

ACUERDO MINISTERIAL No. MRL-2011 60366

EL MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 112 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, determina que la remuneración variable por eficiencia es un mecanismo retributivo variable, derivado de la productividad y del rendimiento en el desempeño del puesto; que constituye un ingreso complementario; que no forma parte de la remuneración mensual unificada; y, que se implementará única y exclusivamente en las instituciones del Estado que en forma previa obtengan la correspondiente certificación de calidad de servicio;

Que, el artículo 272 del Reglamento General a la LOSEP, establece que la remuneración variable por eficiencia es el conjunto de políticas, normas y procedimientos dirigidos al establecimiento de una asignación mensual variable y complementaria a la remuneración mensual unificada de las y los servidores públicos, resultante de la productividad, del rendimiento institucional y del rendimiento de las y los servidores en el desempeño del puesto, contribuyendo a cumplir con los objetivos y metas cuantificables en la consecución de productos, calidad de servicio o niveles de control; y, que podrá implementarse únicamente en las instituciones que, previamente, hayan obtenido la certificación de calidad;

Que, es necesario determinar el sistema de indicadores que permitan el cálculo y pago de la remuneración variable por eficiencia a las y los servidores que ocupen puestos de carrera a través de nombramientos o contratos de servicios ocasionales y no pertenezcan a la escala de 10 grados de libre nombramiento y remoción;

Que, mediante oficio No. MINFIN-DM-2011-0525, del 12 de diciembre de 2011, el Ministerio de Finanzas, de conformidad con la competencia que le otorga el artículo 132 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, emitió dictamen presupuestario favorable, y,

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 112 de la Ley Orgánica de Servicio Público-LOSEP y 272 de su Reglamento General:

ACUERDA:

**EMITIR LA NORMA PARA EL PAGO
DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE POR EFICIENCIA
PARA LAS Y LOS SERVIDORES QUE OCUPEN PUESTOS DE CARRERA
MEDIANTE NOMBRAMIENTO O CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES
Y NO PERTENEZCAN A LA ESCALA DE 10 GRADOS DE
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**



[Handwritten signature]

CAPÍTULO I

DEL OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.- Objeto.- Esta norma tiene por objeto establecer el sistema de indicadores para el cálculo y pago de la remuneración variable por eficiencia a las y los servidores que ocupen puestos de carrera, a través de nombramientos o contratos de servicios ocasionales y no pertenezcan a la escala de 10 grados de libre nombramiento y remoción.

Art. 2.- Ámbito de aplicación.- La presente norma será aplicable para las y los servidores públicos que ocupan puestos de carrera mediante nombramientos permanentes; así como para las y los servidores que cuenten con contratos de servicios ocasionales o nombramientos provisionales establecidos en la LOSEP y su Reglamento General.

Adicionalmente, se encuentran en el ámbito de la presente norma:

- a) El personal administrativo y el personal amparado por la carrera del Servicio Exterior;
- b) Las y los servidores de la Asamblea Nacional;
- c) Las y los servidores de la Función Judicial;
- d) Las y los servidores de la Fiscalía;
- e) Las y los servidores de la Defensoría Pública;
- f) Las y los servidores que laboran en la Función Electoral;
- g) Las y los servidores que laboran en la Función de Transparencia y Control Social;
- h) Las y los servidores de la Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional; e,
- i) Las y los servidores de la Contraloría General del Estado.

Están excluidos del ámbito de la presente norma:

1. Las y los servidores públicos de libre nombramiento y remoción;
 2. Las y los dignatarios elegidos por votación popular;
 3. Las y los servidores que ejerzan funciones a período fijo;
 4. Las y los servidores que cuenten con nombramiento provisional para ocupar puestos de la escala de 10 grados de libre nombramiento y remoción;
 5. Las y los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Cuerpo de Bomberos, quienes se regirán por las disposiciones del artículo 115 de la LOSEP;
 6. Los miembros de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
 7. Las y los docentes comprendidos dentro del Sistema Nacional de Educación, quienes se sujetarán a sus normas de evaluación;
 8. Las y los docentes e investigadores de las instituciones educativas públicas del Sistema de Educación Superior;
- Las y los obreros amparados por del Código del Trabajo;



49

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, podrán aplicar la presente norma, previa firma de la correspondiente resolución u ordenanza, de acuerdo con su disponibilidad presupuestaria, y siempre que cuenten con recursos propios para su ejecución.

Están excluidos del ámbito de esta norma las y los servidores de las empresas públicas, quienes deberán regirse por sus propias reglamentaciones internas de remuneración variable, conforme la Ley Orgánica de Empresas Públicas, y conforme los controles e informes ex post que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, mismos que los pondrá a consideración del Directorio de las Empresas, para los correctivos a que haya lugar.

CAPÍTULO II DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE POR EFICIENCIA

Art. 3.- De la Remuneración Variable por Eficiencia.- La remuneración variable por Eficiencia constituye un mecanismo retributivo variable y complementario a la remuneración mensual unificada, derivado de la productividad, del rendimiento en el desempeño del puesto y del cumplimiento de metas y objetivos cuantificables. Dicho mecanismo será asignado a las y los servidores dentro de las instituciones que, previamente, obtengan la Certificación de Calidad de Servicio Público aplicando las siguientes disposiciones:

1. En todas las instituciones del Estado certificadas, se pagará la remuneración variable por eficiencia a las y los servidores que hayan obtenido la calificación de excelente, en la medición semestral del cumplimiento de metas y objetivos individuales, con los puntajes más altos dentro de la institución, pudiendo llegar a pagarse esta remuneración variable, hasta a un máximo del 10% de la totalidad de las y los servidores públicos de la institución, en los porcentajes y conforme a los indicadores detallados en el artículo 4 de esta norma;
2. Para el cálculo de la remuneración variable por eficiencia de cada servidora y servidor que cumpla con los indicadores establecidos en esta norma se utilizará el programa informático desarrollado por el Ministerio de Relaciones Laborales, disponible en la página web www.mrl.gob.ec, en el link "*Remuneración Variable por Eficiencia*";
3. El Ministerio de Finanzas, para las instituciones que estén dentro del ámbito de esta norma y estén comprendidas dentro del Presupuesto General del Estado, acreditará los recursos para el pago de la remuneración variable por eficiencia de las y los servidores que se hayan hecho acreedores a la misma, previa verificación de que la entidad cuente con la Certificación de Calidad emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales. Las instituciones que no formen parte del Presupuesto General del Estado, y que deban acogerse a la presente norma deberán pagar la remuneración variable por eficiencia, de conformidad con su disponibilidad presupuestaria; y,



17

4. La remuneración variable por eficiencia se pagará una sola vez por cada semestre. Por los meses de enero a junio, el pago se efectuará en el mes de septiembre; y, por los meses de julio a diciembre, se pagará en el mes de marzo del siguiente ejercicio fiscal.

Art. 4.- De los indicadores y el valor de la remuneración variable por eficiencia.- La remuneración variable por eficiencia, será máximo de un 36%, del valor de la remuneración mensual unificada que corresponda a cada servidora y servidor público, de acuerdo con la respectiva escala remunerativa aprobada por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Este porcentaje se aplicará a las y los servidores que cumplan con los siguientes indicadores:

| INDICADOR | Remuneración Variable por Eficiencia Semestral |
|---|--|
| A) METAS Y OBJETIVOS INDIVIDUALES: Una calificación de excelente en la medición semestral del cumplimiento de metas y objetivos individuales; siempre y cuando se encuentren entre el 10% de las y los servidores mejor puntuados de la totalidad de servidoras y servidores de la institución. | 12% de la RMU |
| B) METAS Y OBJETIVOS DE UNIDAD: Si la unidad a la que pertenece la o el servidor obtuvo por lo menos la calificación de muy buena en la medición semestral de cumplimiento de metas y objetivos, y siempre que la o el servidor haya obtenido el 12% de la remuneración variable por eficiencia establecida en el literal anterior. | 24% de la RMU |
| MÁXIMO A RECIBIR | 36% de la RMU |

Art. 5.- De la calificación en la medición semestral del cumplimiento de metas y objetivos individuales.- La medición semestral del cumplimiento de metas y objetivos individuales será realizada por el jefe inmediato de cada servidora o servidor, y previa a la determinación de la calificación definitiva será revisada por la máxima autoridad institucional o su delegada o delegado. Para este efecto, se utilizará el programa informático disponible en la página web www.mrl.gob.ec, en el link "Remuneración Variable por Eficiencia".

Las calificaciones que reciban las y los servidores, de acuerdo a su nivel de cumplimiento cuantitativo y cualitativo de las metas y objetivos programados, podrán ser:



| | | |
|---|---------------|--|
| 1 | Excelente | Si cumple entre el 90,5% y el 100% de las metas y objetivos individuales. |
| 2 | Muy buena | Si cumple entre el 80,5% y el 90,4% de las metas y objetivos individuales. |
| 3 | Satisfactorio | Si cumple entre el 70,5% y el 80,4% de las metas y objetivos individuales. |
| 4 | Regular | Si cumple entre el 60,5% y el 70,4% de las metas y objetivos individuales. |
| 5 | Insuficiente | Si cumple igual o menos del 60,4% de las metas y objetivos individuales. |

Art. 6.- Cumplimiento de metas y objetivos de la unidad.- La medición del cumplimiento semestral de metas y objetivos de las unidades, será realizada entre el jefe de cada unidad y el inmediato superior institucional de éste, y previa a la determinación de la calificación definitiva será revisada por la máxima autoridad institucional o su delegada o delegado, utilizando el programa informático, disponible en la página web www.mrl.gob.ec, en el link "Remuneración Variable por Eficiencia".

Las calificaciones que reciban las unidades, de acuerdo a su nivel de cumplimiento cuantitativo y cualitativo de metas y objetivos programados, podrán ser:

| | | |
|---|---------------|--|
| 1 | Excelente | Si cumple entre el 90,5% y el 100% de las metas y objetivos de la unidad. |
| 2 | Muy buena | Si cumple entre el 80,5% y el 90,4% de las metas y objetivos de la unidad. |
| 3 | Satisfactorio | Si cumple entre el 70,5% y el 80,4% de las metas y objetivos de la unidad. |
| 4 | Regular | Si cumple entre el 60,5% y el 70,4% de las metas y objetivos de la unidad. |
| 5 | Insuficiente | Si cumple igual o menos del 60,4% de las metas y objetivos de la unidad. |

Art. 7.- De la planificación y el pago específicos.- La medición semestral de metas y objetivos individuales y de la unidad se realizará conforme lo indican los artículos 5 y 6 de esta norma, y deberán ser previamente planificadas.

La planificación en el caso de las metas y objetivos de la unidad se realizará entre el jefe de cada unidad y el inmediato superior de este; y, para el caso de las metas y objetivos individuales, entre el jefe de la unidad y cada servidora o servidor; estableciéndose en ambos casos indicadores de cantidad. Todos tienen que ser cumplidos con la calidad y conformidad del caso.

Para el período de enero a junio la planificación y establecimiento de metas y objetivos se realizará hasta el 31 de diciembre, y para el período de julio a diciembre, hasta el 30 de junio; sin perjuicio de que se pueda realizar una sola planificación anual, misma que contará con dos mediciones cada seis meses.



18

Sin perjuicio de la planificación realizada, a través del jefe inmediato o del superior de este, se podrán establecer otras metas y objetivos a lo largo del período de evaluación, previa comunicación por escrito a la o el servidor que será evaluado, y en el caso de la medición de las unidades, previo conocimiento de la o el jefe de la unidad.

Cada meta y objetivo tendrá su peso e importancia, que será establecida por la máxima autoridad institucional o su delegada o delegado y por los jefes inmediatos, y que se ingresarán en el programa informático disponible en la página web www.mrl.gob.ec, en el link "*Remuneración Variable por Eficiencia*".

Las mediciones del cumplimiento de las metas y objetivos del primer semestre, correspondiente a los meses de enero a junio, se realizarán durante el mes de julio; y, las mediciones del segundo semestre, correspondientes a los meses de julio a diciembre, se realizarán durante el mes de enero del siguiente año.

El pago de la remuneración variable se lo realizará en forma semestral, conforme se establece en el numeral 4 del artículo 3 de esta norma.

Art. 8.- De los procesos de ejecución.- La unidad de administración del talento humano será responsable de coordinar con las y los jefes institucionales la ejecución de los procesos de planificación y medición de las metas y objetivos que deberán cumplir las y los servidores y las respectivas unidades.

Los jefes de las unidades y sus inmediatos superiores o sus delegadas o delegados, procederán a calificar el cumplimiento de metas y objetivos semestrales, utilizando las tablas determinadas en los artículos 5 y 6 de esta norma.

Art. 9.- Del criterio para definir desempates.- El programa informático ubicado en el link "*Remuneración Variable por Eficiencia*", reportará el listado consolidado de las y los servidores con sus respectivos puntajes, y los puntajes de las unidades a las que pertenecen, ordenándolos desde la más alta calificación individual, hasta la más baja.

En los casos en que las o los servidores que, encontrándose entre los mejor puntuados con calificación individual de excelente, quedaren empatados superando el 10% del total de las y los servidores de la institución, la máxima autoridad institucional o su delegado o delegada definirá el desempate, considerando el mayor peso e importancia institucional de las metas y objetivos establecidos y cumplidos.

Art. 10.- De la revisión de las calificaciones de la medición semestral.- Las y los servidores que no estuvieran de acuerdo con las calificaciones obtenidas individualmente o por unidad podrán solicitar, dentro del plazo de dos días hábiles contados a partir del conocimiento de la notas obtenidas, la revisión de las mismas a la máxima autoridad institucional o a su delegada o delegado.



18

La máxima autoridad institucional o su delegada o delegado, en el plazo de quince días, se pronunciará sobre la revisión de las calificaciones y esta decisión será definitiva.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- En los casos de comisiones de servicio con o sin remuneración, traslados, traspasos o cambios administrativos, o de otorgarse a la o el servidor, cualquier tipo de licencia con o sin remuneración durante el período de medición, la o el jefe inmediato de la o el servidor dejará constancia de este hecho, ingresando una nota en el programa informático disponible en la página web www.mrl.gob.ec, en el link "*Remuneración Variable por Eficiencia*", y realizará la medición considerando los porcentajes de las metas y objetivos planificados y cumplidos hasta la fecha del inicio de la comisión o licencia, traslado, traspaso o cambio administrativo.

SEGUNDA.- Podrán participar de la medición de metas y objetivos para la determinación del pago de la remuneración variable por eficiencia únicamente aquellos servidores que dentro del período de medición, hayan permanecido por tres meses o más prestando sus servicios en la respectiva unidad, ya sea por nombramiento permanente, provisional de prueba, contrato de servicios ocasionales, comisión de servicios con o sin remuneración, traslados, traspasos o cambios administrativos.

TERCERA.- Para los casos contemplados en las disposiciones generales primera y segunda de esta norma, el cálculo de la remuneración variable por eficiencia se lo hará en proporción al tiempo de servicios laborados por la o el servidor en la institución, dentro del período de medición.

CUARTA.- Las dependencias legalmente desconcentradas de las instituciones del Estado se sujetarán a lo establecido en la presente norma.

QUINTA.- En los casos de duda que surjan de la aplicación de la presente norma, el Ministerio de Relaciones Laborales, absolverá las consultas conforme lo determina el artículo 51 literal i) de la Ley Orgánica del Servicio Público.

SEXTA.- El Ministerio de Relaciones Laborales proporcionará la asesoría, apoyo técnico y capacitación que sea requerida para la aplicación de la presente norma.

SÉPTIMA.- El incumplimiento de esta norma por parte de las instituciones del Estado señaladas en el artículo 3 de la LOSEP será comunicado inmediatamente por parte del Ministerio de Relaciones Laborales a la autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado, a efectos de que se determinen las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar.

OCTAVA.- Este ingreso complementario no se considerará como parte de la remuneración de la o el servidor para efectos de pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación y pago de fondos de reserva, debido a que no constituye un ingreso regular de la o el servidor.



NOVENA.- Para el caso de las y los servidores que prestan sus servicios en la Provincia de Galápagos será aplicable el pago de la remuneración variable por eficiencia siempre y cuando el monto mensualizado de la remuneración variable por eficiencia sumado a la remuneración mensual unificada de la o el servidor, conforme lo establece la Disposición General Novena de la LOSEP, no supere el techo de la remuneración del Presidente de la República. La remuneración variable por eficiencia para la Provincia de Galápagos se calculará conforme lo determina el artículo 4 de este Acuerdo Ministerial, sin que se multiplique por dos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El Acuerdo Ministerial No. MRL-2011-00196 publicado en el Registro Oficial No. 506 de 4 de agosto de 2011, que fija el pago del 3,33% de la remuneración mensual unificada de cada servidora y servidor, como remuneración variable por eficiencia mensual, será aplicable hasta el 31 de diciembre de 2011.

SEGUNDA.- Las y los servidores que se encuentren sobrevalorados y se hagan acreedores al pago de la remuneración variable por eficiencia, percibirán los porcentajes que les correspondan de acuerdo al cumplimiento de los indicadores determinados en el artículo 4 de esta norma, calculados sobre el valor de la remuneración mensual unificada que les correspondería de acuerdo a las escalas aprobadas por el Ministerio de Relaciones Laborales y no sobre la remuneración sobrevalorada si fuere el caso. Las instituciones que no cuenten con la escala remunerativa aprobada por el Ministerio de Relaciones Laborales, no podrán aplicar la remuneración variable por eficiencia hasta que cuenten con dicha aprobación.

TERCERA.- Las instituciones que no cuenten con la Certificación de Calidad de Servicio emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales, podrán realizar las mediciones semestrales de metas y objetivos individuales y de la unidad, sin embargo de lo cual, el pago de la remuneración variable por eficiencia a las y los servidores, se lo hará únicamente una vez obtenida dicha certificación, y por los valores que correspondan al último período de medición semestral.

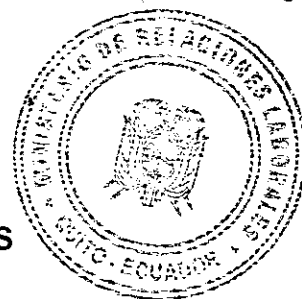
Artículo Final.- Sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, la presente norma entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2012.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a

15 DIC 2011






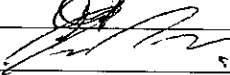
Richard Espinosa Guzmán, B. A.
MINISTRO DE RELACIONES LABORALES





GOBIERNO NACIONAL DE
LA REPUBLICA DEL ECUADOR

 Ministerio
de Relaciones
Laborales

| Acción | Nombre | Firma | Cargo |
|---------------|-----------------------|---|-------------------------------------|
| Elaborado: | Eduardo Molina |  | Analista de Políticas y Normas |
| Revisado por: | Diana Carrillo |  | Directora de Políticas y Normas (e) |
| Aprobado: | Carlos Garcés |  | Subsecretario de Políticas y Normas |
| Aprobado: | Juan Fernando Salazar |  | Viceministro Servicio Público |