Del Informe Técnico de Evaluación.-** El Informe Técnico de Evaluación contendrá lo siguiente:

- a) Datos Institucionales;
- b) Antecedentes y motivación de la intervención;
- c) Alcance de la Intervención;
- d) El período de intervención cubierto;
- e) Análisis de resultados por procesos intervenidos;
- f) Descripción normativa o técnica de la inobservancia del marco legal (LOSEP, Reglamento, normas conexas aplicables) de acuerdo al proceso en análisis;
- g) Determinación de las y los servidores responsables del incumplimiento de deberes, la incursión en prohibiciones y omisiones, señalando el puesto que ocupa, nombres completos, número de cédula de ciudadanía;
- h) Sugerencias para el Plan de Mejoramiento de la Gestión de la UATH para los procesos que tienen inconformidad; y,
- i) Conclusiones y recomendaciones.

Este informe será remitido a la máxima autoridad y a la UATH institucional, o quien hiciera sus veces, sujeta al proceso de intervención, para su conocimiento y para la preparación de la información de descargo correspondiente.

**Art. 24.- De la información de descargo y la elaboración del Informe Técnico de Evaluación Final.-** Una vez que el Ministerio de Relaciones Laborales haya entregado el Informe Técnico de Evaluación a las y los servidores de la institución intervenida, éstos en el término de cinco (5) días podrán presentar las pruebas de descargo necesarias que permitan justificar su período de actuación, objeto de la intervención.

La información de descargo proporcionada por las y los servidores institucionales será analizada durante el término de diez (10) días posteriores a su entrega. En su análisis se observará si se solventan los incumplimientos de deberes, la incursión en prohibiciones y omisiones y las responsabilidades encontradas durante el proceso de intervención.

Una vez analizada la información de descargo, y en el término de tres (3) días posteriores al referido en el inciso anterior, se procederá a la elaboración del Informe Técnico de Evaluación Final. Para la estructura observará lo determinado en el artículo 23 de la presente norma.



El mencionado Informe Técnico de Evaluación Final constituirá las medidas previas para el establecimiento de sanciones, considerándose como elemento dentro del debido proceso.

**Art. 25.- De la aprobación del Informe Técnico de Evaluación Final.-** El Informe Técnico de Evaluación Final será puesto en consideración del Ministro de Relaciones Laborales, o su delegado, por el término de veinte (20) días, para su aprobación.

**Art. 26.- De la emisión de la Resolución.-** Aprobado el Informe Técnico de Evaluación Final por parte del Ministro de Relaciones Laborales, o su delegado, se contará con un término adicional de cinco (5) días para emitir la Resolución motivada correspondiente sobre el proceso de intervención.

Dentro del contenido de la Resolución se observará la siguiente estructura:

- a) Considerandos que fundamenten el proceso de intervención, y que incluirán: la notificación de inicio del proceso, los objetivos, el tiempo de duración, la materia de la intervención, las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales que participaron en el proceso de intervención, así como las y los servidores de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, que fueron sujetos al mencionado proceso;
- b) El texto de la Resolución en el cual, de ser el caso, se establecerán las sanciones respectivas para cada servidor, como resultado del proceso de intervención; y,
- c) La firma del Ministro de Relaciones Laborales o su delegado y la fecha de suscripción.

Finalmente, se establecerá que adjunto a esta Resolución se encuentra el respectivo Informe Técnico de Evaluación Final, en el cual se encuentran, a detalle, los hallazgos, conclusiones y recomendaciones del proceso de intervención; así como el señalamiento de responsabilidades y demás elementos establecidos en el artículo 23 de la presente norma.

**Art. 27.- De la ejecución de la Resolución.-** El Ministerio de Relaciones Laborales remitirá a la autoridad nominadora, la correspondiente Resolución, acompañada del informe técnico respectivo, para su aplicación y ejecución.

En caso de que las responsabilidades recaigan sobre una o un ex servidor público de la institución, esta Resolución y el correspondiente informe serán puestos en conocimiento de la Contraloría General del Estado.

En el caso de encontrar inobservancia por parte de otras servidoras y servidores institucionales que no pertenezcan a la UATH, o quien hiciere sus veces, tales novedades serán notificadas a la autoridad nominadora. En el caso que la omisión e inobservancia haya sido ocasionada por la autoridad nominadora, se pondrá en conocimiento de la autoridad superior que lo nombró y de la Contraloría General del Estado.

#### CAPÍTULO IV

## DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

**Art. 28.- De la responsabilidad.-** La responsabilidad administrativa surge cuando las o los servidores no cumplen con las disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General, Reglamento Interno de Administración de Talento Humano, disposiciones de las autoridades institucionales, normas conexas y regulaciones y normas del Ministerio de Relaciones Laborales.

El incumplimiento de las obligaciones propias de su puesto o la contravención de las disposiciones de la LOSEP, el Reglamento General, normas y disposiciones en forma directa e indirecta origina responsabilidades en las y los servidores públicos con nombramiento, libre nombramiento y remoción o con contrato de servicios ocasionales de las instituciones de la Función Ejecutiva.

**Art. 29.- De la clase de responsabilidad.-** Con fundamento en el artículo 41 de LOSEP, la clase de responsabilidad que incurren las y los servidores públicos que incumplieren sus obligaciones o contravinieren las disposiciones de la Ley, su Reglamento General y normativa conexas expedida por Ministerio de Relaciones Laborales será administrativa.

**Art. 30.- De las sanciones.-** Se denomina sanción a la consecuencia o efecto jurídico derivado del incumplimiento de deberes o incursión en prohibiciones, contravención de disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General, normas y reglamentos expedidos por el Ministerio de Relaciones Laborales y disposiciones conexas, incurridos por parte de las y los servidores públicos.

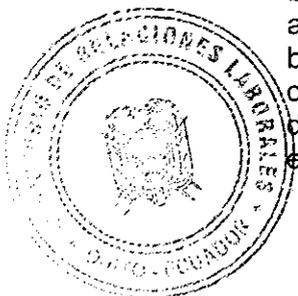
**Art. 31.- De las sanciones disciplinarias.-** Las sanciones que se aplicarán, en orden de gravedad, podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Sanción pecuniaria administrativa;
- d) Suspensión temporal sin goce de remuneraciones; y,
- e) Destitución.

**Art. 32.- Disposiciones específicas para la aplicación de sanciones.-** Las sanciones se aplican a todos los servidores públicos de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, que durante el ejercicio de sus funciones o labores, sean responsables de los actos que por acción u omisión constituyan falta, al momento de su identificación durante el desarrollo del procedimiento disciplinario o de investigación.

Para la aplicación de la correspondiente sanción se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a) La reincidencia de la o el autor;
- b) La afectación de la gestión administrativa interna;
- a) El perjuicio a terceros y el daño causado;
- b) La naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas por el autor;
- c) La intencionalidad con que haya actuado el autor;
- d) El rendimiento laboral del servidor públicos investigado; y,
- e) La gravedad de la falta.



El Ministerio de Relaciones Laborales, una vez culminada la etapa de intervención y según corresponda, señalará la sanción disciplinaria respectiva.

En todos los casos, las sanciones deben constar en el expediente personal de la o el servidor sancionado.

**Art. 33.- Del procedimiento de sanción.-** Sobre la base del Informe Técnico de Evaluación Final y en la Resolución correspondiente, el Ministerio de Relaciones Laborales solicitará a la autoridad nominadora la aplicación de la sanción correspondiente, tomando en consideración las disposiciones legales establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General, el Reglamento interno de administración de talento humano y disposiciones de las autoridades institucionales

El informe técnico y la resolución antes mencionadas serán notificadas a la institución intervenida a través de la Secretaría General, observándose el principio de Inmediatez.

Una vez recibido la notificación, procederá de la siguiente manera:

- a) Si el informe y resolución señalados determinan que la falta cometida por la o el servidor tiene el carácter de leve, se solicitará a la autoridad nominadora se emita la acción de personal con la correspondiente amonestación verbal, amonestación escrita, sanción pecuniaria o multa, según sea el caso, en el término de dos (2) días. La autoridad nominadora notificará al Ministerio de Relaciones Laborales las acciones tomadas, en el término de cinco (5) días, adjuntando copia certificada de la acción de personal que señale la sanción correspondiente.
- b) Si el informe y resolución señalados determinan el cometimiento de una falta grave, se requerirá a la autoridad nominadora el inicio del sumario administrativo, sujetándose al procedimiento establecido en el Reglamento General a la LOSEP. El Informe Técnico de Evaluación Final constituirá el referente de acciones previas solicitado en el mencionado Reglamento General.

En este sentido, el Ministerio de Relaciones Laborales notificará a la autoridad nominadora con el informe y resolución correspondiente a fin de que, en el término de cinco (5) días, autorice el inicio del sumario administrativo.

Una vez que se haya cumplida la mencionada notificación, se informará a esta Cartera de Estado en el término de cinco (5) días, por medio físico y electrónico, las acciones tomadas, adjuntando la providencia pertinente.

En el caso que no se diere cumplimiento a la sanción establecida dentro del proceso de intervención, se notificará a la autoridad superior que haya designado a la autoridad nominadora, y a la Contraloría General del Estado.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.- DE LA APLICACIÓN DEL DEBIDO PROCESO.-** Las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales al aplicar este Acuerdo deberán garantizar el



debido proceso y el derecho a la defensa a las y los servidores sujetos a intervención.

**SEGUNDA.- DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN EN UNIDADES DESCONCENTRADAS DE LAS INSTITUCIONES DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA.-**

El Ministerio de Relaciones Laborales también podrá intervenir en las unidades desconcentradas de las instituciones de la Función Ejecutiva, a fin de determinar las responsabilidades del caso, conforme el procedimiento determinado en el presente Acuerdo Ministerial.

**TERCERA.- NORMATIVA COMPLEMENTARIA.-** El Ministerio de Relaciones Laborales podrá establecer normativa complementaria al presente Acuerdo Ministerial, que se deriven de la aplicación del procedimiento y responsabilidades del mismo.

**CUARTA.- CRITERIO DE APLICACIÓN.-** En los casos de duda que surjan de la aplicación de la presente Acuerdo, el Ministerio de Relaciones Laborales, absolverá las consultas, conforme lo determina el literal i) del artículo 51 de la LOSEP.

**QUINTA.- DE LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN DE LA UATH.-** Sobre la base de los resultados alcanzados y las recomendaciones establecidas dentro del proceso de intervención, en el plazo de treinta (30) días contados a partir de la notificación con la Resolución, la máxima autoridad institucional presentará al Ministerio de Relaciones Laborales el Plan de Mejoramiento de Gestión de la UATH, para su aprobación.

El Ministerio de Relaciones Laborales podrá efectuar observaciones y recomendaciones al plan mencionado, las cuales deberán ser acogidas inmediatamente por la institución.

**ARTÍCULO FINAL.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, 02 AGO 2012

Dr. Francisco Vacas Dávila  
**MINISTRO DE RELACIONES LABORALES**

| ACCIÓN        | SERVIDOR                   | FIRMA   | PUESTO  |
|---------------|----------------------------|---|---|
| Elaborado por | Paúl Torres Vargas         |  | Analista de Políticas y Normas                |
| Revisado por  | Ab. Diana Carrillo         |  | Directora de Políticas y Normas del S. P. (E) |
| Aprobado por  | Dr. Carlos Garcés          |  | Subsecretario de Políticas y Normas           |
| Aprobado por  | Abg. Juan Fernando Salazar |  | Viceministro del Servicio Público             |