

GACETA OFICIAL

ING. FRANCISCO ASÁN WONSANG
ALCALDE DEL CANTÓN MILAGRO

Milagro: Juan Montalvo y Bolívar (Esq)

Milagro, 11 de Julio del 2019 / N°1

f Alcaldía De Milagro

@AlcaldiaDeMilagro

@alcaldiademilagro

EL ILUSTRE DEL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN FRANCISCO DE MILAGRO

ÍNDICE

	PAG.
Resolución suscrita por el Sr. Alcalde emitida el 15 de mayo del 2019;.....	1
GADMM #01 - 2019 "Tercera reforma a la ordenanza que define la denominación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro".....	2
GADMM #02 - 2019 "Reforma a la ordenanza que regula el servicio público de revisión técnica vehicular, matriculación, registro de la propiedad ventanilla única de trámites de movilidad en el Cantón San Francisco de Milagro".....	3
GADMM #03 - 2019 "Ordenanza técnica para la administración del subsistema de planificación del talento humano y plan de optimización y racionalización del talento humano".....	5

CONSIDERANDO

Que, el art. 226 de la 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.

Que, el art. 28 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD) dispone que cada circunscripción territorial tendrá un gobierno Autónomo Descentralizado para la promoción del desarrollo y garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias.

Que, el art. 7 Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD) del para el pleno ejercicio de sus competencias y de las facultades que de manera concurrente podrán asumir, se reconoce a los consejos regionales y provinciales concejos metropolitanos y municipales, la capacidad para dictar normas de carácter general a través de ordenanzas, acuerdos y resoluciones, aplicables dentro de su circunscripción territorial.

Que, el código de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, en su artículo 60, atribuciones del Alcalde, establece entre otras el literal i) resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo; expedir previo conocimiento del concejo, la estructura orgánico – funcional del gobierno autónomo descentralizado municipal; nombrar y remover a los funcionarios de dirección, procurador síndico y demás servidores públicos de libre nombramiento y remoción del gobierno autónomo descentralizado municipal.

Que, la Segunda Reforma a la Ordenanza que define la denominación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro publicada en Gaceta Municipal edición N°12 del 12 de octubre de 2015 en su artículo 3 dice los lugares donde debe constar el logo, en los vehículos y bienes de larga duración, pero no señala que logo debe usarse en los documentos institucionales y portales web.

Que, consta en requerimientos, de fecha 15 de mayo de 2019, suscrito por el Ing. Oscar León Vanegas, Director de Tics, quien motiva que "es proceder a modificar el logotipo institucional en todos los documentos institucionales, así como en portales web que identifiquen al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro"

En ejercicio de las atribuciones conferidas en la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD), este Consejo Cantonal.

RESUELVE

PRIMERO: Autorizar el logo para todos los documentos institucionales y portales web, que identifique al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, tendrá consigo:

Una estrella color rojo, con 8 flamas verdes y 2 blancas en degrade, con las palabras ALCALDÍA DE MILAGRO, tipografía Avenir Black Oblique.

SEGUNDO: La imagen del logo para documentos institucionales y portales web es la que consta a continuación:



TERCERO: El logo antes descrito deberá ser colocados en todos los documentos expedidos por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro y portales web.

La presente resolución entrará en vigencia a partir de su publicación por cualquier medio de comunicación del Cantón o por la página web de la Municipalidad de Milagro 15 de Mayo del 2019.

f.) Ing. Francisco Asan Wonsang, **ALCALDE DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN FRANCISCO DE MILAGRO**

Ordenanza GADMM#01-2019

EL ILUSTRE CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 28 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD), dispone que cada circunscripción territorial tendrá un Gobierno Autónomo Descentralizado para la promoción del desarrollo y garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias.

Que, el Art. 151 de Fortalecimiento institucional orienta que se desarrolle de manera paralela y permanente un proceso de fortalecimiento institucional, a través de planes de fortalecimiento, asistencia técnica, capacitación y formación, en áreas como planificación, finanzas públicas, gestión de servicios públicos, tecnología, entre otras.

Que, las Normas de Control Interno para las Entidades, organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de

Derecho Privado que dispongan de recursos públicos, en la 406 Administración Financiera – ADMINISTRACION DE BIENES; 406-09 CONTROL DE VEHICULOS OFICIALES dispone que los vehículos del estado llevaran placas oficiales y el logotipo que identifique la institución a la que pertenece.

Que, el Art. 54, letra b, señala que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, diseñen e implementen políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales.

Que, el Art. 322, inciso 2, del COOTAD, dispone que los proyectos de ordenanzas, según corresponda a cada nivel de gobierno, deberán referirse a un sola materia y serán presentados con la exposición motivos, el articulado que se proponga y la expresión clara de los artículos que se deroguen o reformen con la nueva ordenanza. Los proyectos que no reúnan estos requisitos no serán tramitados.

Que, el Art. 60 del COOTAD, letra d), entre las atribuciones de los alcaldes y alcaldesas le corresponde presentar proyecto de ordenanzas al Concejo Municipal en el ámbito de competencia del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.

Por las normas transcritas,

EXPIDE:

La siguiente "TERCERA REFORMA A LA ORDENANZA QUE DEFINE LA DENOMINACIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO"

Art 1.- EL LOGO.- El logo que identifique al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, consistirá en:

Una estrella color rojo, con 8 flamas verdes y 2 blancas en degradé, con las palabras ALCALDIA DE MILAGRO, tipografía Avenir Black Oblique

Este logo está diseñado con los colores representativos de la ciudad, se ha incorporado el azul como símbolo de armonía y lealtad con el que trabajaremos para el progreso del cantón. Las flamas verde y blanco que representan el deseo de convertir a Milagro en una ciudad moderna y cosmopolita.

Art 2.- IMAGEN DEL LOGO.- Adjuntamos imagen del logo



Art 3.- LUGARES DONDE DEBE CONSTAR EL LOGO.- Este logo deberá ser ubicado en todos los vehículos y todos los bienes de larga duración del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Francisco de Milagro.

Cada vehículo deberá llevar las placas oficiales y en los bienes el número de inventario.

El logo institucional será implementado en los uniformes del personal, así como en las redes sociales, papelería interna y externa, campañas publicitarias, mercadería promocional del GAD Municipal de San Francisco de Milagro.

Art. 4.- VALIDACIÓN.- Las disposiciones contenidas en la presente reforma, prevalecerán sobre cualquier otra ordenanza que se oponga a ella.

Art 5.- VIGENCIA.- La presente reforma entrará en vigencia después de su publicación en la Gaceta Oficial y/o Página Web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dada y firmada en la sala de sesiones del Ilustre Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, a los trece días del mes de junio del año dos mil diecinueve.

f.) Ing. Francisco Asan Wonsang, **ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO.**

f.) Ab. Danny Andrade Suarez, **SECRETARIO DEL CONCEJO Y GENERAL.**

CERTIFICO.- Que la presente "TERCERA REFORMA A LA ORDENANZA QUE DEFINE LA DENOMINACIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO" fue discutida y aprobada por el Ilustre Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, en Sesiones Ordinarias de fechas 6 y 13 de junio de 2019, en primer y segundo debate, respectivamente.

Milagro, junio 14 de 2019

f.) Ab. Danny Andrade Suárez, **SECRETARIO DEL CONCEJO Y GENERAL**

De conformidad con lo prescrito en los Artículos 322 y 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, **SANCIONO** la presente "TERCERA REFORMA A LA ORDENANZA QUE DEFINE LA DENOMINACIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO" y ordeno su **PROMULGACIÓN** a través de la Gaceta Oficial y/o Página Web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Milagro, junio 20 de 2019.

f.) Ing. Daniela Asan Torres, **ALCALDESA (S) DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO.**

Sancionó y Ordenó la promulgación a través de la Gaceta Oficial y/o Página Web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, de la presente "TERCERA REFORMA A LA ORDENANZA QUE DEFINE LA DENOMINACIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO", la Ing. Daniela Asan Torres, Alcaldesa (s) del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, a los veinte días del mes de junio del año dos mil diecinueve. **LO CERTIFICO.**

Milagro, junio 20 de 2019

f.) Ab. Danny Andrade Suárez, **SECRETARIO DEL CONCEJO Y GENERAL.**

Ordenanza GADMM#02-2019

EL ILUSTRE CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 238 de la Constitución de la República, los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y de acuerdo al artículo 240 de la misma Constitución, tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales;

Que, de conformidad con el numeral 6 del artículo 264 de la Constitución de la República y el artículo 55 letra f) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, los gobiernos autónomos descentralizados municipales tienen competencia para la planificación, regulación y control del tránsito y el transporte público dentro de su territorio cantonal;

Que, de conformidad con el artículo 30.5 letra j) de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, los gobiernos autónomos descentralizados metropolitanos y municipales tienen competencia para autorizar, concesionar o implementar los centros de revisión y control técnico vehicular, a fin de controlar el estado mecánico, los elementos de seguridad, la emisión de gases y el ruido con origen en medios de transporte terrestre;

Que, de conformidad con el artículo 103 de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, la matrícula será emitida en el ámbito de sus competencias por la Agencia Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, sus Unidades Administrativas o por los GAD's, previo el pago de las tasas e impuestos correspondientes y el cumplimiento de los requisitos previstos en el Reglamento;

Que, el Consejo Nacional de Competencias, mediante Resolución No. 006-CNC-2012 de fecha 26 de abril de 2012, transfirió la competencia para planificar, regular y controlar el tránsito, el transporte terrestre y la seguridad vial, a favor de los gobiernos autónomos descentralizados metropolitanos y municipales del país, progresivamente, en los términos de dicha Resolución;

Que, de acuerdo a los artículos 264 Num. 5, de la Constitución de la República y artículos 55 letra e) y 186 del COOTAD, los gobiernos autónomos descentralizados municipales tienen competencia para crear, modificar, exonerar o suprimir tasas y tarifas por el establecimiento o ampliación de los servicios públicos de su responsabilidad;

Que, de acuerdo al segundo inciso del artículo 283 del COOTAD, solo de manera excepcional los gobiernos autónomos descentralizados podrán delegar la prestación de servicios públicos de su competencia a la iniciativa privada mediante acto normativo, cuando el gobierno autónomo descentralizado respectivo no cuente con capacidad técnica y económica para gestionar directamente un servicio público, y que dicha falta de capacidad se la deberá justificar ante el órgano legislativo por la autoridad ejecutiva del gobierno autónomo descentralizado correspondiente;

Que, el 14 de Abril 2015, en la Gaceta Oficial No. 10, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, se publica la Ordenanza de Constitución, Organización y Funcionamiento de la Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte de Milagro, EMOVIM – EP;

Que, la Ordenanza que regula el servicio público de revisión técnica vehicular, matriculación, registro de la propiedad vehicular ventanilla única de trámites de movilidad en el cantón San Francisco de Milagro, dispone que los vehículos de uso intensivo serán revisados dos veces por año, y en su reforma, se sustituye el contenido del Art. 7, añadiendo el calendario de revisión para vehículos que deban someterse a dos revisiones al año, determinando además las multas por incumplimiento de ésta;

Que, la Agencia Nacional de Tránsito, mediante Resolución No. 025-ANT-DIR-2019 de fecha 15 de mayo de 2019, establece en su Art. 4 que: "Todos los vehículos a motor y unidades de carga (remolques y semirremolques) que circulen en el territorio de la República del Ecuador... deberán ser sometidos al proceso de Revisión Técnica Vehicular anual."

En ejercicio de la facultad normativa prevista en los artículos 240 de la Constitución y 57 letra a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización,

RESUELVE:

Expedir la "REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGULA EL SERVICIO PÚBLICO DE REVISIÓN TÉCNICA VEHICULAR, MATRICULACIÓN, REGISTRO DE LA PROPIEDAD VEHICULAR VENTANILLA ÚNICA DE TRÁMITES DE MOVILIDAD EN EL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO".

Art. 1.- Sustitúyase el texto del Art. 6 por el siguiente.-

Art. 6.- Periodicidad.- Los vehículos de uso regular y de uso intensivo serán revisados una vez por año.

Los vehículos nuevos, es decir aquellos cuyo recorrido es menor a mil kilómetros (1.000 Km.) y su año de fabricación consta igual o uno mayor o menor al año en curso, y que cumplan las disposiciones de seguridad automotriz vigentes para su comercialización, están exentos de la Revisión Técnica Vehicular durante tres periodos contados a partir de la fecha de su adquisición.

Los vehículos nuevos de uso intensivo no estarán exonerados de la obligación de someterse al proceso de revisión técnica vehicular.

Art. 2.- Sustitúyase el texto del Art. 7 por el siguiente.-

Art. 7.- Calendario de revisión.- La RTV tanto para vehículos de uso regular como para vehículos de uso intensivo se realizará de conformidad con el siguiente calendario de revisión:

DÍGITOS Y MESES

1 Febrero
2 Marzo
3 Abril
4 Mayo
5 Junio
6 Julio

7 Agosto
8 Septiembre
9 Octubre
0 Noviembre
Diciembre: Rezagados

En caso de no cumplirse con el calendario, se cobrará al usuario los valores siguientes:

Recargo por el retraso a la revisión técnica vehicular dentro de la calendarización, Cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (\$50.00) para categoría de vehículos particulares livianos.

En caso de vehículos de transporte público, transporte comercial, vehículos pesados y extra pesados, la multa por incumplimiento de los plazos establecidos, será de cien dólares de los Estados Unidos de América (\$100,00).

En caso de que los organismos gubernamentales de regulación y control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial a nivel nacional emitieran regulaciones que no guarden concordancia con el contenido de esta Ordenanza, facúltase al Directorio de la Empresa Pública de Movilidad, Tránsito y Transporte de Milagro EMOVIM-EP, para que conozca del particular y adopte las medidas administrativas u operativas necesarias, para que las acciones de la mencionada Empresa estén encuadradas dentro de la normativa pertinente, iguales medidas podrá adoptar en caso de que se considere necesario modificar el cuadro tarifario anual y semestral correspondiente; debiendo en cualquiera de los casos, informar de lo actuado al Concejo cantonal, a la mayor brevedad posible.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.- Esta reforma entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial y/o dominio Web Institucional, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dada y firmada en la sala de sesiones del Ilustre Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, a los veintisiete días del mes de junio del año dos mil diecinueve.

f.) Ing. Francisco Asan Wonsang, **ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO.**

f.) Ab. Danny Andrade Suarez, **SECRETARIO DEL CONCEJO Y GENERAL.**

CERTIFICO.- Que la presente "REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGULA EL SERVICIO PÚBLICO DE REVISIÓN TÉCNICA VEHICULAR, MATRICULACIÓN, REGISTRO DE LA PROPIEDAD VEHICULAR VENTANILLA ÚNICA DE TRÁMITES DE MOVILIDAD EN EL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO" fue discutida y aprobada por el Ilustre Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, en Sesiones Ordinarias de fechas 21 y 27 de junio de 2019, en primer y segundo debate, respectivamente.

Milagro, junio 28 de 2019

f.) Ab. Danny Andrade Suárez, **SECRETARIO DEL CONCEJO Y GENERAL**

De conformidad con lo prescrito en los Artículos 322 y 324

del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, SANCIONO la presente **"REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGULA EL SERVICIO PÚBLICO DE REVISIÓN TÉCNICA VEHICULAR, MATRICULACIÓN, REGISTRO DE LA PROPIEDAD VEHICULAR VENTANILLA ÚNICA DE TRÁMITES DE MOVILIDAD EN EL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO"** y ordeno su PROMULGACIÓN a través de la Gaceta Oficial y/o Página Web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Milagro, julio 01 de 2019.

f.) Ing. Francisco Asan Wonsang, **ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO.**

Sancionó y Ordenó la promulgación a través de la Gaceta Oficial y/o Página Web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, de la presente **"REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGULA EL SERVICIO PÚBLICO DE REVISIÓN TÉCNICA VEHICULAR, MATRICULACIÓN, REGISTRO DE LA PROPIEDAD VEHICULAR VENTANILLA ÚNICA DE TRÁMITES DE MOVILIDAD EN EL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO"**, el Ing. Francisco Asan Wonsang, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, el primero de julio del año dos mil diecinueve. LO CERTIFICO.

Milagro, julio 01 de 2019

f.) Ab. Danny Andrade Suárez, **SECRETARIO DEL CONCEJO Y GENERAL.**

Ordenanza GADMM#03-2019

EL ILUSTRE CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO

CONSIDERANDO

Que, el Art. 227 de la Constitución de la República, manifiesta que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;

Que, el Art. 229 de la Constitución de la República, manifiesta que serán servidoras o servidores públicos 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. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo;

Que, en aplicación de los principios que rigen el derecho al trabajo previsto en el Art. 326 numeral 16 de la Constitución de la República se establece: "quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales se sujetarán a las leyes que regulan la Administración Pública, aquellos que no se incluyan en esta categorización estarán amparados por el Código de Trabajo;

Que, el inciso segundo del Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador establece que los Gobiernos Autónomos

Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera;

Que, el Art. 240 de la Constitución de la República, manifiesta que los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias. Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales;

Que, el inciso tercero del Art. 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización define a la autonomía administrativa como 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 Art. 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, garantiza la autonomía, en tanto 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 literal c) del Art. 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que es un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos el "Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la ley";

Que, el Art. 338 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, dispone que cada gobierno regional, provincial metropolitano y municipal, tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada. El Art. 354 ibídem establece que los servidores Públicos de los gobiernos autónomos descentralizados, se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa";

Art. 359.- Servidores de libre nombramiento y remoción, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, dispone que el procurador síndico, el tesorero, los asesores y los directores de los gobiernos regional, provincial, metropolitano y municipal, son funcionarios de libre nombramiento y remoción designados por la máxima autoridad ejecutiva del respectivo nivel de gobierno. Estos funcionarios serán designados previa comprobación o demostración de sus capacidades en las áreas en que vayan a asesorar o a dirigir.

La presentación judicial del respectivo gobierno autónomo descentralizado la ejercerá el procurador síndico conjuntamente con el ejecutivo del respectivo gobierno autónomo descentralizado, a excepción de las juntas parroquiales rurales que podrán contratar a profesionales del derecho o a través de convenios de cooperación con los otros niveles de gobierno autónomo descentralizado o su entidad asociativa.

El personal de carrera que por necesidades del servicio ocupe por encargo un puesto de libre remoción, con la remuneración propia de ese cargo, al término de su función, volverá a ocupar el puesto o cargo que estuvo ocupando con anterioridad a la designación del cargo de libre remoción independiente del tiempo que permanezca en esa función.

El Art. 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, ordena que la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados 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 Transitoria Décima de la LOSEP, establece que: "En el plazo de un año, contado a partir de la promulgación de esta Ley, los Gobiernos Autónomos Descentralizados, dictarán y aprobarán su normativa que regule la administración autónoma del talento humano, en la que se establecerán las escalas remunerativas y normas técnicas, de conformidad con la Constitución y esta Ley.";

Que el Art. 57 de la LOSEP establece: "De la creación de puestos. - El Ministerio del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios. Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas." y;

Que, el Art. 62 de la LOSEP señala: "Art. 62.- **Obligatoriedad del subsistema de clasificación.** - (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad. Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos."

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT 060-2015, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 469, de fecha 30 de Marzo 2015, reformada mediante Acuerdo MDT-2016-0306 publicado en el Registro Oficial 946, de 16-II-2017, en el cual se expide LA ESCALA DE TECHOS Y PISOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES, en su Art. 1 señala en su segundo inciso: "La Denominación de puesto de los niveles Directivos 1 y 2, y el Rol del puesto de los niveles Profesional y No Profesional, señalados en el Anexo es referencial, debiendo aplicarse la estructura ocupacional determinada por cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal que considere, dentro de cada Denominación o Rol, respectivamente, las clases de puestos necesarias de conformidad a las características institucionales.", más adelante el Art. 3 señala: "Art. 3.- Es obligación y responsabilidad del Concejo Municipal de cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal emitir el acto normativo o resolución respectiva que regule la escala de remuneraciones mensuales unificadas de sus servidores bajo el régimen de la LOSEP sujetándose a los

techos remunerativos determinados en el Anexo señalado en el artículo 1 del presente Acuerdo, y observando criterios de austeridad y su real capacidad económica y financiera";

Que, es necesario contar con una norma técnica actualizada que establezca métodos y procedimientos técnicos para la aplicación del Subsistema de Planificación del Talento Humano, orientado a generar capacidad operativa;

Que, la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 494, de 6 de mayo 2015, en su Art. 1, señala en su parte pertinente: "Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán observar la presente Norma Técnica.";

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 135 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 76, 11 de septiembre 2017, se expidió LAS NORMAS DE OPTIMIZACIÓN Y AUSTERIDAD DEL GASTO PÚBLICO, que en su Art. 1, exhorta a las máximas autoridades de todas las entidades públicas, no contempladas en dicho ámbito procurar la aplicación de estas disposiciones;

Que, es necesario e imperioso reducir la masa salarial para hacer eficiente el gasto público, promoviendo el ahorro institucional a fin de destinarlo a gastos de inversión en planes, programas y proyectos en beneficio de los habitantes del cantón;

En uso de sus facultades determinadas en los Arts. 240 y 264 de la Constitución de la República, en concordancia con los artículos 7, 57 literal a), 322 y 323 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, que determinan el ejercicio de los Gobiernos Autónomos Descentralizados,

RESUELVE:

Expedir la presente **ORDENANZA TECNICA PARA LA ADMINISTRACION DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO Y PLAN DE OPTIMIZACION Y RACIONALIZACION DEL TALENTO HUMANO.**

CAPITULO I DEL SISTEMA INTEGRADO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Art. 1.- Ámbito de aplicación de la Ordenanza.- La presente Ordenanza se aplicará para las autoridades, funcionarios y los servidores públicos municipales que presten servicios al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, amparados en la Ley Orgánica de Servicio Público.

Art. 2.- Objetivo.- La presente Ordenanza permitirá contar un instrumento técnico legal que viabilice la adecuada aplicación del sistema integrado de administración del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, procurando su eficiencia y eficacia, a fin de mejorar la gestión del talento humano a nivel institucional.

Art. 3.- De los Responsables.- La Dirección de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro será la encargada de la aplicación y

ejecución de la presente Ordenanza.

Art. 4.- De su estructuración.- La administración del talento humano del servicio público, responde a un sistema integrado que está conformado, entre otros, por los subsistemas de planificación del talento humano, acogiendo las particularidades propias de esta Corporación Municipal.

CAPITULO II

SUBSISTEMA DE PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO

Art. 5.- Del objeto.- La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permita a la Unidad de Administración del Talento Humano, de manera articulada con el plan de desarrollo territorial y con sujeción a las directrices y lineamientos de la planificación del talento humano establecidos en esta Ordenanza, el diseño e implementación de la Planificación del Talento Humano institucional durante cada ejercicio fiscal. Servirá de insumo para dotar a las unidades o procesos institucionales del talento humano necesario para generar productos y servicios de demanda interna y externa, en función de la estructura institucional y posicional, legalmente aprobada.

Art. 6.- De las directrices y lineamientos para la administración del Subsistema de Planificación.- La UATH del GAD Municipal del cantón San Francisco de Milagro, al momento de la aplicación de la presente Norma Técnica, deberá cumplir con las directrices y lineamientos aprobados en esta Ordenanza.

Art. 7.- Del uso de instrumentos técnicos. - Todas las etapas de la aplicación del proceso de planificación del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, deberán ejecutarse a través de los instrumentos técnicos aprobados en Anexo I: De los instrumentos técnicos de la planificación del talento humano.

Capítulo III

DE LOS RESPONSABLES DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Art. 8.- Al Concejo Municipal.- Le corresponde:

a) Validar y aprobar la planificación institucional del talento humano por una sola vez al año, mediante resolución hasta el 31 de marzo de cada año y sus actualizaciones anuales que se produjeran a la misma de acuerdo con lo previsto en los artículos 14 y 21 de esta Norma Técnica, respectivamente;

Art. 9.- Al Alcalde.- Le corresponde:

a) Emitir resoluciones para creaciones y supresión de puestos de conformidad a lo establecido en la LOSEP y su Reglamento General;

b) Someter a conocimiento y aprobación del Concejo Cantonal la Planificación del Talento Humano institucional hasta el 31 de marzo de cada año; y

c) Aprobar Planes de Racionalización y Optimización del Talento Humano sustentados en las plantillas de talento humano que comprendan procesos de desvinculación por supresión de puestos con su correspondiente partida, renuncias voluntarias con indemnización, compras de renuncias obligatorias con indemnización y retiros voluntarios para acogerse a jubilación;

Art. 10.- A la Dirección Financiera.- Le corresponde emitir el dictamen presupuestario respecto a los gastos de personal que se produzcan como efecto de la planificación del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, de conformidad a lo previsto en el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

Art. 11.- A la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.- Le corresponde:

a) Ingresar y actualizar la información de la planificación del talento humano en el Sistema Integrado de Información del Talento Humano del Ministerio del Trabajo;

b) Realizar el análisis del portafolio de los productos y servicios de cada unidad o proceso interno, con los responsables de los mismos y las unidades de planificación y/o procesos institucionales o quienes hagan sus veces, con la finalidad de validar que esos productos y servicios se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y estén de acuerdo con la planificación institucional;

c) Asesorar a los responsables de cada unidad o proceso interno en la elaboración de la plantilla de talento humano; validar técnicamente la misma; y consolidar la plantilla de talento humano institucional;

d) Elaborar el plan de optimización y racionalización del talento humano de conformidad con los resultados de la plantilla de talento humano consolidada y someterlo a la aprobación del Concejo Cantonal;

e) Elaborar informes previos a la contratación de personal con sujeción a lo previsto en el artículo 58 de la LOSEP;

f) Elaborar informes previos para traslados administrativos internos, traspaso institucionales e interinstitucionales, comisiones para la prestación de servicios en otras instituciones, habilitación de partidas, creaciones, supresiones de puestos y/o compras de renuncias obligatorias, que se sustenten en el plan de optimización y racionalización de talento humano; y

g) Elaborar la matriz de reportes consolidados de información establecida en la presente Norma Técnica;

Art. 12.- A los responsables de las unidades o procesos internos. - Les corresponde el levantamiento de la plantilla de talento humano de su unidad o proceso interno, y la custodia de los registros físicos o digitales que respalden el proceso de validación por parte de la UATH institucional y de aprobación y control del Concejo Cantonal.

Capítulo IV

DE LAS POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR PÚBLICO

Art. 13.- Definición.- La planificación del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro consiste en el análisis de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano que requiera el Municipio para su eficaz y eficiente funcionamiento.

Art. 14.- De las políticas.- La planificación del talento humano se sujetará a las siguientes políticas generales:

a) La medición y análisis de la demanda y la oferta del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro y la identificación de necesidades;

b) La emisión de directrices y lineamientos para la implementación de la planificación del talento humano; y,
c) La ejecución de la evaluación de la planificación del talento humano, para la retroalimentación y mejora de este Subsistema.

La planificación del talento humano deberá articularse con el plan de desarrollo territorial.

Capítulo V DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO INSTITUCIONAL

Art. 15.- Requisito previo.- Para la ejecución del proceso de planificación del talento humano, deberá encontrarse legalmente expedido el estatuto orgánico por procesos, el que deberá contener el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional, y que deberán estar acorde a la planificación institucional. El estatuto podrá ser reformado en función de los procesos de reestructuración institucional.

El portafolio de productos o servicios de cada unidad o proceso interno, deberá ser validado por la UATH institucional, previo al levantamiento de la plantilla de talento humano.

Es responsabilidad conjunta de la UATH institucional y de cada unidad administrativa interna el levantamiento de la plantilla de talento humano.

Art. 16.- De los componentes de la planificación del talento humano.- El proceso de la planificación del talento humano, estará integrado por los siguientes componentes:

- a) Diagnóstico institucional del talento humano;
- b) Determinación de la plantilla de talento humano; y,
- c) Optimización y racionalización del talento humano.

Sección I DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO

Art. 17.- Del diagnóstico institucional del talento humano.- Permitirá realizar un análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad o proceso interno para la generación de los productos y servicios de demanda interna o externa, así como definir los planes de optimización y racionalización del talento humano.

La UATH institucional a través del Sistema Integrado de Información del Talento Humano, para obtener el número actual de las y los servidores públicos por unidad o proceso interno, deberá de manera continua mantener actualizada la siguiente información:

a) Datos institucionales:

1. Nombre de la institución; y,

2. Tipología institucional.

b) Datos de la o el servidor:

1. Partida general;
2. Partida individual;
3. Nivel o proceso;
4. Unidad administrativa;
5. Lugar de trabajo;
6. Apellidos y nombres del servidor;
7. Puesto institucional;
8. Grupo ocupacional;
9. Ámbito del puesto (cantonal, parroquial);
10. Grado;
11. Remuneración mensual unificada;
12. Fecha de nacimiento;
13. Edad;
14. Género;
15. Etnia;
16. Instrucción formal;
17. Régimen laboral;
18. Modalidad de prestación de servicios (nombramiento permanente, nombramiento provisional o contrato de servicios ocasionales);
19. Fecha de ingreso a la institución;
20. Tiempo de servicio en la institución;
21. Número de aportaciones al IESS;
22. Tiempo de servicio en el sector público;
23. Discapacidad; y,
24. Enfermedades catastróficas.

Sección II DE LA PLANTILLA DE TALENTO HUMANO

Art. 18.- De la plantilla de talento humano.- Es el número de servidores públicos requeridos por cada unidad o proceso interno que integran la estructura orgánica institucional para el logro de sus productos o servicios, la que será elaborada de acuerdo con la presente Norma Técnica, y cuyos resultados permitirán establecer la línea base de la planificación del talento humano institucional a la fecha de la emisión de la misma. No se podrá realizar o celebrar ningún contrato de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos, desvinculación o supresión de puestos, compra de renuncias con indemnización no fundamentada en la misma.

Art. 19.- Del establecimiento de la plantilla de talento humano.- La plantilla de talento humano se realizará a través del análisis de las cargas de trabajo mediante la aplicación de factores de frecuencia, volumen y tiempo efectivo de ejecución de las actividades para el logro de los productos o servicios de cada unidad o proceso interno. Se excluyen de este procedimiento las actividades realizadas por los puestos de los niveles jerárquico superior, apoyo administrativo y de servicios generales, que se sujetarán a políticas sobre la base de la estructura orgánica institucional.

Art. 20.- De la metodología para la determinación de la plantilla de talento humano.- Para la elaboración de la plantilla de talento humano se considerará la siguiente metodología:

- a) El responsable de cada unidad o proceso interno, en coordinación con la UATH y las unidades de planificación y/o procesos, validarán el portafolio de productos y servicios y determinarán que estos se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y en la planificación institucional.

En el caso de productos o servicios que no consten en el estatuto orgánico, se los incorporará siguiendo lo dispuesto en la Norma Técnica de Diseño de Reglamentos o Estatutos Orgánicos de Gestión Organizacional por Procesos; y si estos no constan en la planificación institucional, se los incluirá previo informe de la UATH institucional;

b) El responsable de cada unidad o proceso interno elaborará el proyecto de plantilla de talento humano, sobre la base del análisis de las actividades para el logro de los productos o servicios intermedios a través de los factores de frecuencia, volumen y tiempo;

c) El responsable de cada unidad o proceso interno sobre la base del análisis de las actividades realizará el dimensionamiento de la estructura posicional por roles, la que servirá como insumo para la elaboración de la descripción y perfil de los puestos; y,

d). - La UATH institucional aprobará la consistencia técnica de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno y lo consolidará de manera institucional, previa validación por parte de la unidad de procesos o quien hiciere sus veces.

Art. 21.- Definiciones para la elaboración de la plantilla de talento humano. - Se deberá considerar las siguientes definiciones y criterios:

a) **Actividad operativa.** - Acción consecutiva y necesaria para el logro de un producto o servicio intermedio;

b) **Actividad de gestión.** - Acción de valor agregado que incide en la definición o decisión para el logro de un producto o servicio intermedio;

c) **Producto o servicio intermedio.** - Resultado de una actividad que es consecuente y complementaria para el logro de un producto o servicio final;

d) **Producto o servicio final.** - Resultado de un proceso, orientado a la satisfacción de la demanda de los usuarios internos o externos. Debe estar alineado al portafolio de productos y servicios del estatuto orgánico institucional y a la planificación institucional;

e) **Parámetros de medición.** - Frecuencia, volumen y tiempo de cada producto o servicio intermedio:

e.1) **Frecuencia.** - Es un dato referencial respecto al período de tiempo para la ejecución de una actividad y obtención de un producto o servicio intermedio.

e.2) **Volumen de acuerdo a la frecuencia.** - Se refiere al número de productos o servicios intermedios resultantes de cada actividad, desarrollados de acuerdo a la frecuencia establecida.

e.3) **Tiempo.** - El tiempo mínimo y máximo invertido en la ejecución de cada actividad, misma que se establecerá en minutos.

Art. 22.- Del respaldo documental. - La información que sustente el levantamiento de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno, deberá contar con los respaldos respectivos a través de registros físicos o digitales que estarán bajo la custodia del responsable de la unidad o proceso interno, y que permitirá una adecuada validación por parte de la UATH

institucional.

Art. 23.- De la modificación de la plantilla de talento humano. - La plantilla de talento humano podrá ser modificada de conformidad a la metodología prevista en el artículo 20 de la presente Norma Técnica, sólo en los siguientes casos:

a) Cuando se determine variación en el volumen de productos o servicios en función de la demanda de usuarios internos o externos (superior o inferior a la línea base establecida en la plantilla);

b) Cuando la institución amplíe su cobertura de productos y servicios para cubrir la demanda potencial no satisfecha, o disminuya esa cobertura por falta de demanda, considerando la infraestructura, equipos, materiales, tecnología y otros recursos;

c) Si las unidades o procesos institucionales asumieren productos o servicios no considerados originalmente en su portafolio, o redujeran los productos o servicios, previa reforma del estatuto orgánico institucional;

d) Por creación, fusión o eliminación de unidades o procesos internos, previa reforma del estatuto orgánico institucional; y,

e) Para activar o desactivar productos y servicios en los distintos niveles desconcentrados de la institución (cantonal y parroquial) no considerados en el análisis de la plantilla.

Art. 24.- De la interacción con la clasificación de puestos. - Los puestos definidos en la estructura posicional por roles de cada unidad o proceso interno, serán descritos, valorados y clasificados dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas establecidas.

El procedimiento de descripción, valoración y clasificación de los puestos se definirá de acuerdo con la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, emitida por esta Ordenanza.

Sección III

DE LA OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Art. 25.- Del proceso de optimización y racionalización del talento humano. - Con base en las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal determinadas en la plantilla de talento humano, la UATH institucional podrá ejecutar procesos de optimización y racionalización del talento humano a través de planes acordes a la disponibilidad presupuestaria que permita su implementación.

Art. 26.- Del contenido del plan de optimización y racionalización del talento humano. - El plan de optimización y racionalización del talento humano contendrá los siguientes campos de gestión del talento humano:

a) **Movimientos de personal.** - Las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal entre la situación actual y la situación propuesta establecida en la plantilla del talento humano, se podrá cubrir a través de los siguientes movimientos de personal:

a.1. **Traslado administrativo a otras unidades o procesos internos.** - Cuando una unidad o proceso interno disponga de personal que no reúne con el perfil de exigencias de los

puestos, este podrá ser trasladado a un puesto vacante dentro de la misma institución de igual clase y categoría o de distinta clase, pero de igual remuneración, siempre y cuando cumpla con el perfil del nuevo puesto;

a.2. Traspaso de puestos a otras unidades. - Cuando una unidad o proceso interno disponga de puestos excedentes de acuerdo a la plantilla de talento humano, se podrá traspasar presupuestariamente un puesto a otra unidad interna. La UATH administrará la base de datos de los puestos que pueden ser traspasados a otras unidades.

En el caso de los traspasos, se realizarán a petición de la unidad requirente y previo informe de la UATH institucional, sobre el cual la autoridad nominadora podrá autorizar el traspaso respectivo; y,

a.3. Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones. - A fin de garantizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, las y los servidores de carrera que se encuentran en comisión de servicios con remuneración deberán reintegrarse a la institución, salvo el caso de aquellos cuyos requerimientos hayan sido cubiertos a través de otros movimientos de personal. La UATH institucional deberá emitir el informe técnico respectivo.

b) Habilitación de partidas vacantes. - A fin de realizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, adicionalmente a los movimientos de personal, se considerará la habilitación de las partidas vacantes, las cuales serán aprobadas con autorización del Alcalde y/o su delegado, previo informe técnico y favorable de la UATH y la certificación presupuestaria institucional que garantice el financiamiento de la ocupación de estas partidas.

Todos los procesos de habilitación de partidas vacantes, se convalidarán conforme los actos administrativos aprobados por la máxima autoridad institucional y/o su delegado y validados por la Dirección Financiera.

c) Contratos de servicios ocasionales. - Se podrá incorporar personal bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, para cubrir la brecha de necesidades de incremento de personal entre la situación actual y la situación propuesta determinada en la plantilla de talento humano, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la presente Norma Técnica, y que por razones presupuestarias no fuese posible la creación de los puestos. El financiamiento de los contratos de servicios ocasionales será con cargo al presupuesto institucional, y no incrementará la masa salarial.

Los contratos de servicios ocasionales deberán sujetarse a los parámetros establecidos en el artículo 58 de la LOSEP.

La institución podrá incorporar personal bajo la modalidad de servicios ocasionales por contrato por un período máximo de doce meses, tiempo en el cual, de persistir la necesidad, deberá crear los puestos requeridos para actividades permanentes y convocar a los concursos de méritos y oposición.

En el caso del personal contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales que certifique cualquier porcentaje de discapacidad y se encuentre ejecutando actividades permanentes, sus puestos deberán ser considerados como un requerimiento prioritario de creación.

No podrán celebrarse contratos de servicios ocasionales que

no se encuentren contemplados y aprobados en la Planificación Anual del Talento Humano.

d) Creaciones de puestos. - Se realizarán una vez que la institución haya agotado los movimientos de personal y la habilitación de las partidas vacantes disponibles, siempre y cuando la institución cuente con los recursos presupuestarios correspondientes o, en su defecto, se cubran con los recursos asignados para la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, a fin de que no se incremente la masa salarial institucional en el rubro de gasto corriente.

Las unidades o procesos institucionales por ningún motivo podrán sobrepasar el número de puestos establecidos en la plantilla de talento humano, salvo que esta se modifique de conformidad con el artículo 24 de la presente Norma Técnica.

e) Supresiones de puestos. - En el plan de optimización y racionalización del talento humano se podrá establecer partidas a suprimirse por efectos de excedentes en la plantilla del talento humano de la institución, y previamente haber agotado los movimientos de personal que permitan reubicar al personal titular de los puestos en otras unidades o procesos internos u otras instituciones.

Los puestos ocupados por personas con discapacidad no serán sujetos de supresión de partidas de conformidad a lo dispuesto en el último inciso del artículo 60 de la LOSEP.

f) Desvinculación de personal. - Dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano, podrá establecerse personal sujeto a desvinculación de conformidad a lo previsto en la LOSEP, su Reglamento General, la Ley de Seguridad Social y la Ley Orgánica de Discapacidades. El plan de desvinculación será aprobado por la autoridad nominadora o su delegado, se requerirá el informe técnico de la UATH institucional y la certificación financiera respectiva.

Art. 27.- Delapriorizaciónparacubrirbrechasderequerimiento de personal. - La dotación de personal establecida en el plan de optimización y racionalización del talento humano, deberá ser atendido priorizando las necesidades de las unidades o procesos internos de acuerdo con la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria respectiva.

Sección IV DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Art. 28.- De la consolidación de la planificación del talento humano. - Constituye los resultados integrales de la planificación del talento humano, y considera en este caso, la información obtenida del análisis de la situación actual y la situación propuesta en la plantilla de talento humano, y la optimización y racionalización de los mismos, determinando las reales necesidades de movimientos de personal, contratos de servicios ocasionales, creaciones, supresiones de puestos y desvinculaciones de personal en cumplimiento a las disposiciones de la presente Norma Técnica.

La matriz consolidada de planificación de talento humano, contendrá:

1. Número actual de las y los servidores por unidad o proceso según plantilla;
2. Número propuesto de las y los servidores por unidad o proceso según plantilla;

3. Reporte de brechas (+/-) por unidad o proceso; y,
4. Plan de optimización y racionalización que generará un informe que contendrá:

- a. Traslados administrativos institucionales;
- b. Traspasos administrativos institucionales e interinstitucionales de puestos;
- c. Comisiones para la prestación de servicios en otras instituciones;
- d. Contratos de servicios ocasionales;
- e. Habilitación de puestos vacantes;
- f. Creación de puestos;
- g. Supresión de puestos; y,
- h. Desvinculaciones de personal.

Para la generación de esta matriz, se aplicarán los instrumentos técnicos previstos en el Anexo I de esta Ordenanza por parte de la UATH institucional.

Capítulo VI DEL CONTROL Y LAS SANCIONES

Art. 29.- Del control.- El Alcalde o su delegado realizará el control de la planificación e implementación del talento humano, de acuerdo a las siguientes acciones:

a) Verificar de manera anual la generación por parte de la UATH institucional de reportes periódicos de información derivada del diagnóstico del talento humano, a través del Sistema Integrado de Información del Talento Humano – SIITH; y,

b) Supervisar el cumplimiento de los procesos de implementación de la planificación anual del talento humano, inclusive la optimización y racionalización del mismo, de acuerdo al cronograma establecido para el efecto. Del control de las acciones antes descritas, la UATH institucional generará un informe técnico sobre el proceso de implementación de la referida planificación. Informe que será remitido a la Máxima Autoridad institucional para conocimiento del Concejo Cantonal.

Art. 30.- De la falta disciplinaria grave.- De conformidad con el literal b) del artículo 42 de la LOSEP, las o los servidores públicos y los responsables de las unidades administrativas internas en conjunto con el responsable de la UATH institucional, que por su acción u omisión contravengan de manera grave la presente Norma Técnica, esto es, que reporten y/o validen información sin sustento para la elaboración de la plantilla de talento humano o el plan de optimización o racionalización, serán sancionados, previo el correspondiente sumario administrativo con suspensión en el ejercicio de su puesto hasta por 30 días.

CAPÍTULO VII DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN

Art. 31.- Objeto.- El objeto del presente capítulo es normar el procedimiento para la cesación, forma de cálculo y pago de la indemnización por supresión de puestos y partidas y compra de renuncia obligatoria con indemnización; y, compensación por retiro voluntario para acogerse a la jubilación o renuncia voluntaria.

Art. 32.- De la compensación o indemnización.- La indemnización y/o compensación constituyen el reconocimiento económico al que tienen derecho las servidoras y los servidores públicos que se acojan a planes de retiro voluntario para acogerse a la jubilación, supresión de puestos, renunciaciones voluntarias y compra de renunciaciones obligatorias con

indemnización, una vez que ésta ha sido aceptada o ejecutada en función de planes de reestructuración, racionalización y optimización del talento humano, que surtirán efectos a partir de la notificación del acto administrativo que corresponda y cuyo pago se deberá realizar una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ordenanza.

Art. 33.- Procedimiento para iniciar el trámite de retiro voluntario para acogerse a la jubilación ante el IESS o renuncia voluntaria. - Para poder acogerse al beneficio de la jubilación ante el IESS, la servidora o servidor público municipal, deberán presentar los siguientes requisitos:

1. Solicitud escrita dirigida al Alcalde o Alcaldesa;
2. Informe de la Dirección de Talento Humano, en el que acredite cumplir los requisitos para acogerse a la jubilación del IESS junto con los soportes respectivos que para el efecto emita el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;
3. Aceptación de la solicitud presentada por la servidora o servidor público municipal por parte de la Autoridad Nominadora o su delegado, previo la certificación de disponibilidad presupuestaria por parte de la Dirección Financiera e informe favorable de la Dirección de Talento Humano.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, atenderá el número de solicitudes en orden de prelación conforme la disponibilidad presupuestaria aprobada para cada ejercicio fiscal. Se dará prioridad a las personas que tengan 70 años o más por edad avanzada, padezcan de enfermedad catastrófica o tenga algún grado de discapacidad o tengan a su cuidado parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad.

Las solicitudes se recibirán hasta el 31 de julio de cada año y se ejecutarán en el siguiente ejercicio fiscal previo el cronograma establecido para el efecto el cual será comunicado a la o el servidor. Por excepción y siempre que exista disponibilidad presupuestaria podrá ejecutarse durante el mismo ejercicio fiscal conforme al orden de prelación de las solicitudes o atención prioritaria a servidores que cumplan las condiciones descritas en el párrafo anterior.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, pagará a las servidoras y servidores públicos municipales que se acojan a la jubilación por edad, siempre y cuando cumplan con los requisitos para la jubilación prevista en la Ley de Seguridad Social, pagará el monto fijado en el Art. 129 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Para el caso de las renunciaciones voluntarias se estará a lo dispuesto en la disposición general décima segunda de la LOSEP, esto es la compensación de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general vigente al año 2015 por cada año de servicio, contados a partir del inicio del quinto año de prestar sus servicios en la misma Institución.

Art. 34.- De las renunciaciones voluntarias no planificadas.- En los casos de las servidoras y servidores públicos municipales que no solicitaron su inclusión en el plan institucional anual de renuncia voluntaria o no fueron considerados en el plan institucional, pero debido a circunstancias personales, deben formalizar sus renunciaciones voluntarias, estas podrán ser aceptadas por la autoridad nominadora; sin embargo el monto de indemnización que percibirán en calidad de compensación por renuncia voluntaria no planificada, será el equivalente

al 10% del valor calculado conforme lo señalado en la Disposición General Décima Segunda de la Ley Orgánica de Servicio Público, debiendo para aquello cumplir los requisitos determinados en la presente Ordenanza.

Art. 35.- De las compras de renunciaciones obligatorias con indemnización.- En el caso de que se inicie procesos de reestructuración institucional, racionalización y optimización del talento humano institucional, que implique supresión, fusión o reorganización de las unidades administrativas que la conforman, reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, desconcentración, duplicación de funciones, de unidades administrativas internas o simplificación de trámites, procedimientos o procesos; superposición, duplicación o eliminación de actividades o implementación de manuales de descripción, clasificación y valoración de puestos con nuevos perfiles acorde a la reforma al estatuto orgánico de gestión por procesos, todo lo cual responderá a la planificación institucional; las y los servidores serán sujetos a procesos de compra de renunciaciones obligatorias con indemnización, en cuyo caso se pagará la indemnización de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general vigente al año 2015 por cada año de servicio contados a partir del inicio del primer año de prestar sus servicios en el sector público, lo cual se validará con el historial laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 36.- La Dirección de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, será la encargada de establecer, de ser pertinente el plan de desvinculación laboral por retiro voluntario para acogerse a la jubilación o renunciaciones voluntarias, en función de procesos de reestructuración institucional, racionalización y optimización del talento humano y el plan de compra de renunciaciones obligatorias con indemnización.

Para la elaboración del plan de desvinculación por renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación se realizarán conforme al siguiente procedimiento:

a) La Dirección de Talento Humano elaborará durante cada año, para la aprobación de la máxima autoridad o su delegado, el Plan Anual de Desvinculación laboral de las servidoras y los servidores públicos de la Institución el cual registrará a partir del siguiente ejercicio fiscal, tomando como base las estadísticas de renunciaciones voluntarias o retiros voluntarios de años anteriores en caso de existir y/o las solicitudes de servidores públicos que quisieren acogerse a este plan. El Plan Anual de Desvinculación Laboral, contendrá: () nombres y apellidos completos de la servidora o del servidor, () número de cédula de ciudadanía () función o rol que desempeña, () remuneración actual () edad, () sexo y, () nivel de instrucción;

b) Una vez aprobado el Plan Anual de Desvinculación Laboral, al primer día laborable, la Dirección de Talento Humano, mediante memorando circular pondrá en conocimiento de las servidoras y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, el inicio del Plan Anual de desvinculación Laboral por renuncia o retiro voluntario de sus servidoras y servidores, que estará sujeto a la disponibilidad presupuestaria, señalando la forma de cálculo de la indemnización por este concepto;

c) Dentro de los quince días laborables siguientes a la fecha de notificación del memorando circular, las servidoras y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal

del cantón San Francisco de Milagro, presentarán por escrito su renuncia o retiro voluntarios ante la Dirección de Talento Humano, debiendo señalar sus nombres y apellidos completos, el número de cédula de identidad o ciudadanía, cargo que desempeña y edad;

d) La Dirección de Talento Humano deberá verificar los años de servicio en la Institución de las servidoras y los servidores que hubieren presentado su renuncia voluntaria o retiro voluntario.

e) La Dirección de Talento Humano notificará la aceptación de la renuncia, retiro y la cesación de funciones, a través de la acción de personal correspondiente, a la servidora o el servidor público beneficiario de la indemnización por renuncia o retiro voluntaria. La desvinculación del personal se realizará de manera progresiva, precautelando el normal desenvolvimiento institucional.

f) La indemnización se cancelará dentro de los quince días siguientes a partir de la notificación de la acción de personal correspondiente, previo la suscripción obligatoria de un acta de entrega recepción de los bienes y archivos bajo su responsabilidad.

Similar procedimiento se utilizará en el caso de jubilación por edad.

Art. 37.- Exclusión al Plan de Desvinculación Laboral. - Las servidoras o servidores que, a la fecha de aprobación del plan anual de desvinculación laboral, se hubiere iniciado o se esté sustanciando un sumario administrativo, no podrán percibir su indemnización hasta la conclusión del mismo, siempre que fuere la resolución absoluta.

Concluido el proceso de sumario administrativo disciplinario en el que se establecieron responsabilidades, la indemnización prevista en esta norma no procederá en sujeción a lo dispuesto en el inciso segundo de la Décima Segunda Disposición General de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Art. 38.- Del Plan de Desvinculación Laboral por Compra de Renuncia obligatoria con indemnización. - La Dirección de Talento Humano en función de procesos de reestructuración, racionalización y optimización del talento humano podrá diseñar acorde a las necesidades institucionales un plan de compra de renuncia obligatoria con indemnización.

En función de la revisión de la estructura organizativa institucional que requiera la actualización del manual de descripción, clasificación y valoración de puestos, en el cual se asignan responsabilidades, acciones, cargos, y se establecen los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidoras y servidores de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio acorde a la realidad y necesidad institucional que permita contar con los cuadros de profesionales y técnicos con el que se pueda lograr mayores índices de eficacia, eficiencia y satisfacción frente a los clientes internos y externos.

En función de Procesos de Racionalización del Talento Humano, la institución podrá requerir de puestos que respondan a los propósitos de cada unidad operativa, administrativa, de apoyo o asesoramiento, en función de atribuciones y responsabilidades, con el fin de mejorar los sistemas de eficiencia con el buen uso del recurso que dispone, y a la que, es necesario que mantenga principalmente al personal comprometido con la gestión, es decir a aquellas servidoras y servidores que reflejan una

mística de entrega al trabajo especialmente en el cumplimiento de metas, objetivos y una excelente calidad en el servicio.

Art. 39.- Procedimiento para la ejecución del Plan de Desvinculación Laboral por Compra de Renuncia obligatoria con indemnización.- La aprobación y ejecución del plan de desvinculación laboral por compra de renuncia obligatoria con indemnización se realizará conforme al siguiente procedimiento:

a) La Dirección de Talento Humano elaborará el Plan de Desvinculación Laboral por compra de renuncia obligatoria con indemnización junto con los justificativos técnicos respectivos, mismo que estará sujeto a la disponibilidad presupuestaria, señalando la forma de cálculo de la indemnización que deberá recibir la o el servidor público beneficiario. El Plan de Desvinculación Laboral por compra de renuncia obligatoria con indemnización, cada año será sometido a la aprobación de la máxima autoridad o su delegado y registrará a partir del siguiente ejercicio fiscal. Por excepción y en función de procesos de reestructuración institucional podrán ser ejecutados durante el ejercicio fiscal en que se desarrolle el citado proceso.

b) Una vez aprobado el Plan Anual de Desvinculación Laboral por compra de renuncia obligatoria con indemnización, dentro de los quince días laborables siguientes, la Dirección de Talento Humano notificará a la o el servidor público beneficiario con la acción de personal correspondiente del cese de sus funciones, junto con la indicación del monto que recibirá por este concepto. La desvinculación del personal se realizará de manera progresiva, precautelando el normal desenvolvimiento institucional.

La Dirección de Talento Humano deberá verificar los años de servicio laborados en el sector público de las servidoras y los servidores, a fin de efectuar el cálculo respectivo;

La indemnización se cancelará dentro de los quince días siguientes a partir de la notificación de la acción de personal correspondiente, previo la suscripción obligatoria de un acta de entrega recepción de los bienes y archivos bajo su responsabilidad.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, establecerá de manera planificada el número máximo de renunciaciones a ser tramitadas y financiadas en cada año de acuerdo a este instrumento legal, debiendo para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes en coordinación con la Dirección Financiera.

Segunda. - La Dirección de Talento Humano deberá:

- a) Cubrir, acorde a las necesidades institucionales de prestación del servicio, con personal calificado las vacantes generadas; y,
- b) Controlar los procesos de entrega recepción de información, documentación Oficial, equipos y otros bienes que estuvieren a cargo del servidor que cesa en funciones.

Tercera. - La Dirección de Talento Humano y Dirección Financiera, efectuarán las acciones necesarias para contar con la disponibilidad de recursos presupuestarios para el pago a las servidoras y servidores de conformidad a los casos que corresponda y que se encuentran determinados en esta Ordenanza.

Cuarta. - El incumplimiento de la presentación del acta entrega

- recepción de los bienes, documentos y trámites a cargo de la persona sujeta a la compensación o indemnización por proceso de desvinculación, será comunicado por la Dirección de Talento Humano a la Contraloría General del Estado para el establecimiento de responsabilidades a que hubiere lugar.

Quinta. - La Dirección de Talento Humano, remitirá la nómina completa del personal desvinculado que implique el pago de indemnizaciones o compensaciones al Ministerio de Trabajo para los efectos legales pertinentes.

La Autoridad Nominadora con asesoramiento de Talento Humano en coordinación con la Dirección Financiera, analizarán y determinarán la necesidad de proceder a llenar la o las partidas que quedaren vacantes por la renuncia voluntaria, retiro voluntario para acogerse a la jubilación o compra de renuncia con indemnización, que en ningún caso podrá ser mayor al 10% del personal desenrolado, priorizando el talento humano municipal existente.

Conforme lo preceptuado en el artículo 108, inciso sexto del Reglamento General a la Ley orgánica del servicio Público, exceptúese de la indemnización prevista en esta Resolución a los servidores de libre remoción y nombramiento, con nombramientos provisionales, con nombramientos a período fijo, con contratos. De servicios ocasionales, así como los puestos contemplados en el nivel jerárquico superior.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - Por esta única vez, se dispone que en el plazo de hasta 90 días se ejecute un proceso de reestructuración institucional y plan de optimización y racionalización del talento humano con el objeto de medir cargas laborales, optimizar el personal existente y establecer de ser el caso excedentes de personal que serán sujetos a planes de desvinculación con el objeto de reducir la masa salarial y obtener un ahorro institucional en gasto corriente para una correcta administración y funcionamiento del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro. La Planificación del Talento Humano que contendrá los procesos antes señalado deberá ser validada por la Dirección de Talento Humano y aprobada por el Concejo Cantonal dentro del plazo máximo señalado.

Segunda. - Por esta única vez, para la elaboración y ejecución del plan de desvinculación por renuncia voluntaria y retiro voluntario para acogerse a jubilación, la Dirección de Talento Humano, pondrá en conocimiento de las y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, el inicio del plan de desvinculación que será ejecutado conforme la disponibilidad presupuestaria durante el presente ejercicio fiscal o el siguiente en el año 2020.

Tercera. - De las directrices y lineamientos para la elaboración de la Planificación del Talento Humano para el ejercicio fiscal 2019. - La UATH, deberá cumplir con las siguientes directrices y lineamientos:

- 1.- Se adoptará con carácter obligatorio la regulación 70/30 que consiste en que las Unidades Administrativas contarán con personal en los procesos habilitantes de apoyo y asesoría en un máximo del 30% mientras que el 70% del personal deberá corresponder a procesos generadores de valor agregado o sustantivo con énfasis en la dotación de perfiles profesionales que contribuyan al desarrollo de los productos y servicios propios de cada proceso sustantivo. Esta medida aplicará para nombramientos permanentes, provisionales y contratos

ocasionales.

2.- El personal excedente que resulte de la aplicación de la regulación descrita en el numeral anterior, será sujeto a procesos de supresión de puestos y partidas presupuestarias, la indemnización a que hubiere lugar se financiará con cargo al presupuesto institucional o con financiamiento externo destinado para el efecto.

3.- Los puestos de trabajo que actualmente se encuentren ocupados con nombramiento permanente serán medidos con plantillas de talento humano que sirvan para medir cargas laborales y establecer brechas ocupacionales que establezcan excedentes de personal el cual por razones económicas y funcionales serán sujetos a procesos de supresión de puestos y partidas presupuestarias.

4.- No se podrá someter a procesos de supresión de puestos al personal que tenga enfermedad catastrófica o personas con discapacidad, sin embargo, se someterán a la medición de cargas laborales, en caso de detectarse excedente de personal en las áreas en las cuales actualmente laboran, serán reubicados acorde al perfil que cumplan en unidades administrativas donde puedan potenciar sus capacidades. En el caso de personas con enfermedad catastrófica se otorgará un trato preferente en el cual se reasignarán tareas acordes al rendimiento que pueda desempeñar, sin que en ningún caso pueda ser motivo de destitución, el hecho de que las evaluaciones del desempeño no cumplan con los estándares mínimos previstos en la norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño.

5.- La UATH revisará y actualizará los perfiles en los roles profesional y no profesional vigentes en el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de puestos promoviendo la profesionalización y especialización en todas las unidades administrativas pertenecientes a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría y sustantivos o agregadores de valor. Los perfiles serán distribuidos acorde a la carga laboral en las áreas que resulten necesarias luego de la aplicación de las plantillas de talento humano.

6.- En caso de que la persona que actualmente ocupe un puesto que, luego de la elaboración de las plantillas del Talento Humano, se determine excedente podrá ser sujeto al proceso de supresión del puesto y partida, y será indemnizada conforme la normativa prevista en la Ley Orgánica de Servicio Público.

7.- El Alcalde podrá disponer, por razones técnicas, funcionales y/o económicas, la reestructuración institucional, la supresión o fusión de unidades administrativas, áreas o puestos de la institución, previo informe técnico favorable de la UATH, de lo cual, la Dirección Financiera emitirá un informe para determinar los efectos generados en ahorro de recursos destinados a la masa salarial. Este proceso podrá darse por las siguientes causas:

a) Racionalización de la institución, que implique supresión, fusión o reorganización de las unidades administrativas que la conforman;

b) Reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, desconcentración, duplicación de funciones, de unidades administrativas internas o simplificación de trámites, procedimientos o procesos; todo lo cual responderá a la planificación institucional; y,

c) Racionalización y optimización del talento humano a causa de superposición, duplicación o eliminación de actividades.

Cuarta.- En caso de emprenderse un proceso de reestructuración institucional, los nombramientos provisionales expedidos por excepción para ocupar puestos cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición, acorde lo previsto en el Art. 18 letra c) del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, perderán vigencia y serán declarados desiertos sin que pueda continuarse con los procesos selectivos, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 39 letra g) de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, expedida mediante Acuerdo Ministerial No. 22, publicado en el Registro Oficial No. 437 de 27-feb.-2019, por tanto los servidores que actualmente ocupen esos cargos serán cesados por pérdida de la vigencia de la causal bajo la cual fueron otorgados. Para el efecto se realizarán las gestiones pertinentes ante el Tribunal de Méritos y Oposición y Apelaciones.

La partida que se encuentre vacante podrá ser llenada, con nombramiento provisional, una vez que se concluya el proceso de reestructuración institucional que contendrá los siguientes instrumentos:

- Reforma al Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos
- Actualización del Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos
- Plan de Racionalización y Optimización del Talento Humano
- Plan de Desvinculación

Los procesos antes referidos tendrán su sustento en las plantillas de talento humano.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se derogan todas las disposiciones de igual o menor jerarquía que contradigan o se opongan a lo establecida en esta Ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial y/o página web institucional.

Dada y firmada en la sala de sesiones del Ilustre Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, a los cuatro días del mes de Julio del año dos mil diecinueve.

f.) Ing. Francisco Asan Wonsang, **ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO.**

f.) Ab. Danny Andrade Suarez, **SECRETARIO DEL CONCEJO Y GENERAL.**

CERTIFICO.- Que la presente "ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO" fue discutida y aprobada por el Ilustre Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, en Sesiones Ordinarias de fechas 27 de Junio y 04 de Julio del 2019, en primer y segundo debate, respectivamente.

Milagro, julio 04 de 2019

f.) Ab. Danny Andrade Suárez, **SECRETARIO DEL CONCEJO Y GENERAL**

De conformidad con lo prescrito en los Artículos 322 y 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, SANCIONO la presente **"ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO"** y ordeno su PROMULGACIÓN a través de la Gaceta Oficial y/o Página Web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro.

Milagro, julio 05 de 2019.

f.) Ing. Francisco Asan Wonsang, **ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO.**

Sancionó y Ordenó la promulgación a través de la Gaceta Oficial y/o Página Web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, de la presente **"ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO"**, el Ing. Francisco Asan Wonsang, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, a los cinco días del mes de julio del año dos mil diecinueve. LO CERTIFICO.

Milagro, julio 05 de 2019

f.) Ab. Danny Andrade Suárez **SECRETARIO DEL CONCEJO Y GENERAL**

