

PRIMERA REFORMA A LA ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE SAN CRISTÓBAL DE PATATE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La carrera del servicio público tiene como fin obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos permanentes; se define a la carrera del servicio público como, el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos, la carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el desarrollo del Buen Vivir como responsabilidad del Estado.

Es claro que, las aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales son los elementos que a más de posibilitar el ingreso de una persona al servicio público facilita los procesos de ascenso y promoción de los servidores públicos dentro de la organización en una secuencia de grupos ocupacionales; igualmente es claro que los elementos nacen en estudios previos, que toman como referencia la visión del gobierno, los planes y programas, de sus proyectos y necesidades.

Tanto las aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales deben relacionarse con el reconocimiento o compensación en la ecuación a igual trabajo, igual remuneración. No obstante, de la claridad de las referencias es pertinente añadir que los cambios que posibiliten promociones o progresiones de los servidores públicos deben incluir procesos de evaluación que aumenten la certeza en el reconocimiento y promoción del servidor público.

La Remuneración se convierte entonces en una consecuencia de conjugar los elementos mencionados; por tanto, tiene una real incidencia en la carrera pública y profesional y en la organización, de ahí que los cambios deben estar revestidos de seguridad técnica y jurídica.



En definitiva, el contar con la Ordenanza que armonice los elementos mencionados y finalmente determinar una remuneración se constituye en una impostergable necesidad.

EL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN PATATE

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador , garantiza a los Gobiernos Autónomos Descentralizados el goce de autonomía política, administrativa y financiera; y por su parte el **Art. 240 -ibídem-** señala que, los GAD's tendrán facultades legislativas y ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las facultades legislativas se confirman con lo dispuesto en el Art. 425-ibídem- inciso final que dice: "La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados"; en tanto que el artículo 226 -ibídem- aclara que, "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.";

Que, el Art. 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización -COOTAD-, confirma a los GAD's y regímenes especiales el goce de la autonomía política, administrativa y financiera, y aclara que, comprende el derecho y la capacidad efectiva para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno. Respecto de la autonomía administrativa agrega que, "...**consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme lo previsto en la constitución y la ley.**"; y previene con el Art. 6 - ibídem- que, "Ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los gobiernos autónomos descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República.";

Que, respecto de los servidores públicos la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 229, los define como todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público; y, también reconoce que: " Los derechos de las servidoras y servidores públicos son



irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y la cesación de funciones de sus servidores. La remuneración de la servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia”.

Que, el Art. 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización –COOTAD-, al referirse a la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados señala que: “.....será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas”; y en cuanto a los servidores públicos municipales el Art. 354 –ibídem – aclara que, los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa, y, precisa que será mediante ordenanzas, la regulación de la administración del talento humano y para establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras.

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP- en el inciso segundo a continuación del numeral cuatro del Artículo 3, dispone que, los organismos públicos se sujetarán a lo establecido por el Ministerio del Trabajo, en cuanto a remuneraciones e ingresos complementarios; y, que, las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general.

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP-, en el artículo 51, literal a) dispone que el Ministerio de Trabajo tendrá las siguientes competencias, “ a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley”

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP- en la letra l), inciso tercero del Artículo 51, dispone “Corresponde a las unidades de administración de talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Trabajo, como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus instituciones. El Ministerio del Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración



extraña a la administración pública central e institucional”; y, Art. 54 – ibídem- está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

Que, la LOSEP en el Art. 82 establece la carrera del servicio público orientado a motivar el ingreso, a garantizar la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y los requerimientos institucionales; y en la Disposición Transitoria Décima –ibídem- concreta la facultad de los GAD’s para dictar y aprobar su normativa para regular la administración autónoma del Talento Humano; y, aclara que, se establecerán las escalas remunerativas, normas técnicas y las disposiciones graduales para equiparar las remuneraciones;

Que, el Reglamento General de la LOSEP, en el Art. 247 manifiesta: “Las remuneraciones de las y los servidores de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se contemplarán como un porcentaje de la remuneración mensual unificada de la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado, sus entidades y regímenes especiales, correspondiente, las que no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Trabajo, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Trabajo, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan”;

Que, el Concejo del GAD Municipal de San Cristóbal de Patate, en uso de la facultad legislativa prevista en el artículo 240 de la Constitución de la República, artículo 7 y artículo 57 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, expide la siguiente:

PRIMERA REFORMA A LA ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE SAN CRISTÓBAL DE PATATE

Art. 1.- Sustitúyase el artículo 13 por el siguiente:

Art. 13.- Las Remuneraciones. - Las remuneraciones de los Servidores públicos del GAD Municipal de San Cristóbal De Patate se fijan conforme lo dispuesto en el Art. 247 del Reglamento General de la LOSEP, sin que excedan los techos y pisos de las Remuneraciones determinadas por el Ministerio del Trabajo, en el siguiente orden:

GRUPO OCUPACIONAL DIRECTIVO



a) La Remuneración de la primera autoridad dignatario del GAD Municipal San Cristóbal de Patate, del Alcalde, Líder de todos los Macro procesos-, ubicados en la Escala Ejecutiva o de la Jerarquía Superior, resuelta por el Ministerio del Trabajo, corresponde hasta el techo de la Remuneración resuelta por el Ministerio del Trabajo en Acuerdo Ministerial 0060-MDT-2015. La Remuneración del Grupo Directivo Concejales está fuera de la Escala de Remuneraciones, y corresponde hasta el 50% de la Remuneración del Ejecutivo que podría normarse vía ordenanza.

b) La Remuneración de las segundas autoridades del GAD Municipal de San Cristóbal de Patate, Directores Departamentales –Líder de Macro procesos-, ubicados en la Escala Directiva o de Funcionarios de la Jerarquía Superior, resuelta por el Ministerio del Trabajo, se ubican en el nivel 2, y corresponde con una determinación proporcional a la remuneración del Alcalde, en el presente hasta el techo del 74.7 de la Remuneración del Alcalde; y Jefes de Área–Líder de procesos-, ubicados en la Escala Directiva o de Funcionarios de la Jerarquía Superior, se ubican en el nivel 1, y corresponde hasta el techo del 54% de la Remuneración del Alcalde, de manera específica del Tesorero Municipal y similares.

GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONAL

a) La Remuneración de los profesionales especialistas líderes de procesos -Jefe de Unidad Administrativa u Operativa, ubicados en el nivel cinco (5) del Grupo Ocupacional Profesional corresponde una remuneración proporcional hasta el 42% de la Remuneración del Alcalde.

b) La Remuneración de los “profesionales especialistas”, ubicados en el nivel cuatro (4) del Grupo Ocupacional Profesional corresponde una remuneración proporcional hasta el 39% de la Remuneración del Alcalde.

c) La Remuneración de los “profesionales analistas 2”, ubicados en el nivel tres (3) del Grupo Ocupacional Profesional corresponde una remuneración proporcional hasta el 35% de la Remuneración del Alcalde.

d) La Remuneración de los “profesionales analistas 1”, ubicados en el nivel dos 2 del Grupo Ocupacional Profesional corresponde una remuneración proporcional hasta el 30% de la Remuneración del Alcalde.

e) La Remuneración de los “profesionales técnicos”, ubicados en el nivel 1 del Grupo Ocupacional Profesional corresponde una remuneración proporcional hasta el 28% de la Remuneración del Alcalde.

GRUPO OCUPACIONAL NO PROFESIONAL

a) La Remuneración de los “no profesionales técnicos operativos”, ubicados en el nivel 5 del Grupo Ocupacional No Profesional



corresponde una remuneración proporcional hasta el 24% de la Remuneración del Alcalde.

- b) La Remuneración de los “no profesionales administrativos y técnicos 2”, ubicados en el nivel 4 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde una remuneración proporcional hasta el 23% de la Remuneración del Alcalde.
- c) La Remuneración de los “no profesionales administrativos y técnicos 1”, ubicados en el nivel 3 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde una remuneración proporcional hasta el 22% de la Remuneración del Alcalde.
- d) La Remuneración de los “no profesionales Asistentes”, ubicados en el nivel 2 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde una remuneración proporcional hasta el 21% de la Remuneración del Alcalde.
- e) La Remuneración de los “Auxiliares”, ubicados en el nivel 1 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde una remuneración proporcional hasta el 16% de la Remuneración del Alcalde.
- f) hasta el 18% de la Remuneración del Alcalde.
- g) La Remuneración de los “Auxiliares”, ubicados en el nivel 1 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde una remuneración proporcional hasta el 16% de la Remuneración del Alcalde.

La relación porcentual para la determinación de la remuneración de los puestos en los grupos ocupacionales es el proporcional con la remuneración del señor Alcalde hasta el límite determinado por el Ministerio del Trabajo, sin que se sobre pase los techo y pisos.

Las Remuneraciones de los Concejales se fijan conforme el COOTAD en el Art. 358 pudiendo fijarse por ordenanza.

La masa salarial tendrá los límites porcentuales señalados conforme el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas en el Art. 5 y Art. 42 letra c), considerando los lineamientos de la planificación del desarrollo de todos los niveles de gobierno, en observancia a lo dispuesto en los artículos 280 y 293 de la Constitución de la República del Ecuador. La masa salarial no podrá incrementarse en el ejercicio fiscal de ejecución presupuestaria.

Respecto a los trabajadores y obreros, para aquellos que ingresaron antes de la vigencia de las enmiendas constitucionales del 21 de diciembre de 2015, las remuneraciones como salarios están sujetos a las resoluciones o acuerdos ministeriales que fijan los pisos y techos remunerativos; y, los obreros y trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las citadas enmiendas se sujetarán a la presente ordenanza.



GRUPO OCUPACIONAL TRABAJADORES

La Remuneración de los Trabajadores de Servicios “2”, ubicados en el nivel 2 del Grupo Ocupacional Trabajadores corresponde una remuneración proporcional hasta el 15.5% de la Remuneración del Alcalde.

La Remuneración de los Trabajadores de Servicios “1” “Auxiliares”, ubicados en el nivel 1 del Grupo Ocupacional Trabajadores corresponde una remuneración proporcional hasta el 15% de la Remuneración del Alcalde.

La remuneración de los trabajadores y obreros vinculados al Gobierno Municipal que, como consecuencia de nuevos servicios, procesos y variación o creación de puestos cuyo perfil sea más complejo y superior a los puestos de servicios se podrán clasificar conforme los niveles no profesionales de la presente Ordenanza, sin que se exceda pisos y techos de los grupos ocupacionales, con excepción que determine el Ministerio del Trabajo.

GRUPOS OCUPACIONALES. - Los puestos de los servidores públicos se ubicarán dentro de la siguiente tabla.

NIVEL	GRADOS	GRUPO OCUPACIONAL	ROL	DESCRIPCION
				ALCALDE
DIRECTIVO	14	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 2		DIRECTORES DE DEPARTAMENTALES
	13	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 1		JEFES DE AREAS - LIDER DE PROCESOS
PROFESIONAL	12	SERVIDOR PUBLICO 6	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA U OPERATIVA
	11	SERVIDOR PUBLICO 5	EJECUCION DE PROCESOS	PROFESIONALES ESPECIALISTAS
	10	SERVIDOR PUBLICO 4		PROFESIONALES ANALISTAS 2
	9	SERVIDOR PUBLICO 3		PROFESIONALES ANALISTAS 1
	8	SERVIDOR PUBLICO 2		PROFESIONALES TECNICOS
NO PROFESIONAL	7	SERVIDOR PUBLICO 1	EJECUCION DE PROCESOS DE APOYO	NO PROFESIONALES TECNICOS OPERATIVOS
	6	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4	TECNICO	NO PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS 2
	5	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3		NO PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS 1
	4	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	ADMINISTRATIVO	NO PROFESIONALES ASISTENTES
	3	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1		AUXILIARES
TRABAJADORES	2	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 2	SERVICIOS	TRABAJADORES DE SERVICIOS 2
	1	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 1		TRABAJADORES DE SERVICIOS 1 AUXILIARES

DISPOSICIÓN FINAL. - La presente Reforma a la presente ordenanza entrara en vigencia a partir de su publicación en la página web institucional.

Dado en la sala de sesiones del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate, a los 26 días del mes de noviembre del 2018.


Tlgo. Efraín Aimara
ALCALDE DEL GADM PATATE




Abg. Daniel Mosquera
SECRETARIO DE CONCEJO



CERTIFICO QUE: **La Primera Reforma A La Ordenanza Para La Administración Del Talento Humano Del Gad Municipal De San Cristóbal De Patate**, fue discutida y aprobada por el Concejo Municipal De San Cristóbal De Patate en sesiones ordinarias del 13 de noviembre del 2018 y 26 de noviembre del 2018, conforme consta en los libros de actas y resoluciones de las sesiones de concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De San Cristóbal Del Cantón Patate.


Abg. Daniel Mosquera
SECRETARIO DE CONCEJO



SECRETARÍA DE CONCEJO: A los 26 días del mes de noviembre del 2018, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 322 del Código Orgánico De Organización Territorial, Autonomía Y Descentralización, remítase en cinco ejemplares De **La Primera Reforma A La Ordenanza Para La Administración Del Talento Humano Del Gad Municipal De San Cristóbal De Patate**, al Señor Alcalde de Patate para que proceda a su sanción y promulgación respectiva.


Ab. Daniel Mosquera
SECRETARIO DE CONCEJO



ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN CRISTÓBAL DEL CANTÓN PATATE, a los 26 días del mes de noviembre del 2018, por cumplir con lo que determina el artículo 322 del Código Orgánico De Organización Territorial Autonomía Y Descentralización, sanciono favorablemente **La Primera Reforma A La Ordenanza Para La Administración Del Talento Humano Del Gad Municipal De San Cristóbal De Patate**; y, dispongo su cumplimiento conforme a los requerimientos establecidos en la ley.

José E. Aimara

Tlgo. Efraín Aimara
ALCALDE DEL CANTÓN PATATE



CERTIFICO: Que El Tecnólogo Efraín Aimara Rojana, Alcalde Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De San Cristóbal Del Cantón Patate, firmó y sancionó **La Primera Reforma A La Ordenanza Para La Administración Del Talento Humano Del Gad Municipal De San Cristóbal De Patate**, el 26 de noviembre del 2018.

Daniel Mosquera

Abg. Daniel Mosquera
SECRETARIO DE CONCEJO

