



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, goza de autonomía política, administrativa y financiera, prevista en la Constitución de la República del Ecuador, que comprende el derecho y la capacidad efectiva, para regirse mediante la aplicación de normas propias.

Con el fin de unificar las ordenanzas que han experimentado varias reformas, para que su interpretación y entendimiento sea el adecuado, el Concejo Municipal de Pelileo ha decidido codificarlas y aprobarlas siguiendo el procedimiento que estipula el COOTAD y la ORDENANZA SUSTITUTIVA DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONCEJO MUNICIPAL Y COMISIONES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO.

En tal virtud, el proyecto de ORDENANZA CODIFICADA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO, contiene el articulado con la que fue creada dicha ordenanza (04 enero 2017) y los artículos que fueron modificados mediante las reformas aprobadas en las siguientes fechas (08 noviembre 2017), (02 septiembre 2020) y (01 noviembre 2023).

EL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 226 Constitución de la República del Ecuador dispone 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 artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, define a los y las servidoras públicos 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, les reconoce derechos: para el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, estabilidad y a un sistema de remuneraciones justa y equitativa, con relación a sus funciones, valorando la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;

Que, el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador señala que los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera;

Que, el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala: (...) “En cuanto a la autonomía administrativa 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 a lo previsto en la Constitución y la ley.” (...);

Que, el artículo 6 ibídem, referente a la garantía de autonomía previene 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, el artículo 360 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 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 (...);

Que, la DISPOSICIÓN GENERAL DÉCIMO SEXTA del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala: “Los órganos legislativos de los gobiernos autónomos descentralizados deberán codificar y actualizar toda la normativa en el primer mes de cada año y dispondrá su publicación en su gaceta oficial y en el dominio web de cada institución”;

Que, el artículo 274 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público manifiesta: “Naturaleza. - Los Cuerpos de Bomberos son entidades de derecho público adscritas a los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales o metropolitanos, que prestan el servicio de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como de apoyo en otros eventos adversos de origen natural o antrópico”;

Que, la DISPOSICIÓN GENERAL SEXTA del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, determina: “(...) y se realizará un proceso de homologación y validación de competencias para su incorporación en el nivel correspondiente. Los procesos y mecanismos de selección, homologación, incorporación y trato preferente estarán establecidos en los respectivos reglamentos de cada entidad.”;

Que, la Disposición Transitoria Cuarta del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, señala: “En el plazo de un año y por única vez, la respectiva institución rectora nacional de las entidades complementarias de seguridad y el ministerio rector de los asuntos de trabajo determinarán la homologación de perfiles y salarios de las instituciones reguladas en esta Ley. Para ello, los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas, se establecerán previo estudio técnico por parte del ministerio encargado de los asuntos de trabajo y el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas.”;

Que, el artículo 16 de la LOSEP menciona: Nombramiento y posesión.- Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora. El término para posesionarse del cargo público será de quince días, contados a partir de la notificación y en caso de no hacerlo, caducarán;

Que, el artículo 17 ibídem señala: Clases de Nombramiento.- Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto; b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia; b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión; b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y, b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva



de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior; c) De libre nombramiento y remoción; y, d) De período fijo. Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos;

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 Relaciones Laborales, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan”;

Que, El Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, de fecha 26 de marzo del 2015, en su Segunda Disposición General manifiesta que le corresponde al Concejo Municipal determinar la escala remunerativa por nivel, mediante acto normativo o resolución de los Cuerpos de Bomberos que forman parte de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales;

Que, el Concejo Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, aprobó la segunda reforma a la ordenanza para la administración del Talento Humano del GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO, publicada en la edición especial del registro oficial N° 1114 de fecha Quito viernes 02 de octubre del 2020. **Que**, el Concejo Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, aprobó la reforma a la ordenanza para la administración del Talento Humano del GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO, publicada en el registro oficial N° 1133 de fecha Quito miércoles 22 de noviembre del 2023.

Que, la Resolución Nro. SGR-017-2023 con fecha 01 de febrero del 2023 y su reforma del 26 de julio de 2023 mediante registro oficial N. 361; emitió la normativa sobre la restructuración de la carrera del personal operativo en cuanto a Planificación de la Carrera, Niveles de Gestión, estructura de Puestos y Mandos, determinando la nueva homologación de grados a nivel nacional;

Y, en uso de la facultad legislativa prevista en el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 7 y artículo 57 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, expide la:

**ORDENANZA CODIFICADA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO
HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO Y LA ENTIDAD
ADSCRITA CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN PEDRO DE
PELILEO**

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

Art. 1.- Del Ámbito.- Normar la Administración del Talento Humano y el servicio público en el GAD Municipal San Pedro de Pelileo para garantizar derechos y deberes de las y los servidores públicos que lo componen; regular los subprocesos de la clasificación de puestos, la carrera civil y profesional, la evaluación del desempeño, y, establecer la escala remunerativa.



Art. 2.- Definiciones.- Se entiende por Administración del Talento Humano del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, la apropiada organización, motivación y articulación del servidor público, sus derechos y obligaciones, con el modelo de gestión y la estructura orgánica del GAD y éstas con los fines, misión y visión del Gobierno.

La Carrera Pública se constituye en la garantía de estabilidad, base de reconocimiento del desempeño, mejoramiento profesional e ingreso al sistema de promoción y progresión.

Art. 3.- Objeto de la Ordenanza.- Regular la Administración del Talento Humano en el GAD Municipal San Pedro de Pelileo para garantizar la vigencia del principio de relación directa y proporcional entre las competencias, funciones y atribuciones en la serie y rol ocupacional que corresponda, armonizar los cambios en la estructura organizacional –orgánica- y posicional de los puestos, establecer las bases para la carrera pública municipal y predeterminedar las condiciones y requisitos necesarios, establecer las características, estructura y el sistema de progresión en la carrera civil, definir los grupos ocupacionales y determinar la escala de remuneraciones e ingresos complementarios, establecer las bases para la actualización del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, establecer las bases para la evaluación del desempeño, y, orientar el desarrollo del Reglamento Interno e instrumentos necesarios.

CAPÍTULO II ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Art. 4.- Características de la Administración del Talento Humano.- La Administración del Talento Humano en el GAD Municipal San Pedro de Pelileo se caracteriza en: Velocidad (aprovechar oportunidades), flexibilidad (capacidad de respuesta), maleabilidad (capacidad de adaptación); e, imaginación creativa (Comités de mejoramiento con Directores); para desarrollar una capacidad sinérgica que estimule y potencie los talentos de los servidores públicos, apertura de la gestión municipal hacia la sociedad con base en la corresponsabilidad de los actores contando con instrumentos de control para generar una nueva calidad de relaciones, de tal forma que la sociedad pueda participar en todas las fases especialmente en las decisiones políticas y el denominado Control Ciudadano; la existencia del Reglamento Interno que norma la relación ciudadano –Administración Municipal; Relación Administración Municipal– personal que esperan posibilidades para desarrollar su potencial en el lugar de trabajo.

Art. 5.- Principios de la Administración del Talento Humano.- En cuanto a los Principios, para la organización y funcionamiento del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, conforme el Modelo de Gestión se concreta en: competitividad, eficacia, eficiencia, innovación, flexibilidad, previsión, resultados, y primacía del ciudadano.

Art. 6. - Elementos para la Administración del Talento Humano.- Para garantizar una gestión dinámica del talento humano, la UATH desarrollará técnicas y herramientas para mejorar la gestión; definirá y conceptualizará las necesidades del Gobierno Autónomo Descentralizado San Pedro de Pelileo, establecerá cadenas de valor, sistemas, determinando y precisando procedimientos y metodologías que permitan mantener orden y secuencia en la prestación de servicios y asegurar entornos de confianza y respeto, desarrollará programas para estimular la creatividad e innovación; e implementará directrices para la comunicación.

CAPÍTULO III CARRERA PÚBLICA EN EL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO

Art. 7.- De la Carrera Pública y Profesional.- El GAD Municipal San Pedro de Pelileo reconoce el derecho de los servidores públicos municipales a la carrera pública y profesional



como garantía de estabilidad de los servidores públicos, base para el desarrollo profesional y mejoramiento en la función pública.

El derecho se garantiza con políticas, normas, métodos y procedimientos que motiven el ingreso y la promoción de los servidores públicos municipales dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, y garantizar la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales.

Art. 8.- Del Sistema de Carrera Pública.- Tiene como base la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos, teniendo en cuenta los topes máximos de la carrera en el servicio público y las exclusiones de la carrera pública de los puestos de libre designación o de libre nombramiento y remoción, de nombramiento a tiempo fijo y los dignatarios elegidos por votación popular.

Art. 9.- Del Ingreso a la Carrera Pública y Profesional.- El Alcalde, mediante Resolución Administrativa establecerá los requisitos para el ingreso a la carrera administrativa pública y profesional en el GAD Municipal San Pedro de Pelileo, a más de los señalados en el Art. 86 del Reglamento General a la LOSEP se incluirá los resultados de las evaluaciones del desempeño.

La condición del servidor público de carrera se confirmará con un certificado otorgado por la Unidad de Talento Humano o la convalidación de certificados otorgados por otros organismos públicos, los que tendrán plena validez, a efectos de registro, pero deberán ser actualizados en la Unidad de Talento Humano en un plazo no mayor de 180 días.

Art. 10.- De la Estructura de Carrera Pública y Profesional.- La estructura de la carrera del servicio público comprende puestos institucionales, sus niveles, roles y grupos ocupacionales, determinados de conformidad con el respectivo Manual Genérico de Puestos y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucional.

Para la estructuración de la carrera del servicio público se considera: nivel académico, experiencia, perfiles y requisitos para cada puesto, el ascenso progresivo a través de los diferentes niveles y roles dentro de la estructura posicional institucional, la evaluación del desempeño, la capacitación y otros componentes que sean determinados a través de la norma que regule e implemente la carrera del servicio público.

Art. 11.- La Carrera del Servicio Público en cuanto a la promoción y asenso del personal.- Se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en la LOSEP y en el Reglamento General y de acuerdo con las disposiciones de la presente Ordenanza.

CAPÍTULO IV

ESCALA REMUNERATIVA DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO

Art. 12.- De la Escala de Remuneraciones.- Contempla Grupos Ocupacionales con base en regulaciones del Ministerio del Trabajo para los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y los Puestos Específicos Institucionales. La Escala de Remuneraciones del GAD Municipal de Pelileo para puestos de la carrera pública, incluye: Diez (10) niveles en Grupos Ocupacionales, Subgrupos o categorías genéricas y Puestos personales similares o específicos: **1.-** Grupo Ocupacional Directivo con dos (2) niveles con categorías específicas; **2.-** Grupo Ocupacional o Subgrupo Profesional –con título de tercer nivel- con cuatro (4) niveles o categorías genéricas y cuantas categorías específicas sean necesarias, en este grupo ocupacional en el nivel 4 se considera la especialidad profesional para reconocer puestos específicos con categoría o nivel de jefatura, como último nivel de la carrera civil del servidor público municipal;



3.- Grupo Ocupacional o Subgrupo no Profesional –sin título de tercer nivel- con cuatro (4) niveles o categorías genéricas y cuantas categorías personales o específicas sean necesarias.

Todo los Servidores Públicos de la Administración de la Municipalidad y sus organismos ostentarán una categoría genérica y una categoría personal o específica, aun cuando su vinculación sea por la modalidad de contrato de servicios ocasionales. La carrera civil y profesional garantiza al servidor público vinculación permanente en el puesto de trabajo, con las excepciones de movilidad señaladas en la LOSEP.

Con la Escala de Remuneraciones se garantiza el equilibrio interno mediante la comparación sistemática del valor relativo de los puestos de trabajo para agruparlos en los Grupos Ocupacionales en orden gradual, con base a factores, y determinación valorativa por el método de puntos.

Art. 13.- De las Remuneraciones.- En el GAD Municipal San Pedro de Pelileo las Remuneraciones de los Servidores Públicos se fijan conforme el Art. 247 del Reglamento General de la LOSEP, sin que excedan los techos y pisos de las Remuneraciones emitidas por el Ministerio del Trabajo. Para los GADS Municipales para cada Grupo Ocupacional, es el siguiente:

GRUPO OCUPACIONAL DIRECTIVO

- a) La Remuneración de la primera autoridad dignatario del GAD Municipal de Pelileo, del Alcalde, Líder de todos los Macro procesos-, ubicados en la Escala Directiva o de la Jerarquía Superior, resuelta por el Ministerio del Trabajo, se ubican en el nivel 2, y corresponde hasta el techo de la Remuneración resuelta por el Ministerio del Trabajo.
- b) La Remuneración de los Directores Departamentales –Líder de Macro procesos-, ubicados en la Escala Directiva o de la Jerarquía Superior, resuelta por el Ministerio del Trabajo, se ubican en el nivel 1, y corresponde hasta al techo el 53% de la Remuneración del Alcalde.

GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONAL

- a) La Remuneración de los profesionales especialistas líderes de procesos -Jefe de Unidad Administrativa, ubicados en el nivel 4 del Grupo Ocupacional Profesional corresponde hasta el 32% de la Remuneración del Alcalde.
- b) La Remuneración de los profesionales analistas “B”, ubicados en el nivel 3 del Grupo Ocupacional Profesional corresponde hasta el 29% de la Remuneración del Alcalde.
- c) Las remuneraciones de los niveles profesionales del Cuerpo de Bomberos, corresponde en los grados: Subinspector de Estación, hasta el 26%, Inspector de Brigada, hasta el 29%, y Subjefe de Bomberos, hasta el 32% de la Remuneración del Alcalde respectivamente.
- d) La Remuneración de los profesionales analistas “A”, ubicados en el nivel 2 del Grupo Ocupacional Profesional corresponde hasta el 27% de la Remuneración del Alcalde.
- e) La Remuneración de los profesionales técnicos, ubicados en el nivel 1 del Grupo Ocupacional Profesional corresponde hasta el 24% de la Remuneración del Alcalde.
- f) Las remuneraciones de los niveles profesionales del Cuerpo de Bomberos, corresponde en los grados: Bombero 2, hasta el 20%, Paramédico, hasta el 20%, Bombero 3, hasta el 22%, Bombero 4, hasta el 24%, de la Remuneración del Alcalde respectivamente.



GRUPO OCUPACIONAL NO PROFESIONAL

- a) Las remuneraciones de los niveles no profesionales del Cuerpo de Bomberos, en los grados de Bombero 1, corresponde hasta 19% de la Remuneración del Alcalde.
- b) La Remuneración de los no profesionales ejecución de procesos de apoyo, ubicados en el nivel 4 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde hasta el 15% de la Remuneración del Alcalde.
- c) La Remuneración de los no profesionales ejecución de procesos de apoyo, ubicados en el nivel 3 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde hasta el 14% de la Remuneración del Alcalde.
- d) La Remuneración de los no profesionales administrativos, ubicados en el nivel 2 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde hasta el 13% de la Remuneración del Alcalde.
- e) La Remuneración de los no profesionales auxiliares generales, ubicados en el nivel 1 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde hasta el 12% de la Remuneración del Alcalde.

La Remuneraciones de los señores Concejales se fijan conforme el COOTAD en el Art. 358.

Las Remuneraciones de la presente Ordenanza tendrán como límite los pisos y techos remunerativos en cada Grupo Ocupacional definidos por el Ministerio del Trabajo.

La masa salarial tendrá los límites porcentuales señalados conforme el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas en el Art. 5 y 42 literal 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. La masa salarial no podrá incrementarse en el ejercicio fiscal de ejecución presupuestaria.

Art. 14.- Atribuciones del Alcalde.- Son atribuciones del Alcalde administrar el sistema de personal, aplicar la carrera civil, incorporar un sistema de clasificación de puestos y preparar el régimen de remuneraciones con base al modelo de gestión, de acuerdo con las necesidades institucionales y la importancia del servicio público Municipal.

La Administración de personal se basará en el sistema de mérito para el ascenso y promoción del servidor público.

Art. 15.- Del puesto o cargo público.- Orientado por la serie funcional, incluye: Un conjunto de actividades o tareas para alcanzar objetivos, ocupa una posición formal en la estructura orgánica que define su nivel jerárquico, su línea de subordinación y subordinados, y su relación con los procesos, incluye una descripción que determina su ubicación en los grupos ocupacionales, y la integración a la escala remunerativa de acuerdo a su valor relativo.

El valor relativo del puesto corresponderá con la banda remunerativa acordado por el Ministerio del Trabajo.

Los puestos son valorados y remunerados a base de un sistema que garantice a los servidores públicos municipales un trato justo y equitativo, homogéneo y uniforme con relación a sus funciones.



CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Art. 16.- La clasificación de puestos.- La Clasificación de Puestos del GAD Municipal San Pedro de Pelileo y de los Servidores Públicos, como consecuencia de su valor relativo, se realizará en la categoría del Grupo Ocupacional o categoría genérica y de la serie funcional, la cual ostentarán de forma automática los servidores públicos municipales desde la toma de posesión o contratación, que resultare ganador del concurso de méritos y oposición o fuere contratado por servicios ocasionales.

La Clasificación de Puestos en la categoría genérica y/o específica responderá a la naturaleza de las actividades constitutivas del puesto, o la modificación en las mismas, resultantes de los cambios e incrementos en las competencias del Gobierno, incremento y cambio de funciones, reingenierías o mejoramiento de los procesos o cambios tecnológicos, nuevos planes y proyectos; o, nuevo modelo de gestión y cambios en la estructura organizacional y posicional.

Art. 17.- Los Servidores Públicos y la Clasificación de Puestos.- Clasificación de Puestos de la carrera civil y profesional ocupados con nombramiento por los Servidores Públicos Municipales se entenderán como progresión o promoción en una serie de grupos ocupacionales.

Cuando se trate de cambio de serie funcional y cambio entre los Grupos Ocupacionales, dispuesto en el artículo 4 de la presente Ordenanza, deberá observar como requisito básico el perfil académico del ocupante.

Art. 18.- Clasificación de Puestos Vacantes.- La Clasificación de los Puestos de nueva creación o vacante por desvinculación del servidor público responderá al cambio de la naturaleza del puesto, pudiendo clasificarse indistintamente en los Grupos Ocupacionales. En el caso del último nivel del grupo profesional o de la escala, la promoción sólo será de carácter vertical y sólo podrá ser ocupado por la o el Servidor Público por concurso de ascenso.

Art. 19.- Elaboración del Manual.- Corresponde al GAD Municipal San Pedro de Pelileo, por intermedio de la Unidad de Talento Humano la elaboración del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. La Unidad de Talento Humano, con base a factores preestablecidos, elaborará y mantendrá actualizado el manual, el mismo que contendrá la definición de los puestos de cada Grupo Ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos.

La Clasificación de Puestos incluirá previamente procesos de revisión y valoración de puestos, y se restringirá a los casos en que los puestos se encuentren vacantes, por motivo de creación o reorganización institucional, cambio del modelo de gestión, cambio de régimen de personal legalmente aprobado, entre otros, a los plazos y requerimientos de la presente Ordenanza. La inobservancia de las disposiciones, será sancionada de conformidad con lo señalado en los artículos 41, 42, 43 y 121 de la Ley Orgánica de Servicio Público, conforme el procedimiento dispuesto en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Art. 20.- Actualización del Manual.- El Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos deberá mantenerse actualizado, bajo responsabilidad de la UATH; además, se incluirá 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. La aprobación le corresponde a la Máxima Autoridad Institucional.



Todo puesto que fuere creado será clasificado y se sujetará a la nomenclatura de la estructura de puestos institucionales vigentes o aquella establecida en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

Art. 21.- La Promoción o Progresión por Clasificación de Puestos.- En los casos en que la Clasificación de Puestos opere conforme lo dispuesto en el Art. 6 de la presente Ordenanza se realizará de manera consecutiva en el tiempo, siendo preciso la permanencia, continua e ininterrumpida del Servidor Público de Carrera en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva del espacio o de un concreto puesto de trabajo, en el correspondiente Grupo Ocupacional en la categoría, escala, especialidad o agrupación profesional. El tiempo precisado será el de los cambios del Modelo de Gestión y de la estructura orgánica del Gobierno, a los nuevos planes, proyectos o reorganizaciones o reingeniería de procesos, que no podrán hacerse en periodos inferiores a tres años.

Se exceptúa de los tiempos la Clasificación de Puestos de Carrera, siempre con lo señalado en el artículo 6 de la presente Ordenanza y que haya incremento y cambio de competencias, funciones, reingenierías o nuevos proyectos para el GAD Municipal de Pelileo.

Art. 22.- La progresión con la Clasificación de Puestos.- La Progresión se realizará en el Grupo Ocupacional o Sub grupo no profesional o profesional en el que el Servidor Público se encuentre activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo.

Art. 23.- El derecho a la Clasificación de Puestos.- El derecho a la Carrera de Servicio Público o Profesional y a la Clasificación de Puestos nace como consecuencia del cumplimiento de las condiciones señaladas en el Art. 11 de la presente Ordenanza, se hace extensivo a las Empresas Públicas Municipales sus organismos públicos y entes públicos, en los mismos términos que para los Servidores Públicos de la Administración del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, durante el tiempo que permanezcan vinculados.

CAPÍTULO VI RESPONSABLES

Art. 24.- Unidad Responsable.- Corresponde a la U.A.T.H., clasificar de oficio los puestos genéricos en los grupos ocupacionales determinados por el Ministerio del Trabajo; y, a solicitud del interesado, el reconocimiento de la categoría personal o puesto específico de los Servidores Públicos de la Administración del GAD Municipal San Pedro de Pelileo. Así mismo, le corresponde a dicha Unidad el reconocimiento de los derechos previstos en las disposiciones de los artículos anteriores, previo Acto Administrativo del Ejecutivo.

Art. 25.- De los solicitantes.- Podrán solicitar el reconocimiento de la categoría personal o puesto específico los Servidores Públicos de la Carrera Pública en el GAD Municipal San Pedro de Pelileo, sus organismos públicos que se encuentren en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva del espacio o de un concreto puesto de trabajo.

Art. 26.- Términos.- Normativamente se valorarán los puestos para el reconocimiento de las categorías personales en las circunstancias a que se refiere la presente Ordenanza en subordinación a la LOSEP y su Reglamento.

Art. 27.- Del Plazo.- El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes de reconocimiento de la categoría personal será de seis meses a partir de la petición.

CAPÍTULO VII DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



Art. 28.- De la evaluación.- La evaluación del desempeño que mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados, se tendrá como base en el reconocimiento de derechos.

La Municipalidad y sus organismos articularán sistemas de Evaluación de Desempeño para establecer el potencial de desarrollo futuro, así como la determinación de los estímulos a la productividad. Se aplicará en todos los organismos dependientes del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, con excepción de las Empresas Públicas Municipales, las que no están impedidas de aplicar los mismos sistemas.

Los sistemas de Evaluación del Desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios técnicos, de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

CAPÍTULO VIII DEL EFECTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 29.- Efectos de la evaluación del desempeño.- La Evaluación del Desempeño se considerará como complemento en la Carrera del Servicio Público destinado a reconocer la progresión alcanzada dentro del sistema de Clasificación de Puestos y de progresión o promoción, posibilitará el pago justo de la Remuneración Variable del personal y por equipos; posibilitará retroalimentación, entrenamiento y establecimiento de patrones de desempeño, así como la definición de funciones y procesos. Las particularidades se harán constar en el Reglamento y Norma Técnica.

La Evaluación del Desempeño será realizada anualmente a todo el personal y la cuantía del derecho y el complemento en los ingresos se fijará anualmente en la Ordenanza del Presupuesto del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, sin embargo la evaluación podrá realizarse en periodos diferentes, no mayores a un año, de conformidad a las necesidades de los organismos de la Municipalidad, y además, posibilitará la evaluación del clima laboral. La Evaluación del Desempeño posibilitará el establecimiento de responsabilidades administrativas.

La Evaluación del Desempeño contará con un cronograma referenciado en el Reglamento General de la LOSEP y precisado en el Reglamento Interno.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- A los Servidores Públicos de Carrera se les reconocerá la progresión en el Grupo Ocupacional que por acción y efecto de la vigencia del nuevo Modelo de Gestión y nueva Estructura produzca independiente de la fecha de ingreso a la categoría de entrada conforme el artículo 7 de la presente Ordenanza.

SEGUNDA.- Como resultado de la vigencia de la LOSEP y sus reformas y su Reglamento, el COOTAD y sus reformas y el Reglamento Orgánico Funcional y por Procesos, que incrementa las Competencias, Funciones y Facultades de los GADs Municipales y que implica cambio en la naturaleza de los puestos de trabajo, el Departamento Administrativo precederá según precise la LOSEP, el Reglamento General de la LOSEP y la Ordenanza con la determinación de la Escala de Remuneraciones y la Clasificación de Puestos en los Grupos Ocupacionales según corresponda en la serie funcional, y se aplicará el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos respectivo.

TERCERA.- Los niveles de formación a considerarse como competencia requerida en el Puesto de Trabajo serán los determinados en la Ley correspondiente según la serie y Grupo Ocupacional desde la formación media –Bachiller- hasta el cuarto nivel respectivamente.



CUARTA.- Las disposiciones de la presente Ordenanza se desarrollarán y concretarán el Reglamento Interno de Personal del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, la disposición no establece condición previa para la aplicación de la Ordenanza.

El derecho a percibir el complemento por incentivos al rendimiento derivado de la aplicación de los Acuerdos del Ministerio del Trabajo, se incorporarán mediante Acto Administrativo de la Autoridad Nominadora.

QUINTA.- Las Nuevas incorporaciones se sujetarán en estricto Derecho a lo señalado en el artículo 8 de la presente Ordenanza, siempre que sean posteriores a la vigencia de la LOSEP, tanto para los Servidores de carrera de la Administración Municipal, como de sus organismos municipales y se aplicará desde la vigencia de la presente Ordenanza. Los derechos económicos y administrativos por la Clasificación de Puestos no tendrán carácter retroactivo en ningún caso y corresponderán con las bandas remunerativas determinadas por el Ministerio del Trabajo y se sujetarán a la disponibilidad presupuestaria del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, pudiendo ser un mecanismo la gradualidad. El derecho se reconocerá desde la vigencia de la presente Ordenanza.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.- La Entidad Autónoma Cuerpo de Bomberos del cantón San Pedro de Pelileo, en el plazo de seis meses contados a partir de la publicación de la presente ordenanza, elaborará la normativa relacionada a la administración del Talento Humano de su institución

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

PRIMERA.- Queda derogada la reforma a la ordenanza para la administración del Talento Humano del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, aprobada el 08 noviembre 2017.

SEGUNDA.- Queda derogada la segunda reforma a la ordenanza para la administración del Talento Humano del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, publicada en el Registro Oficial N° 1114 de fecha Quito viernes 02 de octubre del 2020.

TERCERA.- Queda derogada la reforma a la ordenanza para la administración del Talento Humano del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, publicada en el Registro Oficial N° 1133 de fecha Quito miércoles 22 de noviembre del 2023.

DISPOSICION FINAL

ÚNICA.- La presente ordenanza codificada entrará en vigencia a partir de su promulgación, conforme lo dispone el Art. 324 del COOTAD.

Dado y firmado en la sala de sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, a los diecisiete días del mes de julio del año dos mil veinticuatro.

Dr. Gabriel Zúñiga Silva.
**ALCALDE DEL CANTÓN
SAN PEDRO DE PELILEO**

Abg. Doris Malusín.
**SECRETARIA DEL
CONCEJO MUNICIPAL (e)**



CERTIFICO: Que, la “**ORDENANZA CODIFICADA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO Y LA ENTIDAD ADSCRITA CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO**”, fue discutida y aprobada por el Pleno del Concejo Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, en dos debates efectuados en la Sesión Ordinaria del día miércoles 14 de febrero del 2024, en primer debate y en la Sesión Ordinaria del día miércoles 17 de julio del año 2024, en segundo y definitivo debate; conforme consta del Libro de Actas y Resoluciones de las Sesiones del Concejo Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo.

Abg. Doris Malusín.
**SECRETARIA DEL
CONCEJO MUNICIPAL (e)**

SECRETARÍA DEL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO. - Pelileo, jueves 25 de julio del 2024.- Cumpliendo con lo dispuesto en el inciso cuarto, del Artículo 322, del CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN, remítase la “**ORDENANZA CODIFICADA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO Y LA ENTIDAD ADSCRITA CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO**”, al señor Alcalde para su sanción y promulgación.

Abg. Doris Malusín.
**SECRETARIA DEL
CONCEJO MUNICIPAL (e)**

ALCALDÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO. - Pelileo, viernes 26 de julio del 2024.- Por estar acorde con el CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN, en especial con el Artículo 322, sanciono favorablemente la “**ORDENANZA CODIFICADA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO Y LA ENTIDAD ADSCRITA CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO**”, y dispongo su cumplimiento conforme lo determina dicho Código.

Dr. Gabriel Zúñiga Silva.
**ALCALDE DEL CANTÓN
SAN PEDRO DE PELILEO**



CERTIFICO: Que el Señor Dr. Gabriel Zúñiga Silva, en su calidad de ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO, firmó y sancionó favorablemente la **“ORDENANZA CODIFICADA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO Y LA ENTIDAD ADSCRITA CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO”**, a los 26 días del mes de julio del 2024.

Abg. Doris Malusín.
**SECRETARIA DEL
CONCEJO MUNICIPAL (e)**