



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El mismo COOTAD en su artículo 54, literal k) incorporo a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales la función de regular, prevenir y controlar la contaminación ambiental en el territorio cantonal de manera articulada con las políticas ambientales nacionales, es por aquello que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Pedro de Pelileo cumple con la obtención de las respectivas licencias ambientales y planes de manejo ambiental para el inicio de las obras públicas y los proyectos de inversión públicos.

De igual forma uno de los principios determinados en el Acuerdo Ministerial 061 determina la corresponsabilidad en materia ambiental determinando el mismo que cuando el cumplimiento de las obligaciones ambientales corresponda a varias personas conjuntamente, existirá responsabilidad compartida de las infracciones que en el caso se cometan y de las sanciones que se impongan.

La autorización ambiental es un acto administrativo cuya competencia le corresponde a la Autoridad Ambiental Competente, que demuestra el cumplimiento del proceso de regularización ambiental de un proyecto, obra o actividad y por tal razón el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Pedro de Pelileo está facultado legal y reglamentariamente para la ejecución de la obra, pero sujeta a través de sí mismo o través de sus contratista al cumplimiento de la Normativa Ambiental aplicable, condiciones aprobadas en el estudio ambiental y las que disponga la Autoridad Ambiental competente.

Los constructores y contratistas respetaran las ordenanzas municipales y la legislación ambiental del país, adoptaran como principio la minimización de residuos durante la ejecución de la obra, y la implantación de un plan de gestión de residuos generados en la obra o centro de trabajo que garantice el cumplimiento normativo y legislativo vigente.

Urge que el Gobierno Municipal de San Pedro de Pelileo ejerza el control sobre el cumplimiento de la aplicación de las Guías de Buenas Prácticas Ambientales y Planes de Manejo Ambiental a las obras de carácter público, esto en concordancia a lo que establece el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, Acuerdo Ministerial 061 del Ministerio del Ambiente, Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Publicas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La presente ordenanza procura armonizar las distintas normas y principios jurídicos que sobre esta materia han sido expedidas, en el marco de la autonomía política, administrativa y financiera. Además, el ejercicio de este control es urgente para la administración y la comunidad local.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

EL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador –CRE-, señala que, los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera;

Que, el artículo 226 de la CRE 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 Art. 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización –COOTAD-, respecto de la Autonomía señala que, la autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución 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 y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional; En cuanto a la autonomía administrativa indica 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 a lo previsto en la Constitución y la ley**; y, respecto de la autonomía financiera señala que: *“.....se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir de manera directa predecible, oportuna, automática y sin condiciones los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución y la ley.”*;

Que, el Art. 6 del COOTAD, 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 Art. 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 CRE en el Art. 229, 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,



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

capacitación, responsabilidad y experiencia. La disposición se concreta en el Artículo 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público;

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP- en el Artículo 3, numeral 4) aclara 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;

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público en el literal l), inciso tercero del Artículo 51, reconoce a las UATHs de los GADS la administración del sistema integrado de desarrollo del Talento Humano sin interferencia del Ministerio del Trabajo. El artículo 54 de esta misma Ley manifiesta que el sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público 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. En los subsiguientes artículos aclara que, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano y clasificación de puestos que serán sometidos a su respectivo órgano legislativo; además, precisa que, el subsistema de evaluación tiene como objetivo servir de base para los ascensos y cesación de los servidores públicos y la concesión de otros estímulos que contemplen la Ley y los reglamentos.;

Que, la LOSEP en el Art. 82 establece la carrera del servicio público orientado a motivar el ingreso, a garantizar la estabilidad, ascenso de los servidores públicos idóneos, la promoción y el desarrollo profesional dentro de una secuencia de puestos en su trayectoria laboral, con base en un sistema de méritos;

Que, el GAD Municipal San Pedro de Pelileo cuenta desde enero de 2016 con el Reglamento Orgánico Funcional y por Procesos, en el que se establece el nuevo modelo de gestión y estructura orgánica, para atender competencias exclusivas, concurrentes y residuales y garantizar los servicios municipales, en este instrumento normativo se reconoce y se ubica a las personas y sus habilidades, a los nuevos conocimientos y potencialidades, así como la obligación de promover la modificación de actitudes y comportamientos para potenciar el desarrollo de conceptos y abstracciones propias, que promueva el mejoramiento y fortalecimiento del Gobierno Municipal;

Que, la LOSEP en la Disposición Transitoria Décima, dispone que, los GADs dicten y aprueben su normativa que regule la administración autónoma del Talento Humano; se establecerán las escalas remunerativas y normas técnicas y se emitan 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 Relaciones Laborales, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los*



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan”;

Que, el Art. 425 inciso final de la Constitución de la República del Ecuador prescribe lo siguiente: “*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*”.

Y, 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:

ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL 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 municipales; 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 municipal, 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 predeterminar 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



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

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.- Principio 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, asoianismo, eficacia, eficiencia, innovación, flexibilidad, previsión, resultados, y primacía del ciudadano.

Art. 6. - Elementos para la Administración del Talento Humano.- Para garantizar una gestión dinámica de los talentos humanos, la UATH desarrollará técnicas y herramientas para mejorar la gestión; definirá y conceptualizará las necesidades de los habitantes y ciudadanos, 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 y Profesional.- 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.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

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 Civil o Profesional y la promoción 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.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

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 al techo de la Remuneración resuelta por el Ministerio del Trabajo.
- b) La Remuneración de las segundas autoridades del GAD Municipal de Pelileo, 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) 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.
- d) La Remuneración de los profesionales técnicos, ubicados en el nivel 1 del Grupo Ocupacional Profesional corresponde hasta el 24% de la Remuneración del Alcalde.

GRUPO OCUPACIONAL NO PROFESIONAL

- a) La Remuneración de los no profesionales administrativos y técnicos, ubicados en el nivel 4 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde hasta el 15% de la Remuneración del Alcalde.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

- b) La Remuneración de los no profesionales administrativos y técnicos, ubicados en el nivel 3 del Grupo Ocupacional no Profesional corresponde hasta el 14% de la Remuneración del Alcalde.
- c) 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.
- d) 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.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

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



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

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



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

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 la 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



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

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. Aquello sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones transitoria primera y segunda 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- 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.

SEGUNDA.- 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.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

TERCERA.- La nueva Escala Remunerativa quedará establecida desde el mes de Abril de 2017 y la aplicación de la clasificación se realizará de manera descendente. Los pagos por efecto de la clasificación se realizarán con el mismo criterio, desde el momento en que se cuente con la Resolución del Concejo Cantonal y la promulgación del señor Alcalde y siempre que se cuente con la disponibilidad económica.

CUARTA.- En aplicación de las Enmiendas Constitucionales del 21 de diciembre de 2015, con la que se cambia el régimen legal de los obreros y trabajadores del sector público, la U.A.T.H. deberá establecer los perfiles de los puestos y valorar para Clasificación en un plazo no mayor a sesenta días a partir de la expedición de la nueva ley.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Desarrollo reglamentario.- La presente Ordenanza se dicta en desarrollo de la Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP-, de 06 de octubre de 2010 y sus reformas, su Reglamento, el COOTAD y sus reformas, del Reglamento General de la LOSEP y del COOTAD, a los efectos de lo previsto en la Disposición Décima Transitoria del Reglamento General de la LOSEP; además, a lo que resulte del desarrollo reglamentario en dicha materia.

SEGUNDA.- Entrada en vigencia.- La presente Ordenanza en la totalidad entrará en vigencia desde su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial. Por tanto, se deberá cumplir en el GAD Municipal San Pedro de Pelileo, así como a todas las Unidades desconcentradas y descentralizadas, siempre que lo adopten en su totalidad la presente Ordenanza.

Dado y suscrito en la Sala de Sesiones del Concejo Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, a los cuatro días del mes de enero del 2017.

Dr. Manuel Caizabanda Jerez
**ALCALDE DEL CANTÓN
SAN PEDRO DE PELILEO**

Abg. Pepita Bourgeat Flores
**SECRETARIA DEL
CONCEJO MUNICIPAL**

CERTIFICO: Que, la ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO, fue discutida y aprobada por el seno del Concejo Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, en dos debates efectuados en la Sesión Ordinaria del día miércoles 28 de diciembre del 2016; y Sesión Ordinaria del día miércoles 04 de enero del 2017; conforme consta del Libro de Actas y Resoluciones de las Sesiones del Concejo Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo.

Abg. Pepita Bourgeat Flores
SECRETARIA DEL



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO**

ALCALDÍA

Tel. 03 2871121 / 2871125 Ext 118 Fax. (03) 2871207

CONCEJO MUNICIPAL

SECRETARÍA DEL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO.- Pelileo, jueves 05 de enero del 2017.- Cumpliendo con lo dispuesto en el inciso tercero, del Artículo 322, del CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN, remítase tres ejemplares de la ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO, para su sanción y promulgación.

Abg. Pepita Bourgeat Flores
**SECRETARIA DEL
CONCEJO MUNICIPAL**

ALCALDÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO.- Pelileo, viernes 06 de enero del 2017.- Por estar acorde con el CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN, en especial con el Artículo 322, sanciono favorablemente la ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO, y dispongo su cumplimiento conforme lo determina dicho Código.

Dr. Manuel Caizabanda Jerez
**ALCALDE DEL CANTÓN
SAN PEDRO DE PELILEO**

CERTIFICO: Que el Señor Dr. Manuel Caizabanda Jerez, en su calidad de ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO, firmó y sancionó la ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO, a los 6 días del mes de enero del 2017.

Abg. Pepita Bourgeat Flores
**SECRETARIA DEL
CONCEJO MUNICIPAL**