



Pastaza
GOBIERNO PROVINCIAL

ORDENANZA

No. 123

**“ORDENANZA REFORMATORIA A LA
ORDENANZA TÉCNICA PARA LA
ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE
CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y LAS ESCALAS
REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS
AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO
SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL
SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PROVINCIAL DE PASTAZA”.**

Año 2022

**Ing. Jaime Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL DEL GADPPz**

ADMINISTRACIÓN 2019 – 2023

Síguenos:     Gadpastaza

ORDENANZA No. 123

“ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I CONSIDERACIONES PREVIAS:

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza es una institución de derecho público, que goza de autonomía política, administrativa y financiera y representa a la Provincia. Tiene personería jurídica con capacidad para realizar los actos que fueren necesarios para el cumplimiento de sus fines, atribuciones y deberes, según lo determina la Constitución de la República Art. 238, y el Código Orgánica de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD en sus artículos 2, 4, 5, 6, 40 y siguientes.

La satisfacción de las necesidades colectivas y de interés público de la Provincia es lo más importante, y el brazo ejecutor de las políticas públicas de carácter provincial se lo realiza a través del recurso humano con el que cuenta el GAD Provincial.

La norma constitucional confiere plena autonomía a los gobiernos provinciales; es decir, que éstos gozan de este atributo con amplitud, lo que les faculta a expedir normas jurídicas, denominadas ordenanzas y resoluciones, el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD es el cuerpo normativo que, por su especialización, desarrolla las competencias constitucionales, y regula la cualidad autonómica concedida a estos entes para alcanzar su eficaz aplicación.

La facultad constitucional de resolver -en forma autónoma- sus asuntos...permite que normativamente se establezcan las escalas remunerativas para los dignatarios, autoridades, funcionarios, y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial.

El Plan de Carrera Provincial tiene sustento en promover la permanencia y estabilidad laboral del personal que presta sus servicios en el GADPPz con el objeto de que puedan ascender a puestos clasificados por tipos de roles, y potenciar el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas en el ejercicio de sus funciones, y en el aspecto humano, contribuir a que, desarrollen su proyecto de vida que les permita proyectarse a corto, mediano y largo plazo en los aspectos que deseen invertir la fuente de ingresos con la que cuenten, y así puedan solventar sus necesidades básicas, personales y familiares.

En el Plan de Carrera propuesto se determinarán mecanismos y criterios de promoción y ascenso de forma horizontal y vertical, estableciendo con claridad las reglas para obtener incremento remunerativo en un sistema de bandas remunerativas por subcategorías dentro de cada grupo ocupacional que conforma la estructura de puestos orgánica con base en un sistema de méritos que recoja los resultados de la evaluación de desempeño.



En la reforma propuesta, se establecen las bandas remunerativas de cada grupo ocupacional para la implementación del sistema de ascensos y promoción.

Por otra parte, la estructura de puestos vigente en la Ordenanza que regulaba el sistema de clasificación de puestos desde el año 2011, no contenía un sistema de clasificación por tipos de roles de puestos, a diferencia del nuevo sistema, por lo que, existe una deuda con el personal que por años viene ejerciendo sus funciones con nombramiento permanente, por lo que, en el presente proyecto se establecen políticas de implementación para la ubicación por tipos de roles de puestos acorde los perfiles de puestos contenidos en el Manual de Puestos Institucional que se realizará con soporte en el levantamiento de puestos constante en el Formulario de Análisis Ocupacional. Lo dicho, permitirá cumplir el principio constitucional en que se sustenta el derecho al trabajo, esto es, A trabajo de igual valor igual remuneración conforme lo previsto en el Art. 326.4 de la Constitución, y el principio de primacía de la realidad de los hechos.

En uso de la autonomía administrativa, política y financiera de la que gozan los GADs, se cuenta con la facultad legislativa para expedir Ordenanzas que regulen el plan de carrera y las políticas para implementar un sistema de clasificación de puestos acorde las realidades locales y financiera propias, adecuándolos a las disposiciones constantes en el marco de la Ley Orgánica del Servicio Público y nuestra propia normativa interna a efectos de regular la carrera del referido personal, así como la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio de los servidores.

El presente plan regula todos los aspectos relacionados a la carrera del servicio civil de los servidores públicos provinciales del GADPPz.

II FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Los artículos 238, 239, 240 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el artículo 40 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establecen que las Prefecturas gozan de plena autonomía política, financiera y administrativa, que se traduce en la regulación del sistema integrado de administración del talento humano institucional.

El artículo 47 letra a) y t) del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establece como atribución y deber del Consejo Provincial dictar ordenanzas, acuerdos y resoluciones para el ejercicio de su facultad normativa;

El recurso humano es lo más importante con lo que cuenta el GADPPz por lo que es necesario fijar un sistema de remuneraciones que contenga escalas remunerativas austeras para el nivel jerárquico institucional, pero que a su vez sea proporcional, equitativo y justo para los servidores públicos, atendiendo las funciones que desempeñe cada servidor, valorando para ello la profesionalización, capacitación, grado de responsabilidad y eficiencia;

El Art. 62 de la LOSEP señala: “Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - 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.*”

El Art. 326 de la Constitución de la República establece, los principios para el ejercicio del derecho al Trabajo, entre ellos el principio de proporcionalidad en el numeral 4 cuyo tenor reza: “A igual trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial al igual que otros órganos que gozan con autonomía administrativa constitucional, son autoridades reguladoras y consecuentemente tienen capacidad jurídica plena para expedir sus propias escalas remunerativas, en lo referente al GRUPO OCUPACIONAL Y GRADO, ajustándose a sus propios principios de equidad remunerativa;

De su parte el artículo 354 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establece que: “En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financiera.”

En este orden, el Art. 360 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establece: “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...”

La Constitución de la República es norma suprema, por lo que prevalece sobre cualquier decreto, resolución, ordenanza o ley; conforme lo señala el Art. 424 cuyo tenor literal expone: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario carecerán de eficacia jurídica...”.

Por lo expuesto la Constitución, y la ley, **reconocen en forma expresa** que los gobiernos seccionales **gozan de autonomía para su organización y funcionamiento**, por lo que, en uso de las atribuciones legales pueden actualizar y fijar el sistema de remuneraciones para los servidores públicos que prestan sus servicios en esta Corporación.

Es competencia del órgano legislativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, regular mediante ordenanza la planificación del Talento Humano. Por lo expuesto, toda vez que de conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 163 de su Reglamento General, los gobiernos autónomos descentralizados deben diseñar y aplicar su propio subsistema de clasificación de puestos, observando para el efecto la normativa general, la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, los techos y pisos remunerativos que emita el Ministerio de Relaciones Laborales y en función de su real capacidad económica, se concluye que corresponde al Gobierno Provincial de Pastaza establecer mediante ordenanza, entre otros aspectos, el Plan de Carrera Institucional con apego a las escalas propias de remuneraciones de los servidores públicos provinciales.

III CONCLUSIÓN

Con los antecedentes y disposiciones legales vigentes que han sido expuestas, esta Dirección de Administración de Talento Humano, emite dictamen favorable para la aprobación de la Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza; que incluye, el Plan de Carrera y Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos, por lo Usted, señor Prefecto podrá presentar para debate y aprobación de los señores Consejeros, el citado Proyecto, toda vez que, el Consejo Provincial como órgano legislativo, ejerce la facultad normativa de conformidad con el Art. 47 letra a) del COOTAD, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 354 y 360 ibídem.

EL CONSEJO PROVINCIAL

CONSIDERANDO:

Constitución de la República del Ecuador

1. Que, el numeral 2 del Art. 225 de la Constitución de la República del Ecuador expresamente señala que son entidades del sector público, 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado;
2. Que, el artículo 226, en concordancia con el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, establecen la obligación de los órganos del Estado, sus servidoras y servidores, a ejercer las competencias y obligaciones que le sean establecidas en la Constitución y la Ley, pero al mismo tiempo señala el carácter justiciable de los derechos;
3. Que, el Art. 227 de la Constitución de la República del Ecuador señala 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;
4. Que, el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley...”*;
5. Que, el segundo inciso del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“(…) La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público...”*;
6. Que, el Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera;



7. Que, el Art. 240 de la Constitución establece que todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y funciones territoriales;
8. Que, la Constitución de la República en el artículo 225, numeral 2, establece que: ‘El Sector Público comprende las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado”;
9. Que, el artículo 263, inciso segundo de la Constitución de la República, estipula que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales tendrán entre sus competencias exclusivas, sin perjuicio de las otras que determine la Ley: ‘...En el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas provinciales”;

Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización

10. Que, el artículo 3 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establece los principios por los que se regirán el ejercicio de la autoridad y las potestades públicas de los gobiernos autónomos descentralizados;
11. Que, el artículo 5, inciso segundo del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD”, manifiesta que ‘La autonomía política es la capacidad de cada gobierno autónomo descentralizado para impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial. Se expresa en el pleno ejercicio de las facultades normativas y ejecutivas sobre las competencias de su responsabilidad; las facultades que de manera concurrente se vayan asumiendo, la capacidad de emitir políticas territoriales; la elección directa de los ciudadanos hace de sus autoridades mediante sufragio universal, directo y secreto; y, el ejercicio de la capacidad ciudadana”;
12. Que, el artículo 6, inciso primero, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD”, establece 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”;
13. Que, el artículo 7, inciso primero, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD, establece “La facultad normativa, 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”;
14. Que, el artículo 47, literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD, manifiesta que “El ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado provincial, mediante la expedición de ordenanzas provinciales, acuerdos y resoluciones”;

15. Que, el artículo 354 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD dispone que los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se registrarán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras;
16. Que, el artículo 360 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD manifiesta 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 o resoluciones de las juntas parroquiales rurales;

Ley Orgánica del Servicio Público

17. Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en materia de Recursos Humanos y Remuneraciones en toda la Administración Pública; además dispone que las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general;
18. Que, el artículo 51 inciso final de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que: "Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración i en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional;
19. Que, el Art. 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el Subsistema de Clasificación de Puestos;
20. Que, el artículo 61 de la Ley Orgánica del Servicio Público y artículo 62 de su Reglamento General, manifiestan sobre el Subsistema de Clasificación de Puestos, que es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la LOSEP;
21. Que, el artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público manifiesta que, en el caso de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales,  diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos;

22. Que, el artículo 104 de la misma Ley, dispone que: “Los puestos serán remunerados sobre una base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.”;

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

23. Que, el artículo 163 tercer inciso del Reglamento General a la LOSEP establece: "En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio del Trabajo. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica";
24. Que, el artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP, dispone que las UATH elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio del Trabajo en el caso de la Administración pública central, institucional y dependiente de la Función Ejecutiva, y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta Ley;
25. Que, el artículo 247 ibídem, dispone que las remuneraciones de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se contemplarán como un porcentaje de la remuneración mensual unificada de la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado, sus entidades y regímenes especiales, correspondiente, las que no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan;
26. Que, el tercer inciso del Art. 163 del Reglamento General de la LOSEP, contempla que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán su propio sistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, respetando la estructura de Puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por esta Cartera de Estado. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica;
27. Que, el Art. 173 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que “Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados; éste manual será aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo) para el caso de la administración



central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo esta ley;

Normas de Control Interno

28. Que, la Norma de Control Interno 200-04 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes. La estructura organizativa de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos. Toda entidad debe complementar su organigrama con un manual de organización actualizado en el cual se deben asignar responsabilidades, acciones y cargos, a la vez que deben establecer los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidores y servidoras”;
29. Que, la Norma de Control Interno 401- 01 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad y los directivos de cada entidad tendrán cuidado al definir las funciones de sus servidoras y servidores y de procurar la rotación de tareas, de manera que exista independencia, separación de funciones incompatibles y reducción de riesgo de errores o acciones irregulares”;

Ley Orgánica de Educación Superior

30. Que, el último inciso de la Disposición General Décima Quinta de la Ley Orgánica de Educación Superior, agregada mediante artículo 149 de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 297, de 2 de agosto de 2018, ordena: *“El Ministerio de Trabajo reformará los requisitos para acceder a los diferentes cargos y el sistema de clasificación de puestos en el servicio público con el afán de que los graduados de tecnólogos de los Institutos Superiores del país sean considerados como profesionales con estudios de tercer nivel.”*;

Memorandos Internos

31. Que, mediante Memorando Nro. 060-DATH-2022-2022, de 29 de julio de 2022, suscrito por la ingeniera Johana Castillo Chasi, Directora de Administración de Talento Humano, se presentó el proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, que contiene el Plan de Carrera Institucional y las políticas para la implementación del Manual de Puestos Institucional, entre otros, con el objeto de fomentar la preparación constante y los méritos del personal que ingresa a la Institución a través de concursos de méritos y oposición;

-  32. Que, es necesario seguir un proceso ordenado de acciones que permita la aplicación de políticas para la ubicación del personal con nombramiento permanente acorde a la

estructura de puestos por roles acorde el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, de manera paulatina y en concordancia con la realidad local y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza;

En ejercicio de sus facultades consagradas en el Artículo 240 de la Constitución, en concordancia al Artículo 40 y literales a) y t) del Artículo 47 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización;

RESUELVE:

Expedir la **“ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”**, conforme a lo siguiente:

Capítulo I **DEL OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.- Objeto. - Esta Ordenanza tiene por objeto establecer el procedimiento y la metodología de aplicación del Subsistema de Valoración y Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. - La Ordenanza regirá para las servidoras y servidores públicos de la institución, conforme la estructura de puestos y clasificación por grupo ocupacionales, grado, rol y nivel del puesto, función o dignidad y/o contratos de servicios profesionales o técnicos especializados sin relación de dependencia según corresponda.

Artículo 3.- Metodología. - El Gobierno autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza para efectos de aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos, adopta la metodología descrita en lo que fuere aplicable la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos emitida por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución de la SENRES-RH-2005-000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y publicada en el Registro Oficial No. 103, de 14 de septiembre de 2005 y sus reformas; así también acoge los techos remunerativos previstos en el Acuerdo N° MDT-2015-0071 de fecha 31 de marzo de 2015 que contiene la Escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales.

Capítulo II **DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

Artículo 4.- Del subsistema de Clasificación de Puestos. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos o cargos.

Artículo 5.- Sustentos de la Clasificación de Puestos. - La valoración y clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

- La clasificación de puestos se basará en las políticas, normas e instrumentos emitidos por la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces y aprobada por la Autoridad Nominadora y servirá de sustento para el establecimiento de planes y programas de actividades institucionales de clasificación de puestos;
- La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales, vinculada a la misión, visión, objetivos y portafolio de productos y servicios;
- La descripción, valoración y clasificación de puestos debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura organizacional y con el sistema integrado de desarrollo de recursos humanos del servicio civil;
- Los niveles estructurales de puestos y grupos ocupacionales se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del
- La relevancia de los factores, subfactores y competencias para la descripción y valoración estarán determinados por las características operativas de gestión que ejecutan los puestos de trabajo en cada unidad o proceso organizacional, en función del portafolio de productos y servicios específicos y su grado de incidencia en la misión institucional.

Artículo 6.- De los roles, atribuciones y responsabilidades de los puestos. - Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejan en los puestos de trabajo que integran cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles:

NIVEL	ROLES
NO PROFESIONAL	SERVICIOS
	ADMINISTRATIVO
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO
PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS

Artículo 7.- De los niveles estructurales y grupos ocupacionales. - Cada nivel estructural y grupo ocupacional estará conformado por un conjunto de puestos específicos con similar valoración, independientemente de los procesos institucionales en los que actúan. Los niveles estructurales y grupos ocupacionales del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza se organizan de la siguiente manera:

Artículo 8.- Índice ocupacional. - Se apruebe el siguiente índice ocupacional para la identificación de puestos institucionales, conforme lo siguiente:



1. PUESTOS/GRUPOS OCUPACIONALES

1.1 . Puestos y grupos ocupacionales

Código: 1	Grupo Ocupacional: DIRECTIVO y LIBRE REMOCIÓN de naturaleza Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza
Código: 1. 01	Prefecta o Prefecto Provincial
Código: 1. 02	Viceprefecta o Viceprefecto Provincial
Código: 1. 03	Secretario/a de Prefectura
Código: 1. 04	Procuradora o Procurador General Sindico/a
Código: 1. 05	Secretario o Secretaria General
Código: 1. 06	Directora o Director de Planificación
Código: 1. 07	Directora o Director de Comunicación Social
Código: 1. 08	Directora o Director Administrativo
Código: 1. 09	Directora o Director Administración del Talento Humano
Código: 1. 10	Directora o Director Financiero
Código: 1. 11	Directora o Director de Fiscalización
Código: 1. 12	Directora o Director de Obras Públicas
Código: 1. 13	Directora o Director de Desarrollo Sustentable
Código: 1. 14	Directora o Director de Gestión Ambiental
Código: 1. 15	Tesorero
Código: 1.16	Subdirectores de área
Código: 1.17	Subprocurador

Código: 2	Grupo Ocupacional: PROFESIONAL de naturaleza profesional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza Escala 20 Grados	Grados	RMU Piso	RMU Techo Propuesta
Código: 2. 01	Abogado 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 02	Abogado 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 03	Analista de Comunicación 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 04	Analista de Comunicación 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 05	Jefe/a de Marketing y Publicidad	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 06	Analista de Marketing y Publicidad 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 07	Analista de Marketing y Publicidad 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 08	Comunicador Social 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 09	Comunicador Social 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 10	Analista de Planificación 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 11	Analista de Planificación 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 12	Jefe de Contabilidad	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 13	Analista de Contabilidad 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 14	Analista de Contabilidad 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 15	Jefe de Presupuesto	13	1526.00	1676.00





Código: 2. 16	Analista de Presupuesto 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 17	Analista de Presupuesto 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 18	Contador 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 19	Contador 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 20	Jefe/a de Tecnología de Información y Comunicación (TICs)	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 21	Analista de TICs 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 22	Analista de TICs 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 23	Jefe de Compras Públicas	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 24	Analista de Compras Públicas 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 25	Analista de Compras Públicas 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 26	Jefe de Servicios Generales	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 27	Jefe/a de Bodega	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 28	Analista de Bodega 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 29	Analista de Bodega 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 30	Jefe Administrativo de Talento Humano	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 31	Analista de Talento Humano 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 32	Analista de Talento Humano 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 33	Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 34	Medico Ocupacional	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 35	Analista de Seguridad y Salud Ocupacional 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 36	Analista de Seguridad y Salud Ocupacional 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 37	Trabajador/a Social	7	734.00	817.00
Código: 2. 38	Auxiliar de Enfermería	5	623.00	675.00
Código: 2. 39	Jefe/a de Unidad Vial	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 40	Analista de Unidad Vial 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 41	Analista de Unidad Vial 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 42	Jefe/a de Estudios y Proyectos	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 43	Analista de Estudios y Proyectos 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 44	Analista de Estudios y Proyectos 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 45	Jefe/a de Mecánica y Mantenimiento	13	1600.00	1676.00
Código: 2. 46	Analista de Mecánica y Mantenimiento 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 47	Analista de Mecánica y Mantenimiento 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 48	Inspector de Obra	6	676.00	733.00
Código: 2. 49	Fiscalizador 2	12	1413.00	1525.00
	Fiscalizador 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 50	Analista de Fiscalización 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 51	Analista de Fiscalización 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 52	Topógrafo	9	902.00	986.00
Código: 2. 53	Jefe de Gestión Ambiental	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 54	Analista de Calidad Ambiental 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 55	Analista de Calidad Ambiental 1	11	1116.00	1412.00



Código: 2. 54	Analista de Educación Ambiental 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 57	Analista de Educación Ambiental 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 58	Analista de Patrimonio Natural 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 59	Analista de Patrimonio Natural 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 60	Jefe de Minería y Riesgos	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 61	Analista de Control Minero 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 62	Analista de Control Minero 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 63	Analista de Gestión de Riesgos 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 64	Analista de Gestión de Riesgos 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 65	Jefe de Desarrollo Productivo	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 66	Analista de Desarrollo Productivo 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 67	Analista de Desarrollo Productivo 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 68	Analista de Gestión del Conocimiento 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 69	Analista de Gestión del Conocimiento 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 70	Analista de Comercialización 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 71	Analista de Comercialización 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 72	Jefe de Gestión de Conocimiento	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 73	Analista de Gestión de Conocimiento 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 74	Analista de Gestión de Conocimiento 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 75	Jefe de Turismo	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 76	Analista de Turismo 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 77	Analista de Turismo 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 78	Jefe de Cooperación Internacional	13	1526.00	1676.00
Código: 2.79	Analista de Cooperación Internacional, Nacional e Interinstitucional 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2.80	Analista de Cooperación Internacional, Nacional e Interinstitucional 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2.81	Médico Veterinario 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2.81	Médico Veterinario 1	11	1116.00	1412.00

Código: 3	Grupo Ocupacional: NO PROFESIONAL de naturaleza no profesional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza	Grados	RMU Piso	RMU Techo
Código: 3.01	Asistente Administrativo 1	5	623.00	675.00
Código: 3.02	Asistente Administrativo 2	7	734.00	817.00
Código: 3.03	Técnico/a Archivo	6	676.00	733.00
Código: 3.04	Técnico/a Mecánico	6	676.00	733.00
Código: 3.05	Técnico/a Dibujante	6	676.00	733.00
Código: 3.06	Técnico/a Topógrafo	6	676.00	733.00
Código: 3.07	Técnico/a de Calidad Ambiental	6	676.00	733.00
Código: 3.08	Técnico/a de Educación Ambiental	6	676.00	733.00

Código: 3.09	Técnico/a de Patrimonio Natural	6	676.00	733.00
Código: 3.10	Técnico de Control Minero	6	676.00	733.00
Código: 3.11	Técnico de Gestión de Riesgos	6	676.00	733.00
Código: 3.12	Técnico en Promoción Social y Comunitaria	6	676.00	733.00
Código: 3.13	Técnico/a de Riego y Drenaje	6	676.00	733.00
Código: 3.14	Técnico/a de Turismo	6	676.00	733.00
Código: 3.15	Técnico de Fiscalización	6	676.00	733.00
Código: 3.16	Guardalmacén 2	6	734.00	817.00
Código: 3.17	Guardalmacén 1	5	623.00	675.00
Código: 3.18	Secretaria Ejecutiva 1	5	623.00	675.00
Código: 3.19	Secretaria Ejecutiva 2	7	734.00	817.00

El Subsistema de Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, está integrado por los procesos de: Análisis de Puestos, Descripción de Puestos, Valoración de Puestos, Clasificación de Puestos, y Estructura de Puestos.

Capítulo III DEL PROCEDIMIENTO

Art. 9.- Del plan de clasificación de puestos. - La Dirección de Administración del Talento Humano presentará para conocimiento y resolución de la autoridad nominadora, las políticas institucionales, el programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la institución. En caso de no contar con suficiente personal o de existir la necesidad de contratar una empresa consultora se lo hará únicamente con la finalidad de mantener actualizados los perfiles de puestos conforme la realidad institucional y la normativa legal vigente que se determine se sugiere a falta de normativa interna utilizar los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo para el uso adecuado de su plataforma para la ejecución de concursos de Méritos y Oposición. Lo cual implica

Artículo 10.- Del análisis de puestos. - Es el proceso que permite identificar, recolectar, analizar y registrar la información relativa al contenido, situación en incidencia del puesto, respecto a sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de las aéreas, unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su dimensión e impacto en los objetivos institucionales. Permite definir el perfil de competencias necesarias para evaluar el desempeño. El titular o responsable de cada unidad o proceso, con la asesoría y colaboración de la Dirección de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, llevará adelante el análisis de los puestos que integran la unidad que lidera, sobre la base de los instrumentos técnicos elaborados para este propósito.

Artículo 11.- De la descripción de puestos. - Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e impacto de un puesto en la organización, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las áreas, unidades y los procesos organizacionales. En el perfil del puesto se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias técnicas y conductuales requeridas conforme el diccionario de



competencias que para este efecto determine el Ministerio de Trabajo, para el desempeño del puesto según el proceso interno.

Este proceso se referirá únicamente a identificar y levantar las acciones y actividades que se ejecutan de forma general en los puestos conforme lo señalado por los responsables de área e identificado por el equipo consultor o por el personal de la Dirección de Talento Humano y no a considerar las características individuales de las personas que en calidad de servidoras o servidores ocupan los mismos.

Artículo 12.- De la valoración de puestos. - Proceso que define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar objetivamente, la importancia y relevancia de los puestos en las unidades o procesos organizacionales, a través de la medición de su valor agregado o contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

Artículo 13.- De la clasificación de puestos. - Es el proceso mediante el cual se ubican los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo con su valoración. Las series de puestos deberán responder al puntaje obtenido, según las escalas de remuneraciones emitidas por el Ministerio de Trabajo. La familia de puestos se designará o modificará de acuerdo con la tabla de clasificación de familia de puestos elaborada por la Dirección de Administración de Talento Humano en observancia de las necesidades Institucionales, la cual deberá aprobarse mediante acto resolutivo de la Máxima Autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

En uso de la autonomía administrativa y observando los techos previstos en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0071 de fecha 31 de marzo de 2015, se expiden las siguientes escalas remunerativas propias:

ESCALA SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA

Grupo ocupacional	Grado	RMU en USD Piso	RMU en USD Techo	Puntaje/intervalo	
				Desde	Hasta
Servidor Público de Servicios 1	1	500.00	527.00	153	213
Servidor Público de Servicios 2	2	528.00	553.00	214	273
Servidor Público de Apoyo 1	3	554.00	585.00	274	334
Servidor Público de Apoyo 2	4	586.00	622.00	335	394
Servidor Público de Apoyo 3	5	623.00	675.00	395	455
Servidor Público de Apoyo 4	6	676.00	733.00	456	516
Servidor Público 1	7	734.00	817.00	517	576



<i>Servidor Público 2</i>	8	818.00	901.00	577	637
<i>Servidor Público 3</i>	9	902.00	986.00	638	697
<i>Servidor Público 4</i>	10	987.00	1115.00	698	758
<i>Servidor Público 5</i>	11	1116.00	1412.00	759	819
<i>Servidor Público 6</i>	12	1413.00	1525.00	820	879
<i>Servidor Público 7</i>	13	1526.00	1676.00	880	940

Los cargos descritos en el índice ocupacional previstos en el Art. 8 serán clasificados conforme el grupo ocupacional y grado previsto en la escala precedente.

ESCALA DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR INSTITUCIONAL

GRADO	DENOMINACION DEL PUESTO	GRUPO OCUPACIONAL	RMU
1 NJS	<i>Prefecto</i>	<i>Dignatario 1</i>	4,958.91
2 NJS	<i>Vice prefecta</i>	<i>Dignatario 2</i>	3,967.12
3 NJS	<i>Secretario General</i> <i>Director Financiero</i> <i>Director de Talento Humano</i> <i>Director de Obras Publicas</i> <i>Director de Fiscalización</i> <i>Procurador Sindico</i> <i>Dirección de Planificación</i> <i>Dirección de Comunicación</i> <i>Dirección de Desarrollo Sustentable</i> <i>Dirección de Gestión Ambiental</i> <i>Dirección Administrativa</i>	<i>Directivo 1</i>	2,688.00
4 NJS	<i>Subdirector</i> <i>Subprocurador</i> <i>Secretario Prefectura</i>	<i>Directivo 2</i>	2,110.00
5 NJS	<i>Tesorero</i>	<i>Directivo 3</i>	2000.00

ESCALA DEL NIVEL ASESOR

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GRADO DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR ASESOR	RMU
<i>ASESOR 1</i>	3*	2788
<i>ASESOR 2</i>	2*	2525
<i>ASESOR 3</i>	1*	2240

Artículo 14.- De la estructura de puestos. – Es la conformación lógica y sistemática que, a través de la valoración de puestos, permite establecer grupos de puestos de puntuación semejante, que constituyen los grupos ocupacionales cuya finalidad es garantizar un tratamiento de equidad en la aplicación de la política remunerativa.



La estructura de puestos institucional y posicional mantendrá una codificación integrada por uno y dos dígitos, que tendrán una secuencia numérica lógica e identificarán el sector correspondiente, procesos organizacionales, unidades o subprocesos, series, clases de puestos y niveles.

Capítulo IV **DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS**

Art. 15.- De los factores para la valoración de puestos. – La valoración de puestos se realizará considerando factores de: competencia, complejidad del puesto y responsabilidad, los que han sido jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:

FACTORES	SUB-FACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
Competencias	Instrucción formal	200	500
	Experiencia	100	
	Habilidades de gestión	100	
	Habilidades comunicacionales	100	
Complejidad del puesto	Condiciones de trabajo	100	200
	Toma de decisiones	100	
Responsabilidad	Rol del puesto	200	300
	Control de resultados	100	
Total, de puntos a completar		1000	1000

Art. 16.- De las competencias. – Son conocimientos asociadas a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los subfactores de:

Instrucción formal. – Conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios formales, competencia necesaria para que el servidor se desempeñe eficientemente en el puesto:

NIVEL	PUNTAJE
No profesional	
Educación básica	15
Bachiller	45
Técnico	85
Tercer año aprobado	125
Profesional	
Profesional de 2 a 4 años	140
Profesional 5 años	155
Profesional 6 años	170
Diplomado Superior	180
Especialidad	190
Maestría o PHD	200



Experiencia

NIVEL	ROL EN LA INSTITUCIÓN	INSTRUCCIÓN	EXPERIENCIA	PUNTAJE
No profesionales	Servicios	N/A	No se requiere	14
	Administrativo	Bachiller	No se requiere	28
	Técnico		3 meses	42
	Ejecución de procesos de apoyo	Tercer año aprobado Universidad	6 meses	56
Profesionales	Ejecución de procesos	Tecnólogo Superior	Hasta 5 años	70
		Tercer Nivel	Hasta 2 años	
	Ejecución y supervisión de procesos	Tercer Nivel	3 años mínimo	84
	Ejecución y coordinación de procesos		4 años mínimo	100

Habilidades de gestión

NIVEL	DESCRIPCIÓN DE HABILIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE
1	El trabajo se desarrolla de acuerdo con instrucciones detalladas, trabajo diario.	20
2	El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias.	40
3	El trabajo se realiza con flexibilidad en los procedimientos. Planifica y organiza de manera relativa las actividades inherentes al puesto. Controla el avance y los resultados de las propias actividades del puesto.	60
4	Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico.	80
5	Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo y equipos a su cargo.	100

Habilidades comunicacionales

NIVEL	DESCRIPCIÓN DE HABILIDADES COMUNICACIONALES	PUNTAJE
1	El puesto requiere de una red mínima de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros.	20

2	<i>Establece una red mínima de contactos laborales para asegurar la eficacia de su trabajo. Cumple actividades orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo.</i>	40
3	<i>Establece una red moderada de contactos internos. Las actividades que realiza están destinadas a brindar apoyo en sentido técnico.</i>	60
4	<i>Establece una red amplia de contactos dentro de la institución. En el puesto a desarrollar cumple con trabajos de supervisión de grupos de trabajo, brinda soporte técnico especializado.</i>	80
5	<i>Debe establecer contactos dentro y fuera de la organización con el fin de ejecutar actividades de integración y coordinación equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar asesoría y asistencia tanto al NJS como a sus equipos de trabajo.</i>	100

1.1.1 Complejidad del puesto:

Se determina el grado de dificultad y lo que contribuye al puesto en la consecución de los productos y servicios que se realizan en cada una de las unidades o procesos de la organización:

Condiciones de trabajo

NIVEL	DESCRIPCIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO	PUNTAJE
1	<i>Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implica riesgo ocupacional.</i>	20
2	<i>Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica bajo riesgo ocupacional.</i>	40
3	<i>Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica mediano riesgo ocupacional.</i>	60
4	<i>Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica considerable riesgo ocupacional.</i>	80
5	<i>Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica alto riesgo ocupacional.</i>	100

Toma de decisiones

NIVEL	DESCRIPCIÓN DE TOMA DE DECISIONES	PUNTAJE
1	<i>Las decisiones dependen de una elección simple, con mínima incidencia en la gestión institucional.</i>	20

2	La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con baja incidencia en la gestión institucional.	40
3	La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional.	60
4	La toma de decisiones requiere de análisis interpretativo, evaluativo en diferentes situaciones, con significativa incidencia en la gestión institucional.	80
5	La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas y estrategias de solución, con mucha trascendencia en la gestión institucional.	100

1.1.2 Responsabilidad:

Esta competencia que valorar examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en función con el logro de los productos o servicios de la unidad o proceso al cual fue asignado.

Rol del puesto

GRUPO	NIVEL	PUNTAJE
No profesionales	Servicios	25
	Administrativo	50
	Técnico	75
	Ejecución de procesos de apoyo	100
Profesionales	Ejecución de procesos	125
	Ejecución y supervisión de procesos	150
	Ejecución y coordinación de procesos	175

Control de resultados

NIVEL	DESCRIPCIÓN DE CONTROL DE RESULTADOS	PUNTAJE
1	Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados.	20
2	El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos.	40
3	Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecida y asignación de recursos. Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados.	60

4	<i>Responsable de los resultados del equipo de trabajo. Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de recursos. Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro de portafolio de productos y servicios.</i>	80
5	<i>Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios en función de la demanda de los clientes. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados. Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados para el bien institucional.</i>	100

Art. 17.- De la responsabilidad. – Examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en relación con el logro de los productos y servicios de la unidad o proceso organizacional, a través de los siguientes subfactores:

a) Rol del puesto. – Es el papel que cumple el puesto en la unidad o proceso organizacional, definida a través de su misión, atribuciones, responsabilidades y niveles de relaciones internas y externas, para lograr resultados orientados a la satisfacción del cliente:

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
SERVICIO	<i>Constituyen los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarias.</i>
ADMINISTRATIVO	<i>Constituyen los puestos que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo.</i>
TÉCNICO	<i>Constituyen los puestos que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio de acuerdo con los requerimientos de los procesos organizacionales.</i>
EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	<i>Constituyen los puestos que ejecutan actividades de soporte profesional con incidencia directa a la gestión de los procesos.</i>
EJECUCIÓN DE PROCESOS	<i>Constituyen los puestos que ejecutan actividades profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad de proceso organizacional.</i>
EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	<i>Constituyen los puestos que ejecutan actividades de supervisión de equipos de trabajo, unidades y/o procesos organizacionales.</i>



EJECUCIÓN COORDINACIÓN PROCESOS	Y DE	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales.
--	-----------------	---

b) Control de resultados. – Se examina a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto, considerando el uso de los recursos asignados; y la contribución al logro del portafolio de productos y servicios:

ASIGNACIÓN DE PUNTOS	
NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados.
2	El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos.
3	Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos. Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados.
4	Responsable de los resultados del equipo de trabajo. Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de recursos. Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios
5	Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios en función de la demanda de los clientes. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados.



Art. 18.- Escala de intervalos de valoración. - Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales se definirá el grupo ocupacional que le corresponde de acuerdo con la siguiente escala:

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	PUNTAJE/INTERVALO	
		DESDE	HASTA
1	Servido Público de Servicios 1	153	213
2	Servido Público de Servicios 2	214	273
3	Servidor Público de Apoyo 1	274	334
4	Servidor Público de Apoyo 2	335	394
5	Servidor Público de Apoyo 3	395	455
6	Servidor Público de Apoyo 4	456	516
7	Servidor Público 1	517	576
8	Servidor Público 2	577	637
9	Servidor Público 3	638	697
10	Servidor Público 4	698	758
11	Servidor Público 5	759	819
12	Servidor Público 6	820	879
13	Servidor Público 7	880	940

Artículo 19.- En todos los factores y subfactores se realiza el proceso de valoración conforme lo establece la mencionada Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, con excepción de la experiencia que se aplica de acuerdo con lo que determinan sus reformas a través de los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-00152 de fecha 22 de junio de 2020 y MDT-2016-0156 de fecha 27 de junio de 2020. Si existiere otra reforma será necesaria la actualización de este instrumento técnico para aprobación de la máxima autoridad.

Capítulo V **DE LA CONTRATACIÓN DE ASESORES**

Artículo 20.- De la naturaleza del puesto y su contratación. - Los puestos de asesor, constituyen un cargo técnico de confianza y de libre remoción, por parte de la autoridad nominadora o autoridades institucionales a quienes asesore, y que no forman parte del sistema del sistema de carrera del servicio público.

La contratación de asesores se podrá realizar mediante la modalidad de contratos de servicios ocasionales de conformidad con la LOSEP y su Reglamento y la Norma del Subsistema de Planificación del Talento Humano, observando el procedimiento o instrumento técnico aprobado por la máxima autoridad para su contratación.



Artículo 21.-De las escalas remunerativas de asesores. – Los puestos de asesores institucionales observaran la siguiente escala, de la siguiente forma:

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GRADO DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR ASESOR	RMU
ASESOR 1	3*	\$ 2,788.00
ASESOR 2	2*	\$ 2,525.00
ASESOR 3	1*	\$ 2,240.00

Artículo 22.- Del procedimiento de calificación. – La Dirección de Administración del Talento Humano, previo a la incorporación de una persona para cualquier puesto de asesor, deberá calificar los requisitos y competencias de esta, de conformidad con los criterios previstos en la Norma Técnica para la Contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las Instituciones del Estado.

Artículo 23.- Los asesores deberán presentar de manera trimestral a la máxima autoridad institucional y a la Dirección de Administración del Talento Humano un informe de labores de asesoría realizadas, en el que se incluyan el detalle de tareas asignadas, así como indicadores de su cumplimiento. Estos informes también podrán ser requeridos en cualquier momento y con la periodicidad que la máxima autoridad determine sin que sea mayor a un período trimestral. A la finalización de sus labores deberá presentarse un informe con las respectivas justificaciones técnicas, conclusiones y recomendaciones.

Artículo 24.- La máxima autoridad institucional podrá designar como sus asesores o asesoras a un número máximo de (tres) 3 como puestos fijos, en las escalas de remuneraciones mensuales unificadas del Nivel Jerárquico Superior de la presente ordenanza. Excepcionalmente, podrá tener un numero variable que no podrá exceder del número fijo de puestos asignados.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. – Los cambios a las denominaciones de puestos establecidos en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas por los servidores públicos. Se deberá utilizar el formulario de análisis ocupacional para la reclasificación de puestos o para el análisis-auditoria de personal de este cuando sea necesario y requerido por la Dirección de Administración del Talento Humano. ANEXO 1.

El proceso de reclasificación de puestos se sustentará en el levantamiento de información que conste en el formulario de análisis ocupacional, y sea validado por el superior inmediato e informe favorable de la UATH institucional, en consecuencia, la remuneración percibida podrá ser reclasificada acorde al principio de primacía de la realidad, en el nivel, rol, grupo ocupacional y grado que corresponda a las funciones que realice efectivamente el servidor, siempre que se cuente con la certificación de disponibilidad presupuestaria para este fin. El procedimiento será normado conforme



las políticas que consten en el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos aprobado por el Prefecto.

El Prefecto Provincial expedirá el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos que contengan los descriptivos de puestos no profesionales y profesionales que servirán para la ubicación del personal acorde al rol, nivel y grupo ocupacional previsto en la clasificación de puestos establecida en esta Ordenanza, sin que pueda reclasificarse el puesto institucional en función de los perfiles personales e individuales de las y los ocupantes. En este sentido expedirá también el Manual de Puestos de los obreros, observando la clasificación de puestos realizada por el órgano rector del trabajo a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-054-2015 y sus posteriores reformas, respetando los derechos adquiridos.

El nivel NO Profesional comprenderá hasta el Rol de EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO, correspondiente al grupo ocupacional de servidor público 1, grado 7 con una RMU de 817,00.

Segunda.- *Para el caso de las y los servidores públicos de carrera que por el proceso de aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos se encontrare con remuneraciones mensuales unificadas que sobrepasen los valores establecidos en las Escalas de Remuneraciones Mensuales Unificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo, así como los pisos y techos de las escalas de remuneraciones adoptadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, por ningún concepto se incrementarán, quedarán sobrevalorados y se mantendrán fijas hasta cuando se equiparen con las referidas Escalas de Remuneraciones.*

En el caso de que, los servidores públicos con nombramiento permanente cumplan los requisitos para perfiles de otro grupo ocupacional, rol y nivel, superior al puesto que actualmente ocupan, y se produjere una vacante, deberán ascender vía concurso de méritos y oposición abierto, conforme el Art. 190 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público.

Tercera. - *La Dirección de Administración del Talento Humano, o quien hiciere sus veces, de acuerdo al análisis y calificación del perfil personal de cada servidora o servidor público de la institución, realizará los procesos de reclasificación de puestos y homologación salarial siempre que existan los recursos económicos para este fin, como resultado de la aplicación de la Estructura Orgánica aprobada y el Subsistema de Clasificación de Puestos, todo lo cual deberá ser aprobado por acto resolutivo interno de la autoridad nominadora, y, su inclusión en el Manual de Puestos legalmente aprobado.*

Cuarta.- Obligatoriedad del sistema.- *La estructura de puestos institucionales y los grupos ocupacionales institucionales, será de uso obligatorio en todo movimiento de personal relativo al ingreso, reingreso o restituciones, ascenso, traslado, traspaso, cambio administrativo, licencias y comisiones con remuneración y sin remuneración, sanciones, incrementos de remuneraciones, subrogaciones o encargos, cesación de funciones, contratos ocasionales, vacaciones, listas de asignaciones, elaboración de distributivo de remuneraciones, creación de puestos, concursos de méritos y oposición y roles de pago. La implementación de la metodología de clasificación de puestos será aprobada por acto resolutivo del Prefecto Provincial, quien expedirá el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos Institucional.* 

Quinta.- Del cambio de regímenes laborales.- Los servidores o trabajadores amparados en el Código del Trabajo que por efectos de requerimientos organizacionales han venido ejecutando actividades de servicios, administrativas, técnicas o profesionales; con aprobación de la máxima autoridad institucional, podrán cambiar de régimen laboral a la Ley Orgánica del Servicio Público, siempre y cuando cumplan con los perfiles de exigencias de los puestos, previo informe técnico de la Dirección de Administración del Talento Humano y la verificación de recursos económicos para este fin, y aprobación del órgano rector del Trabajo.

Sexta. – La contratación de servicios profesionales y/o técnicos especializados sin relación de dependencia serán autorizados por el Prefecto Provincial para atender la entrega de productos específicos y/o especializados según corresponda, y sus honorarios se cancelarán en cualquiera de las escalas aprobadas para servidores de carrera, asesores o del nivel jerárquico superior institucional previsto en el Art. 13 de esta Ordenanza. El Prefecto Provincial podrá incorporar otros puestos distintos de los descritos en el índice ocupacional descrito en el Art. 8 para atender las necesidades institucionales para la creación de puestos o contratos de servicios ocasionales de las unidades, procesos o subprocesos que cumplan similares características y funciones acorde al rol, nivel y grupo ocupacional que corresponda.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - Durante el ejercicio fiscal 2021, se podrán suscribir contratos de servicios ocasionales y/o nombramientos provisionales para ocupar los puestos vacantes de la nueva estructura orgánica y según las necesidades institucionales, en concordancia con el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en su Art. 18 literal c), esto es, hasta que se designen los titulares a través de los concursos de méritos y oposición, según la planificación de estos.

Segunda. - A partir del ejercicio fiscal 2022 se implementará la categorización del nivel directivo 1 y 3, grados 3 y 5 de la escala de los grupos ocupacionales del nivel jerárquico superior institucional previsto en el Art. 13 de esta Ordenanza, que contiene la estructura de puestos y su clasificación por encontrarse por debajo techos remunerativos fijados en el Acuerdo Ministerial No. MDT-071-2015. Por lo tanto, durante el ejercicio fiscal 2021, se mantendrá la remuneración mensual unificada aprobada en la Ordenanza Presupuestaria vigente. Los puestos de subdirectores permitirán desconcentrar y agilizar la aprobación de trámites inherentes a la gestión de productos y servicios correspondientes a los procesos y subprocesos de las unidades administrativas a las que pertenezcan.

El Manual de puestos del régimen Código de Trabajo, se ajustará a las directrices expedidas por el Ministerio del Trabajo a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-054-2015, y sus posteriores reformas, en el plazo de hasta 180 días por lo que, se convalidan los ingresos de personal efectuados bajo la clasificación de puestos establecida por el órgano rector del trabajo que hayan sido autorizados por autoridad competente.

Tercera. - Los concursos de méritos y oposición se ajustarán en sus remuneraciones a la escala de 13 grados para servidores de carrera e índice ocupacional en el grado y RMU que corresponda al piso de la escala por cada grupo ocupacional conforme los Arts. 8 y 13 de esta Ordenanza; por tratarse de puestos vacantes, cuya remuneración actual no constituyen derecho adquirido para percibirla de forma sobrevalorada, una vez



aprobada la presente escala, en el distributivo de remuneraciones vigente para el ejercicio fiscal 2021, hasta el 31 de diciembre del año en curso, deberá reflejarse su aplicación, tanto para el caso de nombramientos provisionales y aquellos puestos vacantes que, no cuenten en la actualidad con servidores públicos bajo nombramiento provisional. Para llamar a concursos de méritos y oposición y establecer la remuneración mensual unificada que corresponda a cada grupo ocupacional, se seguirán las siguientes reglas:

- a) En el caso de puestos vacantes presupuestados en el ejercicio fiscal 2021, que se encuentren presupuestados con una remuneración mensual unificada **mayor** al piso del grupo ocupacional que corresponda al índice ocupacional de puestos, previsto en el Art. 13 de esta Ordenanza, se ajustarán inmediatamente al piso del grupo ocupacional respectivo, y, con esta remuneración será convocado a concurso;*
- b) En el caso de puestos vacantes presupuestados en el ejercicio fiscal 2021, que se encuentren presupuestados con una remuneración mensual unificada **menor** al piso del grupo ocupacional que corresponda al índice ocupacional de puestos, previsto en el Art. 13 de esta Ordenanza, se mantendrá durante el ejercicio fiscal 2021 la remuneración mensual unificada, sin embargo a partir del ejercicio fiscal 2022, se ajustará al piso del grupo ocupacional respectivo, por lo tanto, con la remuneración presupuestada será convocado a concurso; y,*
- c) En el caso de puestos vacantes presupuestados en el ejercicio fiscal 2021, que se encuentren presupuestados con una remuneración mensual unificada **igual** al piso del grupo ocupacional que corresponda al índice ocupacional de puestos, previsto en el Art. 13 de esta Ordenanza, por ajustarse al piso del grupo ocupacional respectivo, se mantendrá la remuneración y con esta será convocado a concurso.*

Cuarta. - *De conformidad con lo dispuesto en el Art. 4 del Acuerdo Ministerial Nro. 071-2015, publicado en el suplemento del Registro Oficial Nro. 473 del 06 de abril de 2015, cuando los valores de las remuneraciones mensuales unificadas de los puestos de las y los servidores públicos del GADPPz, **fueren superiores a la escala de valoración en el techo establecido en esta Ordenanza**, en aplicación de la Disposición Transitoria Tercera de la LOSEP, se cumplirá la siguiente disposición:*

- a) Los valores de las remuneraciones de los puestos de carrera ocupados con nombramiento permanente, se mantendrán mientras las y los servidores continúen como titulares de estos y esas remuneraciones hayan sido fijadas legalmente. Todo puesto vacante o que quede vacante, inclusive aquellos ocupados con nombramiento provisional, se ajustará inmediatamente al piso establecidos en el artículo 13 de esta Ordenanza.*

DISPOSICIÓN DEROGATORIA. - *Deróguese la Ordenanza que contiene el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, aprobada en sesiones ordinarias del 12 de julio y 31 de agosto de 2011, sancionada con la Resolución Administrativa Nro. 098-SG-GADPPZ-2011 del 05 de septiembre de 2011, así como todo acto normativo de igual o inferior jerarquía que se opongan a la presente Ordenanza.*

DISPOSICIÓN FINAL

UNICA. - *De conformidad al artículo 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), en concordancia con el artículo 66 de la Ordenanza No. 89 Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, encárguese a Secretaria General del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza de la promulgación, notificación y publicación de la referida Ordenanza en la Gaceta Oficial y en el dominio web del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.*

Dado en la sala de sesiones del Consejo Provincial de Pastaza, en la ciudad de Puyo, cantón y provincia de Pastaza, al primer día del mes de diciembre del año 2021.

TÍTULO II

DEL PLAN DE CARRERA INSTITUCIONAL

Capítulo VI GENERALIDADES

Art. 25.- Objeto y ámbito de aplicación. - El objeto del presente plan de carrera es regular el ingreso, formación, capacitación, promoción, evaluación y permanencia en el GADPPz, de las y los servidores que integran la carrera del servicio civil, garantizando su estabilidad laboral y promoviendo su desarrollo personal profesional y técnico especializado de manera continua, en aplicación de las propias y particulares realidades locales y financieras con arreglo al Art. 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

Será de aplicación obligatoria y regulará todos los aspectos relacionados a la carrera de los servidores públicos del GADPPz, para todos los ascensos y ubicación en las bandas remunerativas conforme los resultados de la evaluación de desempeño en reconocimiento a los méritos obtenidos en el ejercicio de sus funciones y las políticas de implementación y ubicación en las bandas remunerativas que corresponda.

Art. 26.- Ingreso. - El ingreso a la carrera del servicio civil del GADPPz, se realizará mediante concurso de méritos y oposición abierto o cerrado conforme la normativa vigente para el proceso de selección de personal, bajo los principios de transparencia, igualdad, equidad de género, imparcialidad, interculturalidad y no discriminación.

Una vez efectuado el llamamiento a concursos de méritos y oposición correspondiente mediante difusión de la convocatoria para postulaciones, se procederá a la selección de personal para el ingreso a la carrera del servicio civil provincial que resulte ganador del respectivo concurso y supere el periodo de evaluación de desempeño durante el periodo de prueba, en cuyo caso, se extenderá el respectivo nombramiento permanente y certificado de carrera, a partir de dicho nombramiento ingresará a la carrera del servicio civil.



Art. 27.- Requisitos. - Los postulantes para el ingreso a la carrera del servicio civil del GADPPz, deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público; el artículo 3 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, las bases técnicas para la postulación que se establezcan para el efecto.

Art. 28.- Excepción. - El Plan de carrera del servicio civil del GADPPz, no es aplicable a las y los servidores que ingresen a prestar sus servicios a la Institución, para ejercer un cargo, función o dignidad a través de contratos de servicios ocasionales, nombramiento provisional o de libre nombramiento y remoción o contrato civil de prestación de servicios profesionales o técnicos especializados, quienes no se someterán al proceso del concurso de méritos y oposición y al personal sujeto al Código de Trabajo.

Art. 29.- Carrera Provincial. - La carrera provincial comprende el tiempo de permanencia del servidor público provincial desde su ingreso a la institución contados a partir de la expedición de su nombramiento permanente en cualquier denominación y/o rol del puesto que ocupe hasta su respectiva cesación de funciones.

La carrera provincial, comprende además los siguientes aspectos:

- a) Procesos de formación y capacitación;
- b) Promoción y Ascensos; y,
- c) Evaluación de desempeño.

El plan de carrera provincial es una herramienta técnica con la cual se administra y gestiona de manera secuencial el desarrollo de la carrera provincial, basada en la antigüedad, formación académica profesional y la especialización por niveles de gestión, rol, grado remunerativo y cargo.

Art. 30.- Objetivos. - Los objetivos del plan de carrera provincial de los servidores públicos del GADPPz son los siguientes:

- 1.- Desarrollar las competencias y conocimientos de los servidores públicos provinciales para ejercer los cargos previstos en la estructura orgánica de puestos por roles y niveles en los distintos grupos ocupacionales.
- 2.- Fomentar los procesos de formación y capacitación acorde al rol y misión del puesto constante en el respectivo descriptivo del puesto.
- 3.- Cooptar y Promover la permanencia del talento humano en el desempeño de sus funciones que ingresa a la institución mediante concursos de méritos y oposición.
- 4.- Contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales y/o estratégicos.

Capítulo VII **PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

Art. 31.- Promoción. - La carrera del servicio civil del GADPPz, garantiza la promoción - horizontal - dentro las dos bandas remunerativas establecidas para cada grupo ocupacional que pertenezca la o el servidor público y da el derecho a ser ubicado en la subcategoría dos perteneciente a la banda remunerativa en caso de superar el periodo de



prueba del puesto en que sea declarado ganador, luego del respectivo concurso de méritos y oposición.

Art. 32.- Estructura. - La carrera del servicio civil de los servidores públicos provinciales, estará estructurada por trece (13) grupos ocupacionales, y por cada una de ellas, dos (2) bandas remunerativas correspondientes a cada grado remunerativo con una duración de tres (3) años cada una.

Art. 33.- Requisitos. - Los requisitos mínimos para garantizar la promoción y ascenso dentro de la carrera del servicio civil del GADPPz, son los siguientes:

- a. Obtener en el último año, la calificación cualitativa de al menos "Muy Bueno" en la evaluación del desempeño;
- b. No haber recibido sanciones en el último año por faltas graves o en dos ocasiones por faltas leves;
- c. Tiempo de permanencia mínima de tres años en el ejercicio del puesto del que es titular; y,
- d. En caso de superar el periodo de prueba del puesto en que sea declarado ganador, luego del respectivo concurso de méritos y oposición, podrá ser ubicado en la subcategoría (2) dos del nuevo puesto.

Los resultados de la evaluación del desempeño, constituirá uno de los mecanismos para aplicar las políticas de promoción y ascenso, a través de la cual se procurará mejorar los niveles de calidad, eficiencia y eficacia del servicio público del GADPPz.

Art. 34.- Ascenso.- El ascenso de grupo ocupacional de las y los servidores públicos del GADPPz se realizará a través de concursos de méritos y oposición abierto o cerrado conforme la normativa vigente para el proceso de selección de personal, en cuyo caso, de ser declarado ganador la o el servidor público, y una vez que supere el periodo de prueba de seis (6) meses, se lo ubicará en el grado remunerativo máximo que corresponda al grupo ocupacional para el cual postula, siempre que exista la partida presupuestaria y el puesto vacante.

La vacante orgánica de puesto surge de la necesidad institucional, presente o futura, para cubrir un grado de nivel profesional o no profesional perteneciente a los grupos ocupacionales conforme la estructura de puestos del GADPPz.

Para poder ascender hacia un grado inmediato superior, los servidores públicos provinciales deberán, ser declarado ganador del respectivo concurso, y superar el periodo de prueba para hacerse acreedor al nombramiento permanente,, en cuyo caso, si cumplió con el tiempo de permanencia mínima, esto es, tres (3) años en la subcategoría del grupo ocupacional al que pertenece su puesto de carrera, se lo ubicará en el techo remunerativo perteneciente a la subcategoría dos (2), siempre que cumpla los requisitos previstos para la promoción constantes en el Art. 33 de esta Ordenanza.

El Prefecto Provincial emitirá la resolución que otorgue los respectivos ascensos con la ubicación en el techo remunerativo perteneciente a la categoría dos, previo informe



técnico de la Dirección de Administración de Talento Humano que certifique el cumplimiento de los requisitos para la promoción y ascenso por ser servidor de carrera.

Capítulo VIII BANDAS REMUNERATIVAS

Art. 35.- De las remuneraciones mensuales unificadas. - Se establece la estructura de puestos pertenecientes a la carrera del servicio civil provincial por grupo ocupacional, grados remunerativos y subcategorías compuesta por dos (2) bandas remunerativas, de acuerdo a lo siguiente:

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	BANDAS REMUNERATIVAS		PUNTAJE/INTERVALO	
		Subcategoría 1: RMU EN USD PISO	Subcategoría 2: RMU EN USD TECHO	DESDE	HASTA
Servidor Público de Servicios 1	1	500.00	527.00	153	213
Servidor Público de Servicios 2	2	528.00	553.00	214	273
Servidor Público de Apoyo 1	3	554.00	585.00	274	334
Servidor Público de Apoyo 2	4	586.00	622.00	335	394
Servidor Público de Apoyo 3	5	623.00	675.00	395	455
Servidor Público de Apoyo 4	6	676.00	733.00	456	516
Servidor Público 1	7	734.00	817.00	517	576
Servidor Público 2	8	818.00	901.00	577	637
Servidor Público 3	9	902.00	986.00	638	697
Servidor Público 4	10	987.00	1115.00	698	758
Servidor Público 5	11	1116.00	1412.00	759	819
Servidor Público 6	12	1413.00	1525.00	820	879
Servidor Público 7	13	1526.00	1676.00	880	940

La Carrera del Servicio Civil estará estructurada por trece (13) grupos ocupacionales y por cada una de ellas, dos (2) subcategorías con sus respectivas bandas remunerativas con una duración o permanencia de tres (3) años cada una, aplicable a los servidores público con nombramiento permanente.

La banda remunerativa número uno (1) o de arranque corresponde a la remuneración mensual unificada establecida en el artículo 13 de la presente Ordenanza, mientras que la banda número dos (2) corresponderá al techo remunerativo por subcategoría perteneciente a cada grupo ocupacional y su ubicación se efectuará al promocionarse en cada una de ellas de acuerdo a las políticas de implementación del Descriptivo de Puestos contenido en el Manual de Puestos Institucional de acuerdo a lo establecido en esta Ordenanza.

Los grados descritos en el presente artículo pueden ser ocupados por los diversos servidores públicos del GADPPz que cumplan con los procesos previstos en el presente instrumento y la normativa vigente.

Capítulo IX **POLÍTICAS DE UBICACIÓN POR ROLES**

Art. 36.- Objeto.- Se establecen las políticas que regulen la aplicación del proceso de implementación por roles para la ubicación en los grupos ocupacionales en sus distintas subcategorías por bandas remunerativas que incluya la homologación salarial del personal perteneciente a la carrera del servicio civil que cuente con nombramiento permanente acorde la estructura de la clasificación de puestos con la finalidad de promover la adecuada distribución y separación de funciones en el desarrollo de las actividades esenciales para el ordenamiento y mejoramiento interno del talento humano.

Art. 37.- La Dirección de Administración de Talento Humano con sustento en la Estructura Institucional de Puestos establecida en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GADPPz, procederá a la implementación del proceso de ubicación homologación salarial dentro de la banda máxima que corresponda al grupo ocupacional que corresponda a las funciones levantadas en el formulario de análisis ocupacional acorde a la certificación presupuestaria pertinente.

Art. 38.- La Directora/a de Administración de Talento Humano proceda a los movimientos de personal: nombramientos provisionales, contratos de servicio ocasionales, trasposos de puestos y cambios administrativos que requiera la institución en el proceso de implementación del Manual de Puestos; para lo cual, los servidores y servidoras serán reubicados y reubicadas en las unidades administrativas a las cuales se ajuste su perfil según corresponda.

Art. 39.- La Dirección de Administración de Talento Humano para la implementación de la ubicación en las subcategorías 1 y 2 que conforman las bandas remunerativas en cada grupo ocupacional conforme lo establecido en el Art. 35 de esta Ordenanza, deberá verificar que, el personal de nombramiento permanente cumplan con los requisitos establecidos en los descriptivos de puestos - perfil del puesto - contemplados en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos vigente, con arreglo a las siguientes políticas:

A. Para los procesos de homologación salarial – ubicación por tipo de roles - dentro del nivel profesional se dicta como política de implementación lo siguiente:

a.1. La o el servidor de carrera con nombramiento permanente deberá cumplir los requisitos del perfil del cargo en lo atinente a:



- i. Nivel de instrucción acorde al perfil del puesto.
- ii. Cumplir el tiempo mínimo requerido en años de experiencia requeridos en el perfil del puesto.
- iii. Las funciones que realiza deberán corresponder al rol que corresponda al ejercicio de las actividades esenciales.
- iv. Formulario de análisis ocupacional debidamente validado por el superior inmediato del área a la que pertenece el puesto.
- v. Se aplicará el proceso de homologación salarial en base al principio contenido en el Art. 326.4 de la Constitución y primacía de la realidad de los hechos.

a.2. Sobre la base de ésta política, la DATH con soporte en el levantamiento de funciones realizado en el formulario de análisis ocupacional debidamente validado por el superior inmediato, ubicará en el grupo ocupacional que le corresponda.

a.3. En caso de no cumplir con alguno de los requisitos señalados, su remuneración quedará sobrevalorado y será ubicado en el grupo ocupacional que corresponda.

a.4 Se aplicarán las denominaciones de puestos contenidas en los descriptivos de puestos del Manual de Puestos Institucional conforme se implemente el proceso de homologación salarial progresivo de los grupos ocasionales acorde al grupo ocupacional, rol y nivel que vengán realizando los titulares de cada puesto con soporte en el levantamiento de funciones contenido en los formularios de análisis ocupacional.

a.5 En el proceso de reclasificación de puestos por ubicación según tipos de roles, se considerarán las funciones y responsabilidades permanentes, asignadas a la servidora y/o servidor con soporte en el levantamiento de funciones constante en el Formulario de Análisis Ocupacional, debidamente suscrito por la servidora o servidor y el Jefe inmediato, así como el cumplimiento de los requisitos de formación, capacitación y experiencia establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos Institucional, para el puesto que corresponda.

a.6 Los jefes inmediatos superiores, son responsables de la asignación de roles de los servidores que tiene bajo su dirección y supervisión con arreglo a la estructura de puestos conforme la siguiente clasificación: administrativo, técnico, ejecución de procesos de apoyo y tecnológico, ejecución de procesos, ejecución y supervisión y ejecución y coordinación, debiendo proceder a la ubicación en el puesto que le corresponda al ejercicio de las actividades esenciales que corresponda a sus funciones.

a.7 En cada unidad administrativa de los procesos adjetivos y sustantivos, se asignará un solo puesto correspondiente al Rol de Ejecución y Coordinación de Procesos – jefe -, con el grado ocupacional de Servidor Público 7 grado 13 de la escala propia.

a.8 En cada Unidad Administrativa de las que integran los procesos adjetivos y sustantivos se asignarán los puestos correspondientes al Rol de Ejecución y

Supervisión de Procesos, Grado Ocupacional de Servidor Público 6 grado 12 de la escala propia.

a.9 En cada Unidad Administrativa de las que integran los procesos adjetivos y sustantivos se asignarán los puestos correspondientes al Rol de Ejecución de Procesos, Grado Ocupacional de Servidor Público 5 grado 11 de la escala propia.

a.10 En cada Unidad Administrativa de las que integran los procesos adjetivos y sustantivos se asignarán los puestos correspondientes al Rol de Ejecución de Procesos de apoyo, técnico y administrativo que correspondan en los grados ocupacionales de la escala propia.

a.11 Los puestos administrativos con soporte en el formulario de análisis ocupacional podrán ser reclasificados y ubicados en nivel profesional con los roles de ejecución de procesos y ejecución y supervisión de procesos, siempre que, sus actividades esenciales están acordes al manual de puestos institucional vigente.

a.12 La Dirección de Administración de Talento Humano notificará a las y a los servidores de nombramiento permanente, los resultados obtenidos en el proceso de reclasificación de puestos y ubicación que corresponda al rol que ejecuta en función del análisis de la situación actual y propuesta.

Art. 40.- Los responsables de las unidades o procesos institucionales vigilarán que las y los servidores cumplan con:

- a)** Rol del puesto conforme el grupo ocupacional; y,
- b)** Actividades esenciales a cumplirse para la generación de los productos establecidos en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos.

Art. (...) innumerado: Se agregan las siguientes disposiciones generales y transitorias, continuando con la numeración que corresponde en relación a las emitidas en la Ordenanza para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias *para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza* (Ordenanza No. 118), publicada en la Edición Especial No. 1884 del 18 de enero 2022, conforme lo siguiente:

DISPOSICIONES GENERALES

Séptima. - De conformidad a lo establecido en el último inciso de la Disposición General Décima Quinta de la Ley Orgánica de Educación Superior, deberán considerarse a los técnicos y tecnólogos de los Institutos Superiores del país como profesionales con estudios de tercer nivel técnico-tecnológico superior.

Octava. - La promoción por bandas remunerativas entre piso y techo, estará sujeta al cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ordenanza.

Novena. - La implementación de la presente Ordenanza se hará con cargo al presupuesto institucional.



Décima. - En todo lo no previsto en el presente plan de carrera, se aplicarán las disposiciones comunes sobre la carrera del servicio civil de las y los servidores públicos del GADPPz establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General de aplicación y demás normativa conexas emitida por la autoridad nominadora.

Undécima. - El Prefecto Provincial, en calidad de autoridad nominadora, será competente para expedir los actos administrativos inherentes a: creaciones de puestos; reclasificaciones de puestos; ubicación del personal por roles y grupos ocupacionales, supresiones de puestos; estructura numérica óptima en relación al número de puestos necesarios en la institución; perfiles de puestos y demás procesos técnicos relacionados a la administración del talento humano de la institución.

Duodécima. - Los concursos de méritos y oposición abiertos que se convocaren a partir de la vigencia de la presente Ordenanza, se realizarán con la banda remunerativa perteneciente a la subcategoría uno (1) de la escala de remuneraciones propia que corresponda al respectivo grupo ocupacional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Quinta.- En cumplimiento al principio de primacía de la realidad, y del principio de A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración contenido en el Art. 326.4 de la Constitución, en el plazo de 30 días, se realizará el proceso y procedimiento para aplicar las políticas de ubicación por roles del puesto que comprenda la homologación salarial respecto al personal que tenga nombramiento permanente; por consiguiente, una vez que la UATH institucional realice el estudio técnico pertinente, los servidores públicos provinciales pertenecientes a la carrera del servicio civil serán ubicados en la banda remunerativa de la categoría que les corresponda y siempre que se cuente con la disponibilidad presupuestaria para el efecto, caso contrario se deberá incluir en la proforma presupuestaria pertinente con antelación al ejercicio fiscal en que se prorrogue el presupuesto.

En caso de que, por el levantamiento de funciones contenido en los formularios de análisis ocupacional fuere necesario ubicar al personal en los puestos contenidos en el Manual de Puestos vigente, y no existiere fondos suficientes para la implementación de las políticas para la homologación salarial que corresponda a la ubicación por roles durante el ejercicio fiscal 2022, se deberá presupuestar progresivamente para su implementación en los siguientes ejercicios fiscales siguiendo las directrices que para el efecto se emitan en la respectiva Ordenanza Presupuestaria.

Los servidores públicos con nombramiento permanente percibirán la banda remunerativa perteneciente a la subcategoría dos (2) del grado que les corresponda con arreglo a la disponibilidad presupuestaria destinada para el efecto en la Ordenanza de Ejecución Presupuestaria 2022 conforme las políticas de implementación del Manual de Puestos Institucional aprobada en esta Ordenanza.

DISPOSICIONES REFORMATARIAS

Primera.- En el “capítulo I” de la ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO



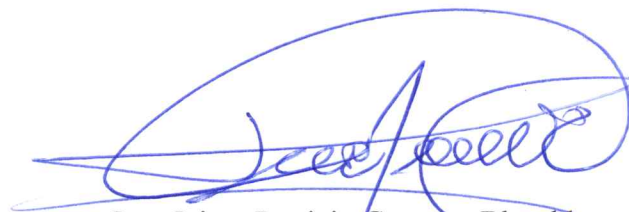
PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA, agréguese como encabezado, la frase: “*Título I Del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias*”, que comprende los Arts. 1 al 24, y a continuación incorpórese el Título II Del Plan de Carrera Institucional”, que comprenderá los Arts. 25 al 40.

Segunda. - En el capítulo I, refórmese el Art, 9 por el siguiente texto:

“Art. 9.- Del plan de clasificación de puestos. - La Dirección de Administración del Talento Humano presentará para conocimiento y resolución de la autoridad nominadora, el proyecto de resolución que implemente las políticas institucionales para la ubicación por roles del personal administrativo sobre la base de las políticas expedidas en el Título II de la presente Ordenanza. En caso de creación de nuevos puestos o necesidad de actualización de los descriptivos de puestos, la citada Dirección, diseñará el proyecto de programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la institución que deberá ser aprobado por la autoridad nominadora, acogiéndose las regulaciones previstas en la presente Ordenanza.”

Tercera. - En la disposición general primera sustitúyase el tercer inciso por el siguiente: “El procedimiento será normado conforme las políticas que consten en el capítulo IX del Título II de la presente Ordenanza, cuya implementación será aprobado por el Prefecto Provincial sobre la base del informe técnico de la Dirección de Administración del Talento Humano.”

Dado en la ciudad de Puyo, provincia de Pastaza, a los 21 días del mes de diciembre de 2022.



Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL DE PASTAZA



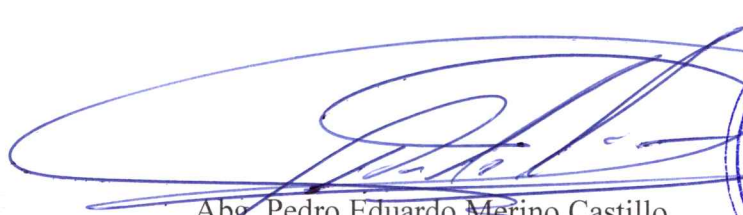

Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL DE CONSEJO



CERTIFICO: Que la “**ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO**

AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”, fue discutida y aprobada por el Pleno del Consejo Provincial de Pastaza, en dos sesiones: en Primer debate en la Sesión Extraordinaria No. 069-CP-GADPPz-2022, efectuada el 16 de septiembre de 2022, mediante la Resolución N° 347-CP-GADPPz-2022; y, en Segundo y definitivo debate en la Sesión Extraordinaria No. 075-CP-GADPPz-2022, efectuada el 22 de noviembre de 2022, mediante la Resolución N° 380-CP-GADPPz-2022.

Puyo, 21 de diciembre del 2022.


Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL DE CONSEJO



EL SEÑOR PREFECTO PROVINCIAL DE PASTAZA. - Mediante Resolución Administrativa No. 771-GADPPz-2022, de fecha 21 de diciembre de 2022, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 322 y 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, en concordancia con el artículo 64 y 66 de la Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, procedió a sancionar la **“ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”**; y, dispuso su promulgación, notificación y publicación en la Gaceta Oficial, en el dominio web del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, y en el Registro Oficial de ser el caso.

Puyo, 21 de diciembre de 2022.


Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL DE PASTAZA



CERTIFICACION. – Mediante Resolución Administrativa No. 771-GADPPz-2022, de fecha 21 de diciembre de 2022, el señor Prefecto Provincial de Pastaza Ingeniero JAIME PATRICIO GUEVARA BLASCHKE, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 322 y 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y

Descentralización, en concordancia con los artículos 64 y 66 de la Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, sancionó la **“ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”**; y, dispuso su promulgación, notificación y publicación en la Gaceta Oficial, en el dominio web del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, y en el Registro Oficial de ser el caso.

Puyo, 21 de diciembre de 2022.



Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL DE CONSEJO



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 771-GADPPz-2022

LA PREFECTURA PROVINCIAL DE PASTAZA

CONSIDERANDO:

QUE: El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: "El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes".

QUE: El artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: "La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución".

QUE: El artículo 225 numeral de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce como parte del Sector Público a las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado".

QUE: El artículo 252 de la Constitución de la República del Ecuador establece que "Cada provincia tendrá un consejo provincial con sede en su capital, que estará integrado por una prefecta o prefecto y una Viceprefecta o Viceprefecto elegidos por votación popular; por alcaldesas o alcaldes, o concejales o concejales en representación de los cantones; y por representantes elegidos de entre quienes presidan las juntas parroquiales rurales, de acuerdo con la ley. La prefecta o prefecto será la máxima autoridad administrativa, que presidirá el Consejo con voto dirimente, y en su ausencia temporal o definitiva s reemplazado por la persona que ejerza la Viceprefectura, elegida por votación popular en binomio con la prefecta o prefecto".

QUE: El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador indica: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución".

QUE: El artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "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 Artículo 238 de la misma Norma Suprema establece: "Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y



financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana".

QUE: El Código Orgánico de Organización Territorial, autonomía y Descentralización (COOTAD), en los numerales a y h del Art. 50 señala que el prefecto o prefecta es la representante legal del gobierno autónomo descentralizado provincial y es quien resuelve los asuntos administrativos.

QUE: De conformidad con el artículo 7 del Código Orgánico de Organización Territorial, autonomía y Descentralización (COOTAD), prescribe sobre el ejercicio de las Competencias "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 artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en materia de Recursos Humanos y Remuneraciones en toda la Administración Pública; además dispone que las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general.

QUE: El artículo 51 inciso final de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que: "Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración i en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.

QUE: El Art. 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el Subsistema de Clasificación de Puestos.

QUE: El artículo 61 de la Ley Orgánica del Servicio Público y artículo 62 de su Reglamento General, manifiestan sobre el Subsistema de Clasificación de Puestos, que es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la LOSEP.

QUE: El artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público manifiesta que, en el caso de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.

QUE: El artículo 63 tercer inciso del Reglamento General a la LOSEP establece: "En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación

de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio del Trabajo. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica".

QUE: El artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP, dispone que las IJATH elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio del Trabajo en el caso de la Administración pública central, institucional y dependiente de la Función Ejecutiva, y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta Ley.

QUE: El artículo 247 ibídem, dispone que las remuneraciones de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se contemplarán como un porcentaje de la remuneración mensual unificada de la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado, sus entidades y regímenes especiales, correspondiente, las que no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan.

QUE: El artículo 104 de la misma Ley, dispone que: "Los puestos serán remunerados sobre una base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración".

QUE: El tercer inciso del Art. 163 del Reglamento General de la LOSEP, contempla que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán su propio sistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, respetando la estructura de Puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por esta Cartera de Estado. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica.

QUE: El Art. 173 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que "Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados; éste manual será aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo) para el caso de la administración central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo esta ley.

QUE: Mediante Resolución de la SENRES-RH-2005-000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y publicada en el Registro Oficial No. 103, sus reformas a través



de los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-00152 de fecha 22 de junio de 2020 y MDT-2016-0156 de fecha 27 de junio de 2020 y demás reformas existentes, se expide y se reforma la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, en la cual se establecen las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado.

QUE: Las valoraciones de los puestos son el resultado de la aplicación de los criterios técnicos legales de estandarización y equidad remunerativa en el sector público.

QUE: La Norma de Control Interno 200-04 de la Contraloría General del Estado establece que: "La máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes. La estructura organizativa de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos. Toda entidad debe complementar su organigrama con un manual de organización actualizado en el cual se deben asignar responsabilidades, acciones y cargos, a la vez que deben establecer los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidores y servidoras".

QUE: La Norma de Control Interno 401- 01 de la Contraloría General del Estado establece que: "La máxima autoridad y los directivos de cada entidad tendrán cuidado al definir las funciones de sus servidoras y servidores y de procurar la rotación de tareas, de manera que exista independencia, separación de funciones incompatibles y reducción de riesgo de errores o acciones irregulares".

QUE: Es necesario seguir un proceso ordenado de acciones que permita la aplicación del Estatuto Orgánico de Gestión Organización por Procesos y del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, de manera paulatina y en concordancia con la realidad actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

QUE: Mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0071 de fecha 31 de marzo de 2015 se expide la Reforma a la Escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales.

QUE: Mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0165 de fecha 18 de octubre de 2017 se expide la Reforma a la Escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales.

QUE: Mediante Acuerdo Ministerial N° 0059, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 216 de 01 de abril de 2014, el Ministerio de Trabajo expidió la Norma Técnica para la Contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las instituciones del Estado.



QUE: Mediante el artículo 5 del Acuerdo Ministerial N° 0059, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 216 de 01 de abril de 2014, el Ministerio de Trabajo incluyó dentro de la escala de remuneraciones de nivel jerárquico superior los puestos de asesores.

QUE: Mediante Acuerdos Ministeriales N° MRL-2014-0105 publicado en el Registro Oficial N° 252 de 23 de mayo de 2014; N° MRL-2014-0134, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 386, de diciembre de 2014, Fe de Erratas publicada en el Suplemento de Registro Oficial N° 411, de 08 de enero de 2015, N° MDT-2015-0246, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 622, de 06 de 2015; Fe de erratas publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 633, de 23 de noviembre de 2015; N° MDT- 2017-0051 publicado en el Registro Oficial N° 80, de 15 de septiembre de 2017; y N° MDT-2018-0040, publicado en Registro Oficial N° 206, de 22 de marzo de 2018; Se reformó la Norma Técnica para la contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las Instituciones del Estado.

QUE: El Ministerio del Trabajo, expidió mediante Acuerdo Ministerial Nro. 0712015, publicado en el suplemento del Registro Oficial Nro. 473 del 06 de abril de 2015, los pisos y techos remunerativos para cada grupo ocupacional de los GADs provinciales, y dio directrices en caso de remuneraciones sobrevaloradas o que perciban remuneraciones inferiores a un SBU, por lo que su observancia es obligatoria, respetando los derechos adquiridos de aquellos servidores que posean nombramiento permanente.

QUE: Mediante Sesión Extraordinaria No. 069-CP-GADPPz-2022, efectuada el 16 de septiembre del 2022, mediante Resolución No. 347-CP-GADPPz-2022, el Consejo Provincial de Pastaza, considerando los fundamentos de hecho y de derecho constantes en el séptimo punto del orden del día de la Sesión Extraordinaria, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 47 Lit. c) y Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, resuelve aprobar en primer debate el proyecto de Ordenanza Técnica Para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias Para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

QUE: Mediante Sesión Extraordinaria No. 075-CP-GADPPz-2022, efectuada el 22 de noviembre del 2022, mediante Resolución No. 380-CP-GADPPz-2022, el Consejo Provincial de Pastaza, considerando los fundamentos de hecho y de derecho constantes en el tercer punto del orden del día de la Sesión Extraordinaria, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 47 Lit. c) y Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, resuelve aprobar en segundo y definitivo debate, la "ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA".

En ejercicio de sus facultades y atribuciones determinadas en la Constitución de la República del Ecuador; en el Código Orgánico de Organización Territorial,



Autonomía y Descentralización, y demás normativas conexas y vigentes, el Señor Prefecto Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pastaza Ingeniero Jaime Patricio Guevara Blaschke:

RESUELVE:

Artículo 1.- De conformidad con el inciso cuarto del artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), en concordancia con el artículo 64 de la Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, procedo a SANCIONAR LA **“ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”**.

Artículo 2.- De conformidad al artículo 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), en concordancia con el artículo 66 Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, encárguese a Secretaria General del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza de la promulgación, notificación y publicación de la referida Ordenanza en la Gaceta Oficial, en el dominio web del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, y en el Registro Oficial de ser el caso.

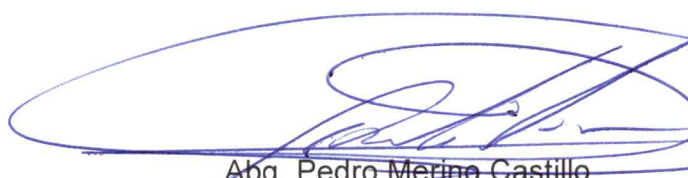
Dado y firmado en el despacho de la Prefectura del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, a los veintiún días del mes de diciembre del año dos mil veinte y dos. - PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


Ing. Jaime Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL DE PASTAZA



RAZÓN: Siento como tal, que la Resolución Administrativa No. 771-GADPPz- 2022 que antecede, fue emitida y suscrita por el Ing. Jaime Guevara Blaschke; Prefecto Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, a los veintiún días del mes de diciembre del año dos mil veinte y dos.

LO CERTIFICO: Dado en la ciudad de Puyo, a los 21 días del mes de diciembre del año 2022.


Abg. Pedro Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL DE CONSEJO





Pastaza
GOBIERNO PROVINCIAL

ORDENANZA

No. 123

A N E X O S

Ing. Jaime Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL DEL GADPPz

ADMINISTRACIÓN 2019 – 2023

Síguenos:     Gadpastaza





Memorando Nro. GADPPZ-SG-2022-1879-M

Puyo, 29 de noviembre de 2022

PARA: Sr. Mgs. Alejandro Bolivar Torres Altamirano
Procurador Síndico (E)

ASUNTO: Elaborar Ordenanza Provincial (Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas propias para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del GADPPZ.)

A fin de que se proceda a la elaborar la Ordenanza Provincial con su respectiva Promulgación, remito (con los documentos habilitantes que sirvieron de fundamento para que el Consejo en Pleno acoja las mismas) las **RESOLUCIONES DE CONSEJO No. 347-CP-GADPPZ-2022**, adoptada en la Sesión Extraordinaria de Consejo, de fecha 16 de septiembre de 2022 y **No. 380-CP-GADPPZ-2022**, adoptada en la Sesión Extraordinaria de Consejo, de fecha 22 de noviembre 2022; mediante las cuales, el Consejo en Pleno Resolvió aprobar la “ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”, en primer y segundo debate, respectivamente.

Según la secuencia numeral de las Ordenanzas, a la presente le corresponde la siguiente asignación:
ORDENANZA No. 123.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL

Referencias:

- GADPPZ-GADPPZ-2022-4770-M

Anexos:

- 14126-2022_0001.pdf
- dath_2022_5344-m0492761001669219867.pdf
- procuraduria_2022_3328-m0427386001669219837.pdf
- Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5617-M
- RESOLUCION N. 347-CP-GADPPZ-2022
- circular_nro._gadppz-sg-2022-0178-cir.pdf
- RESOLUCION N. 380-CP-GADPPZ-2022
- hr_14126-e_2022.pdf
- sg-2022-1847-m.pdf

Waye.
29-11-2022
8:58



Memorando Nro. GADPPZ-SG-2022-1879-M

Puyo, 29 de noviembre de 2022

Copia:

Srta. Ing. Claricita de Jesus Maza Ramon - **Secretaria Ejecutiva 2** /

Funcionarios que participaron en este documento: --> Srta. Ing. Claricita de Jesus Maza Ramon - Secretaria Ejecutiva 2



Firmado electrónicamente por:
**PEDRO EDUARDO
MERINO CASTILLO**



Memorando Nro. GADPPZ-SG-2022-1847-M

Puyo, 23 de noviembre de 2022

PARA: Sr. Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
Prefecto Provincial

ASUNTO: PROCEDIMIENTO PARA PROCEDER A SANCIONAR O VETAR ORDENANZA

Señor Prefecto, con la finalidad de dar cumplimiento a lo que determina el Art. 64, de la Ordenanza 89 (Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza), en la cual determina: *“Remisión y Pronunciamiento del Ejecutivo Provincial.- Una vez aprobado el proyecto de Ordenanza en segundo debate, se dispondrá que el Secretario o Secretaria del Consejo la remita al ejecutivo mediante notificación, para que en el plazo de ocho días la sancione o la observe siempre que haya violentado el trámite legal o que el proyecto no esté acorde con la Constitución o las leyes; esto en ejercicio de la atribuciones que le confiere el Art. 322 del COOTAD”*; me permito remitir el PROYECTO DE “ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TECNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”, norma aprobada por el Consejo Provincial, en la Sesión Extraordinaria, efectuada el 22 de noviembre de 2022, tal y cual consta en la RESOLUCIÓN N° 380-CP-GADPPz-2022:

“RESUELVE: APROBAR EN SEGUNDO Y DEFINITIVO DEBATE LA “ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”.

Además, se adjunta la RESOLUCIÓN N° 347-CP-GADPPz-2022, adoptada en la Sesión Extraordinaria de Consejo No. 069-CP-GADPPz-2022, que se realizó el 16 de septiembre del 2022, en la que el Consejo Provincial, aprobó en primer debate la referida ordenanza; y, se indica que, según la secuencia numeral de las Ordenanzas, a la presente le corresponde la siguiente asignación: ORDENANZA No. 123.

Lo que se notifica para los fines de Ley.

Atentamente,

ERIK: EXPEDIENTE UNICO DE TODO EL PROCESO
2022-NOV-28



Memorando Nro. GADPPZ-SG-2022-1847-M

Puyo, 23 de noviembre de 2022

Documento firmado electrónicamente

Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL

Referencias:

- GADPPZ-RECEPCION-2022-14126-E

Anexos:

- 14126-2022_0001.pdf
- hr_14126-e_2022.pdf
- RESOLUCION N. 380-CP-GADPPZ-2022
- circular_nro._gadppz-sg-2022-0178-cir.pdf
- RESOLUCION N. 347-CP-GADPPz-2022
- Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5617-M
- procuraduria_2022_3328-m0427386001669219837.pdf
- dath_2022_5344-m0492761001669219867.pdf

Copia:

Sra. Mgs. Johana Patricia Castillo Chasi - **Directora de Administración del Talento Humano (E)** / Srta. Ing. Claricita de Jesus Maza Ramon - **Secretaria Ejecutiva 2** /

Funcionarios que participaron en este documento: --> Srta. Ing. Claricita de Jesus Maza Ramon - Secretaria Ejecutiva 2



Firmado electrónicamente por:
**PEDRO EDUARDO
MERINO CASTILLO**



GOBIERNO PROVINCIAL DE PASTAZA	
Recibido:	<i>[Firma]</i>
Fecha:	23 NOV 2022
HORA:	<i>13:02</i>
NÚMERO:	<i>1847-M</i>

Memorando Nro. GADPPZ-SG-2022-1847-M

Puyo, 23 de noviembre de 2022

PARA: Sr. Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
Prefecto Provincial

ASUNTO: PROCEDIMIENTO PARA PROCEDER A SANCIONAR O VETAR ORDENANZA

Señor Prefecto, con la finalidad de dar cumplimiento a lo que determina el Art. 64, de la Ordenanza 89 (Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza), en la cual determina: “Remisión y Pronunciamiento del Ejecutivo Provincial.- Una vez aprobado el proyecto de Ordenanza en segundo debate, se dispondrá que el Secretario o Secretaria del Consejo la remita al ejecutivo mediante notificación, para que en el plazo de ocho días la sancione o la observe siempre que haya violentado el trámite legal o que el proyecto no esté acorde con la Constitución o las leyes; esto en ejercicio de la atribuciones que le confiere el Art. 322 del COOTAD”; me permito remitir el PROYECTO DE “ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TECNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”, norma aprobada por el Consejo Provincial, en la Sesión Extraordinaria, efectuada el 22 de noviembre de 2022, tal y cual consta en la RESOLUCIÓN N° 380-CP-GADPPz-2022:

“RESUELVE: APROBAR EN SEGUNDO Y DEFINITIVO DEBATE LA “ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”.

Además, se adjunta la RESOLUCIÓN N° 347-CP-GADPPz-2022, adoptada en la Sesión Extraordinaria de Consejo No. 069-CP-GADPPz-2022, que se realizó el 16 de septiembre del 2022, en la que el Consejo Provincial, aprobó en primer debate la referida ordenanza; y, se indica que, según la secuencia numeral de las Ordenanzas, a la presente le corresponde la siguiente asignación: ORDENANZA No. 123.

Lo que se notifica para los fines de Ley.

Atentamente,

SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO
DIRECCIÓN GENERAL DE ASesoría LEGAL
2022-11-23
[Firma]



Memorando Nro. GADPPZ-SG-2022-1847-M

Puyo, 23 de noviembre de 2022

Documento firmado electrónicamente

Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL

Referencias:

- GADPPZ-RECEPCION-2022-14126-E

Anexos:

- 14126-2022_0001.pdf
- hr_14126-e_2022.pdf
- RESOLUCION N. 380-CP-GADPPZ-2022
- circular_nro._gadppz-sg-2022-0178-cir.pdf
- RESOLUCION N. 347-CP-GADPPZ-2022
- Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5617-M
- procuraduria_2022_3328-m0427386001669219837.pdf
- dath_2022_5344-m0492761001669219867.pdf

Copia:

Sra. Mgs. Johana Patricia Castillo Chasi - **Directora de Administración del Talento Humano (E)** / Srta. Ing. Claricita de Jesus Maza Ramon - **Secretaria Ejecutiva 2** /

Funcionarios que participaron en este documento: --> Srta. Ing. Claricita de Jesus Maza Ramon - Secretaria Ejecutiva 2



Firmado electrónicamente por:
**PEDRO EDUARDO
MERINO CASTILLO**

SECRETARÍA GENERAL

CERTIFICACIÓN

El suscrito Secretario General de Consejo, en uso de sus atribuciones y para los fines legales pertinentes, certifica, que la Resolución transcrita a continuación, fue adoptada por el señor Prefecto Provincial y los señores Consejeros Provinciales presentes, en la Sesión Extraordinaria No. 075-CP-GADPPz-2022, efectuada el 22 de noviembre del 2022.

RESOLUCIÓN N° 380-CP-GADPPz-2022.- EL CONSEJO PROVINCIAL DE PASTAZA, CONSIDERANDO: Los fundamentos de hecho y de derecho constantes en el **segundo punto** del orden del día de la Sesión Extraordinaria No. 075-CP-GADPPz-2022, efectuada el 22 de noviembre del 2022, y en uso de las atribuciones que le confiere el Art. 47 literales a, c, t), Art. 50 literal d) y el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD; **RESUELVE: APROBAR EN SEGUNDO Y DEFINITIVO DEBATE LA “ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”.**

Resolución adoptada por unanimidad del señor Prefecto y los señores Consejeros Provinciales presentes a excepción del voto en contra de la señora Viceprefecta Guevara Aguilar Cumanda.

Puyo, 23 de noviembre de 2022.

LO CERTIFICO



Abg. Pedro Merino Castillo
**SECRETARIO GENERAL DE CONSEJO
GAD PROVINCIAL DE PASTAZA**



Oficio COM.-LEG.GADPPz-02-2022
Puyo, 31 de octubre de 2022

Ingeniero
Jaime Guevara Blaschke
PREFECTO DEL GAD PROVINCIAL DE PASTAZA
En su despacho. –

GOBIERNO PROVINCIAL DE PASTAZA	
Recibido:	<i>J. Guevara</i>
Fecha:	15 NOV 2022
Hora:	14:28
Número:	14126-E

De mi consideración:

Reciba usted un atento y cordial saludo de quienes conformamos la Comisión permanente de Legislación; a la vez expresamos nuestro ferviente deseo del mayor de los éxitos en sus delicadas funciones.

Adjunto al presente, me permito presentar el INFORME NRO. 002-COM.-LEG-GADPPZ-2022, emitida por la Comisión Permanente de Legislación en relación al **"PROYECTO DE ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA"**, para su conocimiento y aprobación por el Órgano Legislativo en segundo y definitivo debate.

Sin otro particular, me suscribo.

SECRETARIA GENERAL - RECIBIDO	
REC:	<i>J. G.</i>
Pastaza	
Fecha:	16 NOV 2022
N°:	
HORA:	14:30

[Firma]
Lcdo. Ambrosio Sanchim
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN

Adjunto: Informe

*SECRETARIO GENERAL - PASTAZA
2022-11-15
14:30
PROXIMA.*

INFORME NRO. 002-COM.-LEG.GADPPZ-2022

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Considerando que el derecho al trabajo; es un derecho de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional. La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33, define a este derecho como: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones; y, el desempeño de un trabajo saludable libremente escogido o aceptado";

Conforme lo manifestado el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que incentiven al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también a través de la protección de derechos laborales de todos y todas las trabajadoras. Este derecho es un derecho universal, por cuanto es reconocido a todas las personas, así como también abarca a todas las modalidades de trabajo, en ese sentido el artículo 325 de la Constitución establece: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relaciones de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos, a todas y todos los trabajadores"; por otra parte, el artículo 326 de la Constitución consagra los principios que sustentan el derecho al trabajo entre los cuales están: "(...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula de estipulación contraria; 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras". Los principios transcritos consagran la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio indubio pro operario, aplicación de la norma más favorable al trabajador, La Corte Constitucional del Ecuador, respecto a este derecho manifestó: "El derecho al trabajo al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial, toda vez que se tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien ha de verse desprovista de los medios e instrumentos de producción pueden ser objeto de vulneración de sus derechos; en este sentido, que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales asociados con el principio de indubio pro operario, constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano"; En razón de lo dicho las normas Constitucionales establecidas en los artículos 66 numerales 2; y, 17, se encuentran plenamente observadas y no existe acto de vulneración a las mismas a criterio de la presente comisión de legislación;

CONSIDERANDO:

Que el artículo 58 de la Ordenanza No. 89 que norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza señala: "El Consejo Provincial aprobará Ordenanzas Provinciales con el voto conforme de la mayoría de sus miembros, siempre que la Ley no disponga en algún tema específico otra situación. Los proyectos de Ordenanzas deberán referirse a una sola materia y serán

presentados con la exposición de 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 la Ordenanza No. 89 que norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en su Artículo 19 señala: "Comisión de legislación.- Se encargará de estudiar, socializar y emitir informes sobre: a) Iniciativa de normativas que se manifestarán a través de ordenanzas, reglamentos y resoluciones que le compete al Consejo; b) Proyectos de reforma, actualización o codificación de normativa institucional que le compete al consejo; y, c) Los demás asuntos que pongan a su consideración el Prefecto o Prefecta o el Consejo Provincial.";

Que el párrafo segundo del artículo 61 ibídem, describe lo siguiente: "De conformidad con el tema, la comisión solicitará un informe al área jurídica o las dependencias de que estime pertinentes. El informe de la Comisión versara entre otros aspectos sobre la constitucionalidad, legalidad, conveniencia y recomendación sobre el trámite del proyecto con o sin modificaciones.";

Que el artículo 50 literal h del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, señala: "Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes su cargo; expedir la estructura orgánico - funcional del gobierno autónomo descentralizado provincial; nombrar y remover a los funcionarios de dirección, procurador síndico y demás servidores públicos de libre nombramiento y remoción del gobierno autónomo descentralizado provincial;" y,

Que el artículo 63 ibídem, dispone que: "Cuando se hayan cumplido con todos los procedimientos y requisitos que exigen las normas pertinentes de acuerdo a la materia de que trate el proyecto de Ordenanza, el Prefecto o Prefecta dispondrá su tratamiento para segundo debate en la sesión respectiva."

PRONUNCIAMIENTO:

SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD:

La Constitución de la República del Ecuador en los artículos 238, 240, 259, 260, 263, y 271 determinan que, los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana y que, constituyen gobiernos autónomos descentralizados entre otros los consejos provinciales. Los gobiernos autónomos descentralizados de las provincias tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales, así como, determina su integración. Además, determina que el ejercicio de las competencias exclusivas no excluirá el ejercicio concurrente de la gestión en la prestación de servicios públicos y actividades de colaboración y complementariedad entre los distintos niveles de gobierno, consecuentemente, la máxima autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, tiene bajo su responsabilidad la facultad de modificar la estructura orgánico funcional de la institución a la que representa, esto en función de cumplir con lo establecido en su plan de trabajo, así como también los principios establecidos para la eficiencia de la administración pública tales como los

establecidos en el Capítulo I del Código Orgánico Administrativo en sus artículos 2,3,4 y siguientes.

Mediante Oficio Nro. GADPPZ-DATH-2022-5344-M, de 29 de julio del 2022, suscrito por la Ing. Johana Patricia Castillo Chasi, Directora (E) de Administración de Talento Humano del Gobierno Provincial de Pastaza, comunica al señor Prefecto, lo siguiente, *“Señor Prefecto, sírvase encontrar adjunto el Oficio LCM No. 13 con los siguientes proyectos: Ordenanza con plan de Carrera. Exposición de Motivos. Indicadores de Gestión de TTHH. Con los antecedentes y disposiciones legales vigentes que han sido expuestas, esta Dirección de Administración de Talento Humano, emite dictamen favorable para la aprobación de la Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza; que incluye, el Plan de Carrera y Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos, por lo Usted, señor Prefecto podrá presentar para debate y aprobación de los señores Consejeros, el citado Proyecto, toda vez que, el Consejo Provincial como órgano legislativo, ejerce la facultad normativa de conformidad con el Art. 47 letra a) del COOTAD, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 354 y 360 ibídem.”*, por lo que mediante sumilla inserta de la Máxima Autoridad del GADPPZ, Ing. Jaime Guevara Blaschke, Prefecto Provincial, dispone, *“DIR. JURÍDICO: REVISIÓN DE LA PROPUESTA Y EMITA SU CRITERIO LEGAL”*;

Mediante Memorando Nro. GADPPZ-PROCURADURIA-2022-3328-M, de fecha 16 de agosto de 2022, suscrito por el Dr. Danilo Andrade, Procurador Síndico del GADPPZ, para el Ing. Jaime Guevara Blaschke, Prefecto Provincial de Pastaza, en el cual manifiesta que, *“ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN: VI.1. La propuesta del proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, cumple con todos los requisitos legales del artículo 322 del COOTAD, y de los requisitos del artículo 58 de la Ordenanza que Norma La Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, esto es que el proyecto de ordenanza se refiera a una sola materia, que exista la correspondiente presentación de exposición de motivos, el articulado que se propone y la expresión clara de los artículos que se deroguen o se reformen con la nueva Ordenanza. VII RECOMENDACIONES: VII.1. Con las consideraciones expuestas, la Procuraduría Síndica del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, emite Informe Jurídico favorable, a la vez recomienda a la máxima autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza Ingeniero Jaime Guevara Blaschke Prefecto Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, que disponga a través de Secretaria General del GADPPZ para que se incluya en el orden del día de la sesión más próxima sea ordinaria o extraordinaria para el análisis de Primer Debate, sobre la Propuesta del proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, por cumplir con todos los requisitos legales y de la ordenanza provincial, a fin de que se someta al análisis sea tratado por el Pleno de la Cámara*



Provincial del GADPPz para su aprobación, de conformidad a las facultades que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. Es todo cuanto puedo informar a través del presente informe jurídico.”, por lo que mediante sumilla inserta de la Máxima Autoridad del GADPPz, Ing. Jaime Guevara Blaschke, Prefecto Provincial, dispone, “**SECRETARIO GENERAL: PARA TRATAMIENTO DE LA CÁMARA PROVINCIAL**”;

El Memorando N° 065-DATH-2022, de fecha 05 de septiembre de 2022, enviado por la Ing. Johana Castillo Chasi, Directora (E) de la Administración de Talento Humano, para el Ing. Jaime Guevara Blaschke, Prefecto Provincial, en el cual manifiesta que, “Estimado Señor Prefecto, de conformidad con las atribuciones conferidas en el Art. 52.c) de la Ley Orgánica del Servidor Público, cumples remitir para su aprobación el proyecto de **ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PERSONAL Y ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA**; con el objetivo de que, su autoridad convoque a la Comisión de Mesa y Legislación para su tratamiento y debate en pleno del Consejo Provincial. En este orden, los principales temas a regular del proyecto adjunto son los siguientes: “Establecer un Plan de Carrera para los servidores públicos del GADPPz (COOTAD: Arts. 354, inciso segundo y 360), Determinar las Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos acorde la estructura de puestos vigente y la clasificación por roles para el personal con nombramiento permanente. Los puntos expuestos, permitirán regular a futuro un plan de carrera que valore los méritos en el desempeño del puesto a los servidores de carrera para contribuir al clima laboral y cultural organizacional de nuestro personal”; y también se anexa la Exposición de Motivos con el objeto: **EXPEDIR ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PERSONAL Y ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA**, en el cual concluye, “Con los antecedentes y disposiciones legales vigentes que han sido expuestas, esta Dirección de Administración de Talento Humano, emite el dictamen favorable para la aprobación de la Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA, que incluye, el Plan de Carrera y Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos, por lo que Usted, señor Prefecto podrá presentar para debate y aprobación de los señores Consejeros, el citado Proyecto, toda vez que, el Consejo Provincial como órgano legislativo, ejerce la facultad normativa de conformidad con el Art. 47 del COOTAD letra a) en concordancia con lo dispuesto en los artículos 354 y 360 ibídem;

Mediante Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5617-M, de fecha 05 de septiembre de 2022, suscrito por la Ing. Johana Castillo Chasi, Directora (E) de la Administración de Talento Humano, para el Abg. Pedro Merino, Secretario General, en el cual manifiesta que, “Con la finalidad de cumplir con la disposición del señor Prefecto Provincial Ing. Jaime Guevara, insertada en el Memorando No. GADPPZ-PROCURADURIA-2022-3326-M, solicito comedidamente realizar la corrección de la

propuesta del proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza. Para lo cual, se adjunta de forma física el Memorando No. 065-DATH-2022, el mismo que se ha realizado las correcciones.”;

Del proceso se desprende la Certificación de fecha 19 de septiembre de 2022, suscrito por el Abg. Pedro Merino, Secretario General del GADPPz, en el cual manifiesta lo siguiente, *“El suscrito Secretario General de Consejo, en uso de sus atribuciones y para los fines legales pertinentes, certifica, que la Resolución transcrita a continuación, fue adoptada por el señor Prefecto Provincial y los señores Consejeros Provinciales presentes, en la Sesión Extraordinaria No. 069-CP-GADPPz-2022, efectuada el 16 de septiembre del 2022. RESOLUCIÓN N° 347-CP-GADPPz-2022.- EL CONSEJO PROVINCIAL DE PASTAZA, CONSIDERANDO: Los fundamentos de hecho y de derecho constantes en el segundo punto del orden del día de la Sesión Extraordinaria No. 069-CP-GADPPz-2022, efectuada el 16 de septiembre del 2022; y, en uso de las atribuciones que le confiere el Art. 47 literales a, c, t), Art. 50 literal d) y el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD; RESUELVE: APROBAR EN PRIMER DEBATE LA “ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA.”, por consiguiente se remite a la Comisión de Legislación para el informe respectivo. Resolución adoptada por unanimidad del señor Prefecto y los señores Consejeros Provinciales presentes.”;*

Mediante Circular Nro. GADPPZ-SG-2022-0178-CIR, de fecha 19 de septiembre de 2022, suscrito por el Abg. Pedro Merino, Secretario General del GADPPz, para Lcdo. Ambrosio Sanchim, Presidente del GADPR de Simón Bolívar; Ing. Cesar Grefa, Alcalde del GADMC Arajuno; Ing. Luis Chalan, Presidente del GADR San José; en el cual manifiesta que, *“Por disposición del señor Prefecto Provincial y de conformidad a la RESOLUCIÓN N° 347-CP-GADPPz-2022, adoptada en la Sesión Extraordinaria de Consejo No. 069-CP-GADPPz-2022, que se realizó el 16 de septiembre del 2022; remito a sus autoridades, en calidad de integrantes de la Comisión Permanente de Legislación del Consejo Provincial de Pastaza, la documentación que refiere al “PROYECTO DE ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA”, con la finalidad de que se emita el informe correspondiente, para que éste sea conocido por el Consejo Provincial y aprobado en segundo y definitivo debate.”;*

En la parroquia Simón Bolívar, cantón Pastaza, en las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Simón Bolívar, a los 28 días del mes de octubre de 2022 , se reúne la Comisión de Legislación, conformada por los miembros Lcdo. Ambrosio Sanchim, en calidad de Presidente de la Comisión Permanente de Legislación y Consejero Provincial; el Ing. Luis Chalan Ordoñez, miembro de la

99

Comisión Permanente de Legislación y Consejero Provincial, no se encuentra presente del Ing. César Grefa miembro permanente de la Comisión de Fiscalización y Consejero Provincial, también se encuentran presentes el Economista Carlos Ocaña Asesor de Prefectura, la Ing. Johana Castillo Directora de la DATH, el Mgs. Alejandro Torres, Procurador Síndico (E) del GADPPz. Luego de dar la bienvenida por parte del señor Presidente de la Comisión de Legislación Ambrosio Sanchin, a todos los presentes, y antes de instalar la sesión se nombra como secretario Ad-Doc al señor Paúl Benavidez Abogado de Procuraduría Síndica del GADPPz, una vez nombrado al señor secretario Ad-Doc, dispone que constate el quorum y se proceda a dar lectura al orden del día una vez dado lectura al orden del día por parte de secretaria, se procede a conceder la palabra a la Ing. Johanna Castillo, Directora de la Unidad Administrativa de Talento Humano (E), quien expuso y socializo el "PROYECTO DE ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA", a la Comisión de Legislación y a todos los presentes en la sala.

Con estos antecedentes y bajo los preceptos del criterio técnico antes expuesto por la Directora (E) de Administración del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza y en virtud de que se han expuesto todos los criterios técnicos y jurídicos;

Esta Comisión Considera que es viable y conveniente para la institución Provincial, a efectos de mejorar la síntesis laboral y el proceso efectivo de atención al usuario.

RECOMENDACIONES FINALES:

RECOMENDACIÓN PRIMERA: Dispóngase a la Dirección Administrativa de Talento Humano la supervisión, implementación y deléguese la responsabilidad de que en base al insumo técnico presentado se ejecute efectivamente lo establecido en la "PROYECTO DE ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA";

RECOMENDACIÓN SEGUNDA: Se proponga para segundo y definitivo debate ante el pleno del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, para su trámite y aprobación.

RESOLUCIÓN:

Luego del análisis y debate de la comisión al "PROYECTO DE ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE

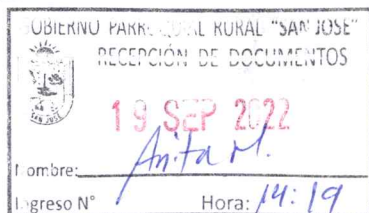
PASTAZA" la Comisión Permanente de Legislación del Consejo Provincial de Pastaza, por unanimidad de los señores Consejeros presentes, suscriben el informe favorable con las recomendaciones antes descritas, y sugieren al señor Prefecto y por su intermedio al seno del Consejo Provincial ACOGER Y APROBAR EL INFORME, y llevar el trámite a SEGUNDO Y DEFINITIVO DEBATE.

Atentamente,


Lcdo. Ambrosio Sanchim
**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE LEGISLACIÓN Y
CONSEJERO PROVINCIAL**


Ing. Luis Chalan Ordoñez
**MIEMBRO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE LEGISLACIÓN Y
CONSEJERO PROVINCIAL**


Ing. Cesar Grefa Aviléz
**MIEMBRO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE LEGISLACIÓN Y
CONSEJERO PROVINCIA**



Circular Nro. GADPPZ-SG-2022-0178-CIR

Puyo, 19 de septiembre de 2022

Asunto: Se Remite la Resolución N° 347-CP-GADPPz-2022 y el Proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas...

Licenciado

Gabriel Ambrosio Sanchim Wamputrik

Presidente

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SIMÓN BOLÍVAR Y CONSEJERO PROVINCIAL

Ingeniero

Cesar Grefa

Alcalde

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL INTERCULTURAL Y PLURINACIONAL DEL CANTÓN ARAJUNO Y CONSEJERO PROVINCIAL

Ingeniero

Luis Chalán

Presidente

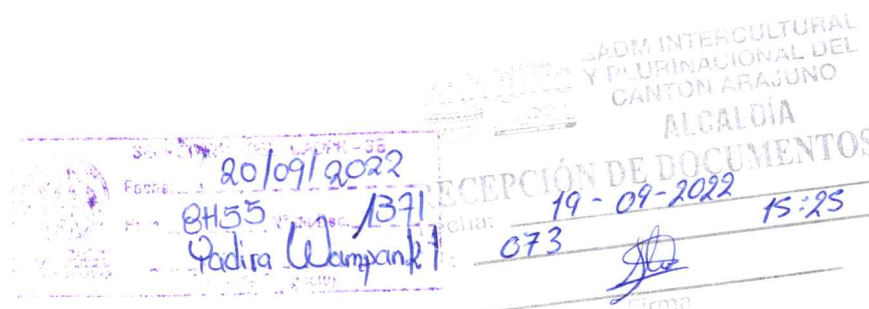
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN JOSÉ Y CONSEJERO PROVINCIAL

De mi consideración:

Por disposición del señor Prefecto Provincial y de conformidad a la **RESOLUCIÓN N° 347-CP-GADPPz-2022**, adoptada en la Sesión Extraordinaria de Consejo No. 069-CP-GADPPz-2022, que se realizó el 16 de septiembre del 2022; remito a sus autoridades, en calidad de integrantes de la **Comisión Permanente de Legislación** del Consejo Provincial de Pastaza, la documentación que refiere al "**PROYECTO DE ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA**", con la finalidad de que se emita el informe correspondiente, para que éste sea conocido por el Consejo Provincial y aprobado en segundo y definitivo debate.

Lo que remito para los fines legales pertinentes.

Atentamente,





Circular Nro. GADPPZ-SG-2022-0178-CIR

Puyo, 19 de septiembre de 2022

Documento firmado electrónicamente

Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL

Referencias:

- GADPPZ-DATH-2022-5617-M

Anexos:

- RESOLUCION N. 347-CP-GADPPz-2022

Copia:

Señora Ingeniera Johana Patricia Castillo Chasi - **Directora de Administración del Talento Humano (E)** - / Señorita Ingeniera Claricita de Jesus Maza Ramon - **Secretaria Ejecutiva 2** - /

Funcionarios que participaron en este documento: --> Srta. Ing. Claricita de Jesus Maza Ramon - Secretaria Ejecutiva 2



Firmado electrónicamente por:
**PEDRO EDUARDO
MERINO CASTILLO**



SECRETARÍA GENERAL

CERTIFICACIÓN

El suscrito Secretario General de Consejo, en uso de sus atribuciones y para los fines legales pertinentes, certifica, que la Resolución transcrita a continuación, fue adoptada por el señor Prefecto Provincial y los señores Consejeros Provinciales presentes, en la Sesión Extraordinaria No. 069-CP-GADPPz-2022, efectuada el 16 de septiembre del 2022.

RESOLUCIÓN N° 347-CP-GADPPz-2022.- EL CONSEJO PROVINCIAL DE PASTAZA, CONSIDERANDO: Los fundamentos de hecho y de derecho constantes en el **segundo punto** del orden del día de la Sesión Extraordinaria No. 069-CP-GADPPz-2022, efectuada el 16 de septiembre del 2022; y, en uso de las atribuciones que le confiere el Art. 47 literales a, c, t), Art. 50 literal d) y el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD; **RESUELVE: APROBAR EN PRIMER DEBATE LA “ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA.”**, por consiguiente se remite a la Comisión de Legislación para el informe respectivo. 

Resolución adoptada por unanimidad del señor Prefecto y los señores Consejeros Provinciales presentes.

Puyo, 19 de septiembre del 2022.

LO CERTIFICO



Firmado electrónicamente por:
PEDRO EDUARDO
MERINO CASTILLO

Abg. Pedro Merino Castillo
**SECRETARIO GENERAL DE CONSEJO
GAD PROVINCIAL DE PASTAZA**



Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5617-M

Puyo, 05 de septiembre de 2022

PARA: Sr. Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
Secretario General

ASUNTO: Alcance al Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5549-M, Proyecto de Ordenanza Reformativa a la "Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas..."

Con la finalidad de cumplir con la disposición del señor Prefecto Provincial Ing. Jaime Guevara, insertada en el Memorando No. GADPPZ-PROCURADURIA-2022-3326-M, solicito comedidamente realizar la corrección de la propuesta del proyecto de Ordenanza Reformativa a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

Para lo cual, se adjunta de forma física el Memorando No. 065-DATH-2022, el mismo que se ha realizado las correcciones.

Particular que informo, para los fines pertinentes.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. Johana Patricia Castillo Chasi
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO (E)

Funcionarios que participaron en este documento: --> Srta. Solange Lilibeth Leon Quevedo - Asistente Administrativo 1



Firmado electrónicamente por:
**JOHANA
PATRICIA
CASTILLO CHASI**



Memorando No.065 -DATH-2022

DE: Ing. Johana Castillo Chasi
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO (E)

PARA: Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL DE PASTAZA

ASUNTO: Se adjunta este Proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza; que incluye, el Plan de Carrera y Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos, con el objeto de que se someta al pleno del consejo en debate por parte de los Señores Consejeros.

FECHA: 05 de septiembre de 2022

Estimado señor Prefecto, de conformidad con las atribuciones conferidas en el Art. 52.c) de la Ley Orgánica de Servicio Público, cúpleme remitir para su aprobación el proyecto de **ORDENANDA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TECNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PUBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA**; con el objeto de que, su autoridad convoque a la Comisión de Mesa y Legislación para su tratamiento y debate en el pleno del Consejo Provincial. En este orden, los principales temas a regular del proyecto adjunto son los siguientes:

- Establecer un Plan de Carrera para los servidores públicos del GADPPz (COOTAD: Arts. 354, inciso segundo y 360)
- Determinar las Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos acorde la estructura de puestos vigente y la clasificación por roles para el personal con nombramiento permanente.

Los puntos expuestos, permitirán regular a futuro un plan de carrera que valore los méritos en el desempeño del puesto a los servidores de carrera para contribuir al clima laboral y cultura organizacional de nuestro personal.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Johana Castillo Chasi

DIRECTORA DE ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO (E)

Adjunto: Proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica Para La Administración Del Subsistema De Clasificación De Puestos De Las Escalas Remunerativas Propias Para Las Autoridades De Nivel Jerárquico Superior Y Personal De Carrera Del Servicio Publico Del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial De Pastaza.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Objeto: EXPEDIR LA ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TECNICA PARA LA ADMINISTRACION DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACION DE PUESTOS Y LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PUBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA.

SECCIÓN I PLAN DE CARRERA INSTITUCIONAL

I CONSIDERACIONES PREVIAS:

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza es una institución de derecho público, que goza de autonomía política, administrativa y financiera y representa a la Provincia. Tiene personería jurídica con capacidad para realizar los actos que fueren necesarios para el cumplimiento de sus fines, atribuciones y deberes, según lo determina la Constitución de la República Art. 238, y el Código Orgánica de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD en sus artículos 2, 4, 5, 6, 40 y siguientes.

La satisfacción de las necesidades colectivas y de interés público de la Provincia es lo más importante, y el brazo ejecutor de las políticas públicas de carácter provincial se lo realiza a través del recurso humano con el que cuenta el GAD Provincial.

La norma constitucional confiere plena autonomía a los gobiernos provinciales; es decir, que éstos gozan de este atributo con amplitud, lo que les faculta a expedir normas jurídicas, denominadas ordenanzas y resoluciones, el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD es el cuerpo normativo que, por su especialización, desarrolla las competencias constitucionales, y regula la cualidad autonómica concedida a estos entes para alcanzar su eficaz aplicación.

La facultad constitucional de resolver -en forma autónoma- sus asuntos...permite que normativamente se establezcan las escalas remunerativas para los dignatarios, autoridades, funcionarios, y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial.

El Plan de Carrera Provincial tiene sustento en promover la permanencia y estabilidad laboral del personal que presta sus servicios en el GADPPz con el objeto de que puedan ascender a puestos clasificados por tipos de roles, y potenciar el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas en el ejercicio de sus funciones, y en el aspecto humano, contribuir a que, desarrollen su proyecto de vida que les permita proyectarse a corto, mediano y largo plazo en los aspectos que deseen invertir la fuente de ingresos con la que cuentan, y así puedan solventar sus necesidades básicas, personales y familiares.

En el Plan de Carrera propuesto se determinarán mecanismos y criterios de promoción y ascenso de forma horizontal y vertical, estableciendo con claridad las reglas para obtener incremento



remunerativo en un sistema de bandas remunerativas por subcategorías dentro de cada grupo ocupacional que conforma la estructura de puestos orgánica con base en un sistema de méritos que recoja los resultados de la evaluación de desempeño.

En la reforma propuesta, se establecen las bandas remunerativas de cada grupo ocupacional para la implementación del sistema de ascensos y promoción.

Por otra parte, la estructura de puestos vigente en la Ordenanza que regulaba el sistema de clasificación de puestos desde el año 2011, no contenía un sistema de clasificación por tipos de roles de puestos, a diferencia del nuevo sistema, por lo que, existe una deuda con el personal que por años viene ejerciendo sus funciones con nombramiento permanente, por lo que, en el presente proyecto se establecen políticas de implementación para la ubicación por tipos de roles de puestos acorde los perfiles de puestos contenidos en el Manual de Puestos Institucional que se realizará con soporte en el levantamiento de puestos constante en el Formulario de Análisis Ocupacional. Lo dicho, permitirá cumplir el principio constitucional en que se sustenta el derecho al trabajo, esto es, A trabajo de igual valor igual remuneración conforme lo previsto en el Art. 326.4 de la Constitución, y el principio de primacía de la realidad de los hechos.

En uso de la autonomía administrativa, política y financiera de la que gozan los GADs, se cuenta con la facultad legislativa para expedir Ordenanzas que regulen el plan de carrera y las políticas para implementar un sistema de clasificación de puestos acorde las realidades locales y financiera propias, adecuándolos a las disposiciones constantes en el marco de la Ley Orgánica del Servicio Público y nuestra propia normativa interna a efectos de regular la carrera del referido personal, así como la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio de los servidores.

El presente plan regula todos los aspectos relacionados a la carrera del servicio civil de los servidores públicos provinciales del GADPPz.

II FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Los artículos 238, 239, 240 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el artículo 40 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, establecen que las Prefecturas gozan de plena autonomía política, financiera y administrativa, que se traduce en la regulación del sistema integrado de administración del talento humano institucional.

El artículo 47 letra a) y t) del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establece como atribución y deber del Consejo Provincial dictar ordenanzas, acuerdos y resoluciones para el ejercicio de su facultad normativa;

El recurso humano es lo más importante con lo que cuenta el GADPPz por lo que es necesario fijar un sistema de remuneraciones que contenga escalas remunerativas austeras para el nivel jerárquico institucional, pero que a su vez sea proporcional, equitativo y justo para los servidores públicos, atendiendo las funciones que desempeñe cada servidor, valorando para ello la profesionalización, capacitación, grado de responsabilidad y eficiencia;

El Art. 62 de la LOSEP señala: "Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - 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.*

El Art. 326 de la Constitución de la República establece, los principios para el ejercicio del derecho al Trabajo, entre ellos el principio de proporcionalidad en el numeral 4 cuyo tenor reza: “A igual trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial al igual que otros órganos que gozan con autonomía administrativa constitucional, son autoridades reguladoras y consecuentemente tienen capacidad jurídica plena para expedir sus propias escalas remunerativas, en lo referente al GRUPO OCUPACIONAL Y GRADO, ajustándose a sus propios principios de equidad remunerativa;

De su parte el artículo 354 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, establece que: “En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financiera.”

En este orden, el Art. 360 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, establece: “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...”

La Constitución de la República es norma suprema, por lo que prevalece sobre cualquier decreto, resolución, ordenanza o ley; conforme lo señala el Art. 424 cuyo tenor literal expone: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario carecerán de eficacia jurídica...”.

Por lo expuesto la Constitución, y la ley, **reconocen en forma expresa** que los gobiernos seccionales **gozan de autonomía para su organización y funcionamiento**, por lo que, en uso de las atribuciones legales pueden actualizar y fijar el sistema de remuneraciones para los servidores públicos que prestan sus servicios en esta Corporación.

Es competencia del órgano legislativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, regular mediante ordenanza la planificación del Talento Humano. Por lo expuesto, toda vez que de conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 163 de su Reglamento General, los gobiernos autónomos descentralizados deben diseñar y aplicar su propio subsistema de clasificación de puestos, observando para el efecto la normativa general, la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, los techos y pisos remunerativos que emita el Ministerio



de Relaciones Laborales y en función de su real capacidad económica, se concluye que corresponde al Gobierno Provincial de Pastaza establecer mediante ordenanza, entre otros aspectos, el Plan de Carrera Institucional con apego a las escalas propias de remuneraciones de los servidores públicos provinciales.

III CONCLUSIÓN

Con los antecedentes y disposiciones legales vigentes que han sido expuestas, esta Dirección de Administración de Talento Humano, emite dictamen favorable para la aprobación de la Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza; que incluye, el Plan de Carrera y Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos, por lo Usted, señor Prefecto podrá presentar para debate y aprobación de los señores Consejeros, el citado Proyecto, toda vez que, el Consejo Provincial como órgano legislativo, ejerce la facultad normativa de conformidad con el Art. 47 letra a) del COOTAD, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 354 y 360 ibídem.

Atentamente,


Ing. Johana Castillo Chasi

DIRECTORA DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO (E)
LC



EL CONSEJO PROVINCIAL

CONSIDERANDO:

Constitución de la República del Ecuador

1. Que, el numeral 2 del Art. 225 de la Constitución de la República del Ecuador expresamente señala que son entidades del sector público, 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado;
2. Que, el artículo 226, en concordancia con el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, establecen la obligación de los órganos del Estado, sus servidoras y servidores, a ejercer las competencias y obligaciones que le sean establecidas en la Constitución y la Ley, pero al mismo tiempo señala el carácter justiciable de los derechos;
3. Que, el Art. 227 de la Constitución de la República del Ecuador señala 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;
4. Que, el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley...”*;
5. Que, el segundo inciso del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“(...) La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público...”*;
6. Que, el Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera;
7. Que, el Art. 240 de la Constitución establece que todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y funciones territoriales;
8. Que, la Constitución de la República en el artículo 225, numeral 2, establece que: *“El Sector Público comprende las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado”*;



9. Que, el artículo 263, inciso segundo de la Constitución de la República, estipula que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales tendrán entre sus competencias exclusivas, sin perjuicio de las otras que determine la Ley: ‘...En el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas provinciales’;

Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización

10. Que, el artículo 3 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establece los principios por los que se regirán el ejercicio de la autoridad y las potestades públicas de los gobiernos autónomos descentralizados;
11. Que, el artículo 5, inciso segundo del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD’, manifiesta que ‘La autonomía política es la capacidad de cada gobierno autónomo descentralizado para impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial. Se expresa en el pleno ejercicio de las facultades normativas y ejecutivas sobre las competencias de su responsabilidad; las facultades que de manera concurrente se vayan asumiendo, la capacidad de emitir políticas territoriales; la elección directa de los ciudadanos hace de sus autoridades mediante sufragio universal, directo y secreto; y, el ejercicio de la capacidad ciudadana’;
12. Que, el artículo 6, inciso primero, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD’, establece 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”;
13. Que, el artículo 7, inciso primero, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD, establece “La facultad normativa, 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”;
14. Que, el artículo 47, literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD, manifiesta que “El ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado provincial, mediante la expedición de ordenanzas provinciales, acuerdos y resoluciones”;
15. Que, el artículo 354 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD dispone que los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o



resoluciones para las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras;

16. Que, el artículo 360 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD manifiesta 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 o resoluciones de las juntas parroquiales rurales;

Ley Orgánica del Servicio Público

17. Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en materia de Recursos Humanos y Remuneraciones en toda la Administración Pública; además dispone que las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general;
18. Que, el artículo 51 inciso final de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que: "Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración i en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional;
19. Que, el Art. 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el Subsistema de Clasificación de Puestos;
20. Que, el artículo 61 de la Ley Orgánica del Servicio Público y artículo 62 de su Reglamento General, manifiestan sobre el Subsistema de Clasificación de Puestos, que es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la LOSEP;
21. Que, el artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público manifiesta que, en el caso de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos;
22. Que, el artículo 104 de la misma Ley, dispone que: "Los puestos serán remunerados sobre una base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las

servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.”;

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

23. Que, el artículo 163 tercer inciso del Reglamento General a la LOSEP establece: "En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio del Trabajo. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica";
24. Que, el artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP, dispone que las UATH elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio del Trabajo en el caso de la Administración pública central, institucional y dependiente de la Función Ejecutiva, y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta Ley;
25. Que, el artículo 247 ibídem, dispone que las remuneraciones de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se contemplarán como un porcentaje de la remuneración mensual unificada de la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado, sus entidades y regímenes especiales, correspondiente, las que no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan;
26. Que, el tercer inciso del Art. 163 del Reglamento General de la LOSEP, contempla que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán su propio sistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, respetando la estructura de Puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por esta Cartera de Estado. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica;
27. Que, el Art. 173 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que “Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados; éste manual será aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo) para el caso de la administración



central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo esta ley;

Normas de Control Interno

28. Que, la Norma de Control Interno 200-04 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes. La estructura organizativa de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos. Toda entidad debe complementar su organigrama con un manual de organización actualizado en el cual se deben asignar responsabilidades, acciones y cargos, a la vez que deben establecer los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidores y servidoras”;
29. Que, la Norma de Control Interno 401- 01 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad y los directivos de cada entidad tendrán cuidado al definir las funciones de sus servidoras y servidores y de procurar la rotación de tareas, de manera que exista independencia, separación de funciones incompatibles y reducción de riesgo de errores o acciones irregulares”;

Ley Orgánica de Educación Superior

30. Que, el último inciso de la Disposición General Décima Quinta de la Ley Orgánica de Educación Superior, agregada mediante artículo 149 de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 297, de 2 de agosto de 2018, ordena: *“El Ministerio de Trabajo reformará los requisitos para acceder a los diferentes cargos y el sistema de clasificación de puestos en el servicio público con el afán de que los graduados de tecnólogos de los Institutos Superiores del país sean considerados como profesionales con estudios de tercer nivel.”*;

Memorandos Internos

31. Que, mediante Memorando Nro. GADPPz-DATH-2022-5344-M, de 29 de julio de 2022, suscrito por la ingeniera Johana Castillo Chasi, Directora de Administración de Talento Humano, se presentó el proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, que contiene el Plan de Carrera Institucional y las políticas para la implementación del Manual de Puestos Institucional, entre otros, con el objeto de



fomentar la preparación constante y los méritos del personal que ingresa a la Institución a través de concursos de méritos y oposición;

32. Que, es necesario seguir un proceso ordenado de acciones que permita la aplicación de políticas para la ubicación del personal con nombramiento permanente acorde la estructura de puestos por roles acorde el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, de manera paulatina y en concordancia con la realidad local y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza;

En ejercicio de sus facultades consagradas en el Artículo 240 de la Constitución, en concordancia al Artículo 40 y literales a) y t) del Artículo 47 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización;

RESUELVE:

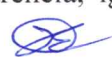
Expedir LA ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA, conforme a lo siguiente:

Título II DEL PLAN DE CARRERA INSTITUCIONAL

Capítulo I GENERALIDADES

Art. 25.- Objeto y ámbito de aplicación. - El objeto del presente plan de carrera es regular el ingreso, formación, capacitación, promoción, evaluación y permanencia en el GADPPz, de las y los servidores que integran la carrera del servicio civil, garantizando su estabilidad laboral y promoviendo su desarrollo personal profesional y técnico especializado de manera continua, en aplicación de las propias y particulares realidades locales y financieras con arreglo al Art. 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

Será de aplicación obligatoria y regulará todos los aspectos relacionados a la carrera de los servidores públicos del GADPPz, para todos los ascensos y ubicación en las bandas remunerativas conforme los resultados de la evaluación de desempeño en reconocimiento a los méritos obtenidos en el ejercicio de sus funciones y las políticas de implementación y ubicación en las bandas remunerativas que corresponda.

Art. 26.- Ingreso.- El ingreso a la carrera del servicio civil del GADPPz, se realizará mediante concurso de méritos y oposición abierto o cerrado conforme la normativa vigente para el proceso de selección de personal, bajo los principios de transparencia, igualdad, equidad de género, imparcialidad, interculturalidad y no discriminación. 



Una vez efectuado el llamamiento a concursos de méritos y oposición correspondiente mediante difusión de la convocatoria para postulaciones, se procederá a la selección de personal para el ingreso a la carrera del servicio civil provincial que resulte ganador del respectivo concurso y supere el periodo de evaluación de desempeño durante el periodo de prueba, en cuyo caso, se extenderá el respectivo nombramiento permanente y certificado de carrera, a partir de dicho nombramiento ingresará a la carrera del servicio civil.

Art. 27.- Requisitos. - Los postulantes para el ingreso a la carrera del servicio civil del GADPPz, deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público; el artículo 3 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, las bases técnicas para la postulación que se establezcan para el efecto.

Art. 28.- Excepción.- El Plan de carrera del servicio civil del GADPPz, no es aplicable a las y los servidores que ingresen a prestar sus servicios a la Institución, para ejercer un cargo, función o dignidad a través de contratos de servicios ocasionales, nombramiento provisional o de libre nombramiento y remoción o contrato civil de prestación de servicios profesionales o técnicos especializados, quienes no se someterán al proceso del concurso de méritos y oposición y al personal sujeto al Código de Trabajo.

Art. 29.- Carrera Provincial. - La carrera provincial comprende el tiempo de permanencia del servidor público provincial desde su ingreso a la institución contados a partir de la expedición de su nombramiento permanente en cualquier denominación y/o rol del puesto que ocupe hasta su respectiva cesación de funciones.

La carrera provincial, comprende además los siguientes aspectos:

- a) Procesos de formación y capacitación;
- b) Promoción y Ascensos; y,
- c) Evaluación de desempeño.

El plan de carrera provincial es una herramienta técnica con la cual se administra y gestiona de manera secuencial el desarrollo de la carrera provincial, basada en la antigüedad, formación académica profesional y la especialización por niveles de gestión, rol, grado remunerativo y cargo.

Art. 30.- Objetivos. - Los objetivos del plan de carrera provincial de los servidores públicos del GADPPz son los siguientes:

- 1.- Desarrollar las competencias y conocimientos de los servidores públicos provinciales para ejercer los cargos previstos en la estructura orgánica de puestos por roles y niveles en los distintos grupos ocupacionales.
- 2.- Fomentar los procesos de formación y capacitación acorde al rol y misión del puesto constante en el respectivo descriptivo del puesto.
- 3.- Cooptar y Promover la permanencia del talento humano en el desempeño de sus funciones que ingresa a la institución mediante concursos de méritos y oposición.
- 4.- Contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales y/o estratégicos.

Capítulo II PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Art. 31.- Promoción. - La carrera del servicio civil del GADPPz, garantiza la promoción - horizontal - dentro las dos bandas remunerativas establecidas para cada grupo ocupacional que pertenezca la o el servidor público y da el derecho a ser ubicado en la subcategoría dos perteneciente a la banda remunerativa en caso de superar el periodo de prueba del puesto en que sea declarado ganador, luego del respectivo concurso de méritos y oposición.

Art. 32.- Estructura. - La carrera del servicio civil de los servidores públicos provinciales, estará estructurada por trece (13) grupos ocupacionales, y por cada una de ellas, dos (2) bandas remunerativas correspondientes a cada grado remunerativo con una duración de tres (3) años cada una.

Art. 33.- Requisitos. - Los requisitos mínimos para garantizar la promoción y ascenso dentro de la carrera del servicio civil del GADPPz, son los siguientes:

- a. Obtener en el último año, la calificación cualitativa de al menos "Muy Bueno" en la evaluación del desempeño;
- b. No haber recibido sanciones en el último año por faltas graves o en dos ocasiones por faltas leves;
- c. Tiempo de permanencia mínima de tres años en el ejercicio del puesto del que es titular; y,
- d. En caso de superar el periodo de prueba del puesto en que sea declarado ganador, luego del respectivo concurso de méritos y oposición, podrá ser ubicado en la subcategoría (2) dos del nuevo puesto.

Los resultados de la evaluación del desempeño, constituirá uno de los mecanismos para aplicar las políticas de promoción y ascenso, a través de la cual se procurará mejorar los niveles de calidad, eficiencia y eficacia del servicio público del GADPPz.

Art. 34.- Ascenso.- El ascenso de grupo ocupacional de las y los servidores públicos del GADPPz se realizará a través de concursos de méritos y oposición abierto o cerrado conforme la normativa vigente para el proceso de selección de personal, en cuyo caso, de ser declarado ganador la o el servidor público, y una vez que supere el periodo de prueba de seis (6) meses, se lo ubicará en el grado remunerativo máximo que corresponda al grupo ocupacional para el cual postula, siempre que exista la partida presupuestaria y el puesto vacante.

La vacante orgánica de puesto surge de la necesidad institucional, presente o futura, para cubrir un grado de nivel profesional o no profesional perteneciente a los grupos ocupacionales conforme la estructura de puestos del GADPPz.

Para poder ascender hacia un grado inmediato superior, los servidores públicos provinciales deberán, ser declarado ganador del respectivo concurso, y superar el periodo de prueba para





hacerse acreedor al nombramiento permanente,, en cuyo caso, sí cumplió con el tiempo de permanencia mínima, esto es, tres (3) años en la subcategoría del grupo ocupacional al que pertenece su puesto de carrera, se lo ubicará en el techo remunerativo perteneciente a la subcategoría dos (2), siempre que cumpla los requisitos previstos para la promoción constantes en el Art. 33 de esta Ordenanza.

El Prefecto Provincial emitirá la resolución que otorgue los respectivos ascensos con la ubicación en el techo remunerativo perteneciente a la categoría dos, previo informe técnico de la Dirección de Administración de Talento Humano que certifique el cumplimiento de los requisitos para la promoción y ascenso por ser servidor de carrera.

Capítulo III BANDAS REMUNERATIVAS

Art. 35.- De las remuneraciones mensuales unificadas. - Se establece la estructura de puestos pertenecientes a la carrera del servicio civil provincial por grupo ocupacional, grados remunerativos y subcategorías compuesta por dos (2) bandas remunerativas, de acuerdo a lo siguiente:

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	BANDAS REMUNERATIVAS				PUNTAJE/INTERVALO	
		Subcategoría 1:		Subcategoría 2:		DESDE	HASTA
		RMU	EN USD	RMU	EN USD		
Servidor Público de Servicios 1	1	500.00		527.00		153	213
Servidor Público de Servicios 2	2	528.00		553.00		214	273
Servidor Público de Apoyo 1	3	554.00		585.00		274	334
Servidor Público de Apoyo 2	4	586.00		622.00		335	394
Servidor Público de Apoyo 3	5	623.00		675.00		395	455
Servidor Público de Apoyo 4	6	676.00		733.00		456	516
Servidor Público 1	7	734.00		817.00		517	576
Servidor Público 2	8	818.00		901.00		577	637
Servidor Público 3	9	902.00		986.00		638	697
Servidor Público 4	10	987.00		1115.00		698	758
Servidor Público 5	11	1116.00		1412.00		759	819
Servidor Público 6	12	1413.00		1525.00		820	879



Servidor Público 7	13	1526.00	1676.00	880	940
--------------------	----	---------	---------	-----	-----

La Carrera del Servicio Civil estará estructurada por trece (13) grupos ocupacionales y por cada una de ellas, dos (2) subcategorías con su respectiva banda remunerativa con una duración o permanencia de tres (3) años cada una, aplicable a los servidores público con nombramiento permanente.

La banda remunerativa número uno (1) o de arranque corresponde a la remuneración mensual unificada establecida en el artículo 13 de la presente Ordenanza, mientras que la banda número dos (2) corresponderá al techo remunerativo por subcategoría perteneciente a cada grupo ocupacional y su ubicación se efectuará al promocionarse en cada una de ellas de acuerdo a las políticas de implementación del Descriptivo de Puestos contenido en el Manual de Puestos Institucional de acuerdo a lo establecido en esta Ordenanza.

Los grados descritos en el presente artículo pueden ser ocupados por los diversos servidores públicos del GADPPz que cumplan con los procesos previstos en el presente instrumento y la normativa vigente.

Capítulo IV **POLÍTICAS DE UBICACIÓN POR ROLES**

Art. 36.- Objeto.- Se establecen las políticas que regulen la aplicación del proceso de implementación por roles para la ubicación en los grupos ocupacionales en sus distintas subcategorías por bandas remunerativas que incluya la homologación salarial del personal perteneciente a la carrera del servicio civil que cuente con nombramiento permanente acorde la estructura de la clasificación de puestos con la finalidad de promover la adecuada distribución y separación de funciones en el desarrollo de las actividades esenciales para el ordenamiento y mejoramiento interno del talento humano.

Art. 37.- La Dirección de Administración de Talento Humano con sustento en la Estructura Institucional de Puestos establecida en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GADPPz, procederá a la implementación del proceso de ubicación homologación salarial dentro de la banda máxima que corresponda al grupo ocupacional que corresponda a las funciones levantadas en el formulario de análisis ocupacional acorde a la certificación presupuestaria pertinente.

Art. 38.- La Directora/a de Administración de Talento Humano proceda a los movimientos de personal: nombramientos provisionales, contratos de servicio ocasionales, traspasos de puestos y cambios administrativos que requiera la institución en el proceso de implementación del Manual de Puestos; para lo cual, los servidores y servidoras serán reubicados y reubicadas en las unidades administrativas a las cuales se ajuste su perfil según corresponda.

Art. 39.- La Dirección de Administración de Talento Humano para la implementación de la ubicación en las subcategorías 1 y 2 que conforman las bandas remunerativas en cada grupo ocupacional conforme lo establecido en el Art. 35 de esta Ordenanza, deberá



verificar que, el personal de nombramiento permanente cumplan con los requisitos establecidos en los descriptivos de puestos - perfil del puesto - contemplados en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos vigente, con arreglo a las siguientes políticas:

A. Para los procesos de homologación salarial – ubicación por tipo de roles - dentro del nivel profesional se dicta como política de implementación lo siguiente:

a.1. La o el servidor de carrera con nombramiento permanente deberá cumplir los requisitos del perfil del cargo en lo atinente a:

- i. Nivel de instrucción acorde al perfil del puesto.
- ii. Cumplir el tiempo mínimo requerido en años de experiencia requeridos en el perfil del puesto.
- iii. Las funciones que realiza deberán corresponder al rol que corresponda al ejercicio de las actividades esenciales.
- iv. Formulario de análisis ocupacional debidamente validado por el superior inmediato del área a la que pertenece el puesto.
- v. Se aplicará el proceso de homologación salarial en base al principio contenido en el Art. 326.4 de la Constitución y primacía de la realidad de los hechos.

a.2. Sobre la base de ésta política, la DATH con soporte en el levantamiento de funciones realizado en el formulario de análisis ocupacional debidamente validado por el superior inmediato, ubicará en el grupo ocupacional que le corresponda.

a.3. En caso de no cumplir con alguno de los requisitos señalados, su remuneración quedará sobrevalorado y será ubicado en el grupo ocupacional que corresponda.

a.4 Se aplicarán las denominaciones de puestos contenidas en los descriptivos de puestos del Manual de Puestos Institucional conforme se implemente el proceso de homologación salarial progresivo de los grupos ocasionales acorde al grupo ocupacional, rol y nivel que vengán realizando los titulares de cada puesto con soporte en el levantamiento de funciones contenido en los formularios de análisis ocupacional.

a.5 En el proceso de reclasificación de puestos por ubicación según tipos de roles, se considerarán las funciones y responsabilidades permanentes, asignadas a la servidora y/o servidor con soporte en el levantamiento de funciones constante en el Formulario de Análisis Ocupacional, debidamente suscrito por la servidora o servidor y el Jefe inmediato, así como el cumplimiento de los requisitos de formación, capacitación y experiencia establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos Institucional, para el puesto que corresponda.

a.6 Los jefes inmediatos superiores, son responsables de la asignación de roles de los servidores que tiene bajo su dirección y supervisión con arreglo a la estructura de puestos conforme la siguiente clasificación: administrativo, técnico, ejecución de





procesos de apoyo y tecnológico, ejecución de procesos, ejecución y supervisión y ejecución y coordinación, debiendo proceder a la ubicación en el puesto que le corresponda al ejercicio de las actividades esenciales que corresponda a sus funciones.

a.7 En cada unidad administrativa de los procesos adjetivos y sustantivos, se asignará un solo puesto correspondiente al Rol de Ejecución y Coordinación de Procesos – jefe -, con el grado ocupacional de Servidor Público 7 grado 13 de la escala propia.

a.8 En cada Unidad Administrativa de las que integran los procesos adjetivos y sustantivos se asignarán los puestos correspondientes al Rol de Ejecución y Supervisión de Procesos, Grado Ocupacional de Servidor Público 6 grado 12 de la escala propia.

a.9 En cada Unidad Administrativa de las que integran los procesos adjetivos y sustantivos se asignarán los puestos correspondientes al Rol de Ejecución de Procesos, Grado Ocupacional de Servidor Público 5 grado 11 de la escala propia.

a.10 En cada Unidad Administrativa de las que integran los procesos adjetivos y sustantivos se asignarán los puestos correspondientes al Rol de Ejecución de Procesos de apoyo, técnico y administrativo que correspondan en el grado ocupacional de la escala propia.

a.11 Los puestos administrativos con soporte en el formulario de análisis ocupacional podrán ser reclasificados y ubicados en nivel profesional con los roles de ejecución de procesos y ejecución y supervisión de procesos, siempre que, sus actividades esenciales están acordes al manual de puestos institucional vigente.

a.12 La Dirección de Administración de Talento Humano notificará a las y a los servidores de nombramiento permanente, los resultados obtenidos en el proceso de reclasificación de puestos y ubicación que corresponda al rol que ejecuta en función del análisis de la situación actual y propuesta.

Art. 40.- Los responsables de las unidades o procesos institucionales vigilarán que las y los servidores cumplan con:

- a) Rol del puesto conforme el grupo ocupacional; y,
- b) Actividades esenciales a cumplirse para la generación de los productos establecidos en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos.

Art. (...) innumerado: Se agregan las siguientes disposiciones generales y transitorias, continuando con la numeración que corresponde en relación a las emitidas en la Ordenanza para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias *para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de*



Pastaza (Ordenanza No. 118), publicada en la Edición Especial No. 1884 del 18 de enero 2022, conforme lo siguiente:

DISPOSICIONES GENERALES

Séptima. - De conformidad a lo establecido en el último inciso de la Disposición General Décima Quinta de la Ley Orgánica de Educación Superior, deberán considerarse a los técnicos y tecnólogos de los Institutos Superiores del país como profesionales con estudios de tercer nivel técnico-tecnológico superior.

Octava. - La promoción por bandas remunerativas entre piso y techo, estará sujeta al cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ordenanza.

Novena. - La implementación de la presente Ordenanza se hará con cargo al presupuesto institucional.

Décima. - En todo lo no previsto en el presente plan de carrera, se aplicarán las disposiciones comunes sobre la carrera del servicio civil de las y los servidores públicos del GADPPz establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General de aplicación y demás normativa conexa emitida por la autoridad nominadora.

Undécima. - El Prefecto Provincial, en calidad de autoridad nominadora, será competente para expedir los actos administrativos inherentes a: creaciones de puestos; reclasificaciones de puestos; ubicación del personal por roles y grupos ocupacionales, supresiones de puestos; estructura numérica óptima en relación al número de puestos necesarios en la institución; perfiles de puestos y demás procesos técnicos relacionados a la administración del talento humano de la institución.

Duodécima. - Los concursos de méritos y oposición abiertos que se convocaren a partir de la vigencia de la presente Ordenanza, se realizarán con la banda remunerativa perteneciente a la subcategoría uno (1) de la escala de remuneraciones propia que corresponda al respectivo grupo ocupacional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Quinta.- En cumplimiento al principio de primacía de la realidad, y del principio de A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración contenido en el Art. 326.4 de la Constitución, en el plazo de 30 días, se realizará el proceso y procedimiento para aplicar las políticas de ubicación por roles del puesto que comprenda la homologación salarial respecto al personal que tenga nombramiento permanente; por consiguiente, una vez que la UATH institucional realice el estudio técnico pertinente, los servidores públicos provinciales pertenecientes a la carrera del servicio civil serán ubicados en la banda remunerativa de la categoría que les corresponda y siempre que se cuente con la disponibilidad presupuestaria para el efecto, caso contrario se deberá incluir en la proforma presupuestaria pertinente con antelación al ejercicio fiscal en que se prorrogue el presupuesto.



En caso de que, por el levantamiento de funciones contenido en los formularios de análisis ocupacional fuere necesario ubicar al personal en los puestos contenidos en el Manual de Puestos vigente, y no existiere fondos suficientes para la implementación de las políticas para la homologación salarial que corresponda a la ubicación por roles durante el ejercicio fiscal 2022, se deberá presupuestar progresivamente para su implementación en los siguientes ejercicios fiscales siguiendo las directrices que para el efecto se emitan en la respectiva Ordenanza Presupuestaria.

Los servidores públicos con nombramiento permanente percibirán la banda remunerativa perteneciente a la subcategoría dos (2) del grado que les corresponda con arreglo a la disponibilidad presupuestaria destinada para el efecto en la Ordenanza de Ejecución Presupuestaria 2022 conforme las políticas de implementación del Manual de Puestos Institucional aprobada en esta Ordenanza.

DISPOSICIONES REFORMATARIAS

Primera.- En el “capítulo I” de la ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA, agréguese como encabezado, la frase: “*Título I Del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias*”, que comprende los Arts. 1 al 24, y a continuación del Art. 24, incorpórese el Título II Del Plan de Carrera Institucional”, que comprenderá los Arts. 25 al 40.

Segunda. - En el capítulo I, refórmese el Art, 9 por el siguiente texto:

“Art. 9.- Del plan de clasificación de puestos. - La Dirección de Administración del Talento Humano presentará para conocimiento y resolución de la autoridad nominadora, el proyecto de resolución que implemente las políticas institucionales para la ubicación por roles del personal administrativo sobre la base de las políticas expedidas en el capítulo IV del Título II de la presente Ordenanza. En caso de creación de nuevos puestos o necesidad de actualización de los descriptivos de puestos, la citada Dirección, diseñará el proyecto de programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la institución que deberá ser aprobado por la autoridad nominadora, acogiendo las regulaciones previstas en la presente Ordenanza.”

Tercera. - En la disposición general primera sustitúyase el tercer inciso por el siguiente: “El procedimiento será normado conforme las políticas que consten en el capítulo IV del Título II de la presente Ordenanza, cuya implementación será aprobado por el Prefecto Provincial sobre la base del informe técnico de la Dirección de Administración del Talento Humano.” 



Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL

Dado en la ciudad de Puyo, provincia de Pastaza, a los 05 días del mes de septiembre de 2022.

Elaborado por:	Ab. Luzdary C	
-------------------	---------------	--



Hoja de Ruta

Fecha y hora generación: 2022-08-30 15:56:42 (GMT-5)

Generado por: Johana Patricia Castillo Chasi

Información del Documento			
No. Documento:	GADPPZ-SG-2022-1553-M	Doc. Referencia:	GADPPZ-PROCURADURIA-2022-3328-M
De:	Sr. Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo, Secretario General, Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza	Para:	Sra. Ing. Johana Patricia Castillo Chasi, Directora de Administración del Talento Humano (E), Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza
Asunto:	Proyecto de Ordenanza Reformatoria a la "Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas..."	Descripción Anexos:	--
Fecha Documento:	2022-08-30 (GMT-5)	Fecha Registro:	2022-08-30 (GMT-5)

Ruta del documento						
Área	De	Fecha/Hora	Acción	Para	No. Días	Comentario
Dirección Administrativa de Talento Humano	Johana Patricia Castillo Chasi (GADPPZ)	2022-08-30 15:55:01 (GMT-5)	Reasignar	Pedro Eduardo Merino Castillo (GADPPZ)	0	Se procede a emitir la corrección del Proyecto de Ordenanza Reformatoria a la "Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas...", según Memorando Manual 063-DATH-2022.
Secretaría General	Pedro Eduardo Merino Castillo (GADPPZ)	2022-08-30 14:23:15 (GMT-5)	Envío Electrónico del Documento		0	
Secretaría General	Pedro Eduardo Merino Castillo (GADPPZ)	2022-08-30 14:23:15 (GMT-5)	Firma Digital de Documento		0	Documento Firmado Electrónicamente
Secretaría General	Pedro Eduardo Merino Castillo (GADPPZ)	2022-08-30 14:22:32 (GMT-5)	Registro	Johana Patricia Castillo Chasi (GADPPZ)	0	

SECRETARIA GENERAL - RECIBIDO	
REC:	
Pastaza	
Fecha:	30 AGO 2022
Nº:	
HORA:	16:18



02-25

SECRETARÍA GENERAL - RECIBIDO	
REC: 	
Pastaza	
Fecha:	17 AGO 2022
Nº: 3328-H	HORA: 10:10

Memorando Nro. GADPPZ-PROCURADURIA-2022-3328-M

Puyo, 16 de agosto de 2022

PARA: Sr. Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
Prefecto Provincial

ASUNTO: Oficio LCM No. 13

En respuesta al Documento No. GADPPZ-DATH-2022-5344-M

En respuesta al Documento No. GADPPZ-DATH-2022-5344-M

I PETICIÓN

I.1. Mediante sumilla inserta en el Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5344-M, de fecha 29 de julio del 2022, por la máxima autoridad Ingeniero Jaime Guevara Blaschke, Prefecto Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, donde solicita a Procuraduría Síndica lo siguiente: "Director Jurídico Revisión de la Comunicación y Emita su Criterio Legal".

II ANTECEDENTES DEL CASO REFERENTE AL TEMA

II.1. En referencia al memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5344-M, de fecha 29 de julio del 2022, suscrito por la señora Ingeniera Johana Castillo Chasi Directora de Administración del Talento Humano del GADPPz, pone en conocimiento de la máxima autoridad el oficio LCD No. 13 que contiene la Ordenanza con Plan de Carrera, indica que "Con los antecedentes y disposiciones legales vigentes que han sido expuestas, esta Dirección de Administración de Talento Humano, emite dictamen favorable para la aprobación de la Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza; que incluye, el Plan de Carrera y Políticas de Implementación de los Descriptos de Puestos, por Ud, señor Prefecto podrá presentar para debate y aprobación de los señores Consejeros, el citado Proyecto, toda vez que, el Consejo Provincial como órgano legislativo, ejerce facultad normativa de conformidad con el Art. 47 letra a) del COOTAD, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 354 y 360 ibidem".

II.2. En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 20 numerales 1 y 3 del Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional Por Procesos del Gobierno Provincial de Pastaza constante en la Resolución No. 300-GADPPz-2021, me permito poner en conocimiento el presente Informe Legal, fundamentado en la Constitución de la República del Ecuador, y en las normas legales secundarias referente a lo solicitado.

III FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL EN BASE A LO SOLICITADO

III.1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

SECRETARÍA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE 24 CANTONES DEL VINCULO

3328-H
2022-08-16



Memorando Nro. GADPPZ-PROCURADURIA-2022-3328-M

Puyo, 16 de agosto de 2022

III.1.1. El artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”.

III.1.2. El artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución”.

III.1.3. El artículo 225 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce como parte del sector Público a las entidades que integran el Régimen Autónomo Descentralizado.

III.1.4. El artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, determina 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”.

III.1.5. El Inciso primero del y el último inciso del artículo 263 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe Inciso Primero “Los gobiernos provinciales tendrán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de las otras que determine la ley” y el último inciso determina: “En el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas provinciales”.

IV

NORMAS LEGALES

IV.1. El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en el artículo 3 literal b) establece: “Todos los niveles de gobierno tienen como obligación compartida la construcción del desarrollo justo, equilibrado y equitativo de las distintas circunscripciones territoriales, en el marco del respeto de la diversidad y el ejercicio pleno de los derechos individuales y colectivos. En virtud de este principio es deber del Estado en todos sus niveles de gobierno, redistribuir y reorientar los recursos y bienes públicos para compensar las inequidades entre circunscripciones territoriales; garantizar la inclusión, la satisfacción de las necesidades básicas y el cumplimiento del objetivo del buen vivir”.

IV.2. El inciso primero del artículo 322 del COOTAD determina que “Los consejos regionales y provinciales y los concejos metropolitanos y municipales, aprobarán ordenanzas regionales, provinciales, metropolitanas y municipales, respectivamente, con el voto conforme de la mayoría de sus miembros”.

IV.3. El inciso segundo del artículo 322 del COOTAD señala los requisitos para presentar proyectos de ordenanzas indicando que: “Los proyectos de ordenanzas, según corresponda a cada nivel de gobierno, deberán referirse a una sola materia y serán presentados con la exposición de 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”.

Memorando Nro. GADPPZ-PROCURADURIA-2022-3328-M**Puyo, 16 de agosto de 2022**

IV.4. El artículo 354 del COOTAD, referente a los servidores públicos determina: “Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras”.

IV.5. El artículo 360 del COOTAD, señala 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 o resoluciones de las juntas parroquiales rurales”.

IV.6. El inciso final del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servidor Público manifiesta: “Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio del Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional”.

V**ORDENANZA PROVINCIAL**

V.1. El artículo 59 de la Ordenanza que Norma La Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, señala: “Podrán presentar proyectos de Ordenanzas el Prefecto o Prefecta, Viceprefecto o Viceprefecta, los Consejeros o Consejeras, el Procurador o Procuradora Síndica, los Asesores o Asesoras, Directores o Directoras, Secretario o Secretaria del Consejo y la ciudadanía de conformidad con la ley”.

V.2. El Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5344-M, de fecha 29 de julio del 2022, suscrito por la señora Ingeniera Johana Castillo Chasi Directora de Administración del Talento Humano del GADPPz, pone en conocimiento de la máxima autoridad Ingeniero Jaime Guevara Blaschke Prefecto Provincial del GADPPz, el oficio LCD No. 13 que contiene el Proyecto de Reforma a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

VI**ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN:**

VI.1. La propuesta del proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno

Memorando Nro. GADPPZ-PROCURADURIA-2022-3328-M

Puyo, 16 de agosto de 2022

Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, cumple con todos los requisitos legales del artículo 322 del COOTAD, y de los requisitos del artículo 58 de la Ordenanza que Norma La Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, esto es que el proyecto de ordenanza se refiera a una sola materia, que exista la correspondiente presentación de exposición de motivos, el articulado que se propone y la expresión clara de los artículos que se deroguen o se reformen con la nueva Ordenanza.

VII

RECOMENDACIONES:

VII.1. Con las consideraciones expuestas, la Procuraduría Síndica del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, emite Informe Jurídico favorable, a la vez recomienda a la máxima autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza Ingeniero Jaime Guevara Blaschke Prefecto Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, que disponga a través de Secretaria General del GADPPz para que se incluya en el orden del día de la sesión más próxima sea ordinaria o extraordinaria para el análisis de Primer Debate, sobre la Propuesta del proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Personal y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, por cumplir con todos los requisitos legales y de la ordenanza provincial, a fin de que se someta al análisis sea tratado por el Pleno de la Cámara Provincial del GADPPz para su aprobación, de conformidad a las facultades que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

Es todo cuanto puedo informar a través del presente informe jurídico.

Atentamente,





Memorando Nro. GADPPZ-PROCURADURIA-2022-3328-M

Puyo, 16 de agosto de 2022

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Danilo Rafael Andrade Santamaría
PROCURADOR SINDICO

Referencias:

- GADPPZ-PROCURADURIA-2022-3326-M

Anexos:

 - dath_2022_5344-m.pdf



Firmado electrónicamente por:
**DANILO RAFAEL
ANDRADE
SANTAMARIA**



Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5344-M

Puyo, 29 de julio de 2022

PARA: Sr. Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
Prefecto Provincial

ASUNTO: Oficio LCM No. 13

Señor Prefecto, sírvase encontrar adjunto el Oficio LCM No. 13 con los siguientes proyectos:

- Ordenanza con plan de Carrera.
- Exposición de Motivos.
- Indicadores de Gestión de TTHH.

Con los antecedentes y disposiciones legales vigentes que han sido expuestas, esta Dirección de Administración de Talento Humano, emite dictamen favorable para la aprobación de la Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza; que incluye, el Plan de Carrera y Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos, por lo Usted, señor Prefecto podrá presentar para debate y aprobación de los señores Consejeros, el citado Proyecto, toda vez que, el Consejo Provincial como órgano legislativo, ejerce la facultad normativa de conformidad con el Art. 47 letra a) del COOTAD, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 354 y 360 ibídem.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Adjunto:
Formato de forma Física.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. Johana Patricia Castillo Chasi
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO (E)



Firmado electrónicamente por:
**JOHANA
PATRICIA
CASTILLO CHASI**

Dir. Jurídica de la Provincia de Pastaza
20-08-2022
20-08-2022
Dir. Jurídica de la Provincia de Pastaza



Hoja de Ruta

Fecha y hora generación: 2022-08-10 12:00:51 (GMT-5)

Generado por: Solange Lilibeth Leon Quevedo

Información del Documento			
No. Documento:	GADPPZ-DATH-2022-5344-M	Doc. Referencia:	--
De:	Sra. Ing. Johana Patricia Castillo Chasi, Directora de Administración del Talento Humano (E), Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza	Para:	Sr. Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke, Prefecto Provincial, Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza
Asunto:	Oficio LCM No. 13	Descripción Anexos:	--
Fecha Documento:	2022-07-29 (GMT-5)	Fecha Registro:	2022-07-29 (GMT-5)

Ruta del documento						
Área	De	Fecha/Hora	Acción	Para	No. Días	Comentario
Prefectura	Jaime Patricio Guevara Blaschke (GADPPZ)	2022-08-02 16:50:14 (GMT-5)	Reasignar	Danilo Rafael Andrade Santamaría (GADPPZ)	4	DIR. JURIDICO, REVISION DE LA PROPUESTA Y EMITA SU CRITERIO LEGAL.
Prefectura	Jaime Patricio Guevara Blaschke (GADPPZ)	2022-08-02 16:48:31 (GMT-5)	Incluir Documento en Carpeta Virtual		4	Incluir documento en carpeta: C12-25 TALENTO HUMANO en /C12-25 TALENTO HUMANO/COMUNICACIONES INTERNAS (C12) PG-PP-01/PREFECTURA - AÑO 2022 con el comentario: /C12-25 TALENTO HUMANO/COMUNICACIONES INTERNAS (C12) PG-PP-01/PREFECTURA - AÑO 2022
Prefectura	Jaime Patricio Guevara Blaschke (GADPPZ)	2022-08-02 16:46:22 (GMT-5)	Adjuntar Archivo		4	dath_2022_5344-m.pdf
Prefectura	Jaime Patricio Guevara Blaschke (GADPPZ)	2022-08-02 11:57:02 (GMT-5)	Comentar Documento		4	Una vez que de la DATH remiten la documentación respectiva se PASA A PREFECTURA PARA SUMILLA
Prefectura	Jaime Patricio Guevara Blaschke (GADPPZ)	2022-07-29 17:10:16 (GMT-5)	Comentar Documento		0	NO SE PASA DEBIDO A QUE DE TALENTO HUMANO NO ENTREGAN EN FISICO LO INDICADO EN EL ADJUNTO
Dirección Administrativa de Talento Humano	Johana Patricia Castillo Chasi (GADPPZ)	2022-07-29 17:07:54 (GMT-5)	Envío Electrónico del Documento		0	
Dirección Administrativa de Talento Humano	Johana Patricia Castillo Chasi (GADPPZ)	2022-07-29 17:07:54 (GMT-5)	Firma Digital de Documento		0	Documento Firmado Electrónicamente
Dirección Administrativa de Talento Humano	Johana Patricia Castillo Chasi (GADPPZ)	2022-07-29 17:07:38 (GMT-5)	Registro	Jaime Patricio Guevara Blaschke (GADPPZ)	0	

Sol: EXPEDIENTE Único



Copia

Traspaso de documentos físicos

Información del documento

No.documento:	GADPPZ-DATH-2022-5344-M	Referencia:	-----
Remitente:	Johana Patricia Castillo Chasi		
Asunto:	Oficio LCM No. 13		
Registrado por:	Johana Patricia Castillo Chasi		
Fecha de Creación:	2022-07-29 16:39 (GMT-5)		
Fecha de Envío:	2022-07-29 17:07 (GMT-5)		

Información del traspaso

Área (Enviado a):	Prefectura	Recibido por:	Arcelia Ana Arroyo Argoti
Fecha entrega:	2022-08-02 11:46 (GMT-5)		
Área (Enviado por):	Dirección Administrativa de Talento Humano	Enviado por:	Johana Patricia Castillo Chasi
Responsable Traslado:	Solange León	Comentario:	Se adjunta 10 Fojas
Estados:	Bueno		

Recibido por



Arcelia Ana Arroyo Argoti

Prefectura

Enviado por



Johana Patricia Castillo Chasi

Dirección Administrativa de Talento Humano

Responsable traslado

Solange León



Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-5344-M

Puyo, 29 de julio de 2022

PARA: Sr. Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
Prefecto Provincial

ASUNTO: Oficio LCM No. 13

Señor Prefecto, sírvase encontrar adjunto el Oficio LCM No. 13 con los siguientes proyectos:

- Ordenanza con plan de Carrera.
- Exposición de Motivos.
- Indicadores de Gestión de TTHH.

Con los antecedentes y disposiciones legales vigentes que han sido expuestas, esta Dirección de Administración de Talento Humano, emite dictamen favorable para la aprobación de la Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza; que incluye, el Plan de Carrera y Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos, por lo Usted, señor Prefecto podrá presentar para debate y aprobación de los señores Consejeros, el citado Proyecto, toda vez que, el Consejo Provincial como órgano legislativo, ejerce la facultad normativa de conformidad con el Art. 47 letra a) del COOTAD, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 354 y 360 ibídem.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Adjunto:
Formato de forma Física.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. Johana Patricia Castillo Chasi
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO (E)



Firmado electrónicamente por:
**JOHANA
PATRICIA
CASTILLO CHASI**

Ing.

JOHANA CASTILLO CHASI

**DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO (E) GAD
PROVINCIAL DE PASTAZA**

Presente. –

De mi consideración:

En virtud de mi contrato civil de prestación de servicios profesionales, me permito remitir a usted los siguientes proyectos: 

- Ordenanza con plan de Carrera
- Exposición de Motivos
- Indicadores de Gestión de TTHH

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**LUZDARIS
MONSERRATE CASTRO
MACIAS**

AB. LUZDARIS CASTRO MACÍAS

ANEXO: Lo indicado



Memorando No.060 -DATH-2022

DE: Ing. Johana Castillo Chasi
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO (E)

PARA: Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL DE PASTAZA

ASUNTO: Se adjunta este Proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza; que incluye, el Plan de Carrera y Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos, con el objeto de que se someta al pleno del consejo en debate por parte de los Señores Consejeros.

FECHA: 29 de julio de 2022

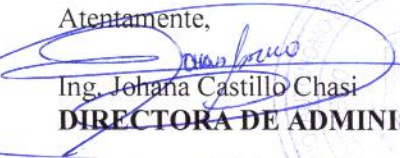
Estimado señor Prefecto, de conformidad con las atribuciones conferidas en el Art. 52.c) de la Ley Orgánica de Servicio Público, cúpleme remitir para su aprobación el proyecto de **ORDENANDA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TECNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PUBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA**; con el objeto de que, su autoridad convoque a la Comisión de Mesa y Legislación para su tratamiento y debate en el pleno del Consejo Provincial. En este orden, los principales temas a regular del proyecto adjunto son los siguientes:

- Establecer un Plan de Carrera para los servidores públicos del GADPPz (COOTAD: Arts. 354, inciso segundo y 360)
- Determinar las Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos acorde la estructura de puestos vigente y la clasificación por roles para el personal con nombramiento permanente.

Los puntos expuestos, permitirán regular a futuro un plan de carrera que valore los méritos en el desempeño del puesto a los servidores de carrera para contribuir al clima laboral y cultura organizacional de nuestro personal.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Ing. Johana Castillo Chasi

DIRECTORA DE ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO (E)

Adjunto: Proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica Para La Administración Del Subsistema De Clasificación De Puestos De Las Escalas Remunerativas Propias Para Las Autoridades De Nivel Jerárquico Superior Y Personal De Carrera Del Servicio Publico Del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial De Pastaza.





EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Objeto: EXPEDIR LA ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TECNICA PARA LA ADMINISTRACION DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACION DE PUESTOS Y LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PUBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA.

SECCIÓN I PLAN DE CARRERA INSTITUCIONAL

I CONSIDERACIONES PREVIAS:

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza es una institución de derecho público, que goza de autonomía política, administrativa y financiera y representa a la Provincia. Tiene personería jurídica con capacidad para realizar los actos que fueren necesarios para el cumplimiento de sus fines, atribuciones y deberes, según lo determina la Constitución de la República Art. 238, y el Código Orgánica de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD en sus artículos 2, 4, 5, 6, 40 y siguientes.

La satisfacción de las necesidades colectivas y de interés público de la Provincia es lo más importante, y el brazo ejecutor de las políticas públicas de carácter provincial se lo realiza a través del recurso humano con el que cuenta el GAD Provincial.

La norma constitucional confiere plena autonomía a los gobiernos provinciales; es decir, que éstos gozan de este atributo con amplitud, lo que les faculta a expedir normas jurídicas, denominadas ordenanzas y resoluciones, el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD es el cuerpo normativo que, por su especialización, desarrolla las competencias constitucionales, y regula la cualidad autonómica concedida a estos entes para alcanzar su eficaz aplicación.

La facultad constitucional de resolver -en forma autónoma- sus asuntos...permite que normativamente se establezcan las escalas remunerativas para los dignatarios, autoridades, funcionarios, y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial.

El Plan de Carrera Provincial tiene sustento en promover la permanencia y estabilidad laboral del personal que presta sus servicios en el GADPPz con el objeto de que puedan ascender a puestos clasificados por tipos de roles, y potenciar el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas en el ejercicio de sus funciones, y en el aspecto humano, contribuir a que, desarrollen su proyecto de vida que les permita proyectarse a corto, mediano y largo plazo en los aspectos que deseen invertir la fuente de ingresos con la que cuentan, y así puedan solventar sus necesidades básicas, personales y familiares.

En el Plan de Carrera propuesto se determinarán mecanismos y criterios de promoción y ascenso de forma horizontal y vertical, estableciendo con claridad las reglas para obtener incremento

remunerativo en un sistema de bandas remunerativas por subcategorías dentro de cada grupo ocupacional que conforma la estructura de puestos orgánica con base en un sistema de méritos que recoja los resultados de la evaluación de desempeño.

En la reforma propuesta, se establecen las bandas remunerativas de cada grupo ocupacional para la implementación del sistema de ascensos y promoción.

Por otra parte, la estructura de puestos vigente en la Ordenanza que regulaba el sistema de clasificación de puestos desde el año 2011, no contenía un sistema de clasificación por tipos de roles de puestos, a diferencia del nuevo sistema, por lo que, existe una deuda con el personal que por años viene ejerciendo sus funciones con nombramiento permanente, por lo que, en el presente proyecto se establecen políticas de implementación para la ubicación por tipos de roles de puestos acorde los perfiles de puestos contenidos en el Manual de Puestos Institucional que se realizará con soporte en el levantamiento de puestos constante en el Formulario de Análisis Ocupacional. Lo dicho, permitirá cumplir el principio constitucional en que se sustenta el derecho al trabajo, esto es, A trabajo de igual valor igual remuneración conforme lo previsto en el Art. 326.4 de la Constitución, y el principio de primacía de la realidad de los hechos.

En uso de la autonomía administrativa, política y financiera de la que gozan los GADs, se cuenta con la facultad legislativa para expedir Ordenanzas que regulen el plan de carrera y las políticas para implementar un sistema de clasificación de puestos acorde las realidades locales y financiera propias, adecuándolos a las disposiciones constantes en el marco de la Ley Orgánica del Servicio Público y nuestra propia normativa interna a efectos de regular la carrera del referido personal, así como la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio de los servidores.

El presente plan regula todos los aspectos relacionados a la carrera del servicio civil de los servidores públicos provinciales del GADPPz.

II FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Los artículos 238, 239, 240 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el artículo 40 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, establecen que las Prefecturas gozan de plena autonomía política, financiera y administrativa, que se traduce en la regulación del sistema integrado de administración del talento humano institucional.

El artículo 47 letra a) y t) del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establece como atribución y deber del Consejo Provincial dictar ordenanzas, acuerdos y resoluciones para el ejercicio de su facultad normativa;

El recurso humano es lo más importante con lo que cuenta el GADPPz por lo que es necesario fijar un sistema de remuneraciones que contenga escalas remunerativas austeras para el nivel jerárquico institucional, pero que a su vez sea proporcional, equitativo y justo para los servidores públicos, atendiendo las funciones que desempeña cada servidor, valorando para ello la profesionalización, capacitación, grado de responsabilidad y eficiencia;

 El Art. 62 de la LOSEP señala: "Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - 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.*”

El Art. 326 de la Constitución de la República establece, los principios para el ejercicio del derecho al Trabajo, entre ellos el principio de proporcionalidad en el numeral 4 cuyo tenor reza: “A igual trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial al igual que otros órganos que gozan con autonomía administrativa constitucional, son autoridades reguladoras y consecuentemente tienen capacidad jurídica plena para expedir sus propias escalas remunerativas, en lo referente al GRUPO OCUPACIONAL Y GRADO, ajustándose a sus propios principios de equidad remunerativa;

De su parte el artículo 354 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, establece que: “En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financiera.”

En este orden, el Art. 360 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, establece: “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...”

La Constitución de la República es norma suprema, por lo que prevalece sobre cualquier decreto, resolución, ordenanza o ley; conforme lo señala el Art. 424 cuyo tenor literal expone: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario carecerán de eficacia jurídica...”.

Por lo expuesto la Constitución, y la ley, **reconocen en forma expresa** que los gobiernos seccionales **gozan de autonomía para su organización y funcionamiento**, por lo que, en uso de las atribuciones legales pueden actualizar y fijar el sistema de remuneraciones para los servidores públicos que prestan sus servicios en esta Corporación.

Es competencia del órgano legislativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, regular mediante ordenanza la planificación del Talento Humano. Por lo expuesto, toda vez que de conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 163 de su Reglamento General, los gobiernos autónomos descentralizados deben diseñar y aplicar su propio subsistema de clasificación de puestos, observando para el efecto la normativa general, la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, los techos y pisos remunerativos que emita el Ministerio

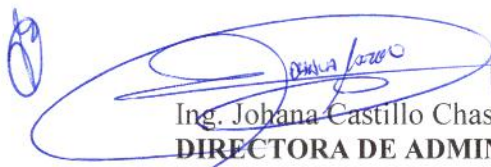


de Relaciones Laborales y en función de su real capacidad económica, se concluye que corresponde al Gobierno Provincial de Pastaza establecer mediante ordenanza, entre otros aspectos, el Plan de Carrera Institucional con apego a las escalas propias de remuneraciones de los servidores públicos provinciales.

III CONCLUSIÓN

Con los antecedentes y disposiciones legales vigentes que han sido expuestas, esta Dirección de Administración de Talento Humano, emite dictamen favorable para la aprobación de la Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza; que incluye, el Plan de Carrera y Políticas de Implementación de los Descriptivos de Puestos, por lo Usted, señor Prefecto podrá presentar para debate y aprobación de los señores Consejeros, el citado Proyecto, toda vez que, el Consejo Provincial como órgano legislativo, ejerce la facultad normativa de conformidad con el Art. 47 letra a) del COOTAD, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 354 y 360 ibídem.

Atentamente,


Ing. Johana Castillo Chasi
DIRECTORA DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO (E)
LC





EL CONSEJO PROVINCIAL

CONSIDERANDO:

Constitución de la República del Ecuador

1. Que, el numeral 2 del Art. 225 de la Constitución de la República del Ecuador expresamente señala que son entidades del sector público, 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado;
2. Que, el artículo 226, en concordancia con el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, establecen la obligación de los órganos del Estado, sus servidoras y servidores, a ejercer las competencias y obligaciones que le sean establecidas en la Constitución y la Ley, pero al mismo tiempo señala el carácter justiciable de los derechos;
3. Que, el Art. 227 de la Constitución de la República del Ecuador señala 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;
4. Que, el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *"El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley..."*;
5. Que, el segundo inciso del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *"(...) La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público..."*;
6. Que, el Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera;
7. Que, el Art. 240 de la Constitución establece que todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y funciones territoriales;
8. Que, la Constitución de la República en el artículo 225, numeral 2, establece que: *"El Sector Público comprende las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado"*; 



9. Que, el artículo 263, inciso segundo de la Constitución de la República, estipula que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales tendrán entre sus competencias exclusivas, sin perjuicio de las otras que determine la Ley: ‘...En el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas provinciales’;

Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización

10. Que, el artículo 3 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establece los principios por los que se regirán el ejercicio de la autoridad y las potestades públicas de los gobiernos autónomos descentralizados;
11. Que, el artículo 5, inciso segundo del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD’, manifiesta que ‘La autonomía política es la capacidad de cada gobierno autónomo descentralizado para impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial. Se expresa en el pleno ejercicio de las facultades normativas y ejecutivas sobre las competencias de su responsabilidad; las facultades que de manera concurrente se vayan asumiendo, la capacidad de emitir políticas territoriales; la elección directa de los ciudadanos hace de sus autoridades mediante sufragio universal, directo y secreto; y, el ejercicio de la capacidad ciudadana’;
12. Que, el artículo 6, inciso primero, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD’, establece 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”;
13. Que, el artículo 7, inciso primero, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD, establece “La facultad normativa, 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”;
14. Que, el artículo 47, literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ‘COOTAD, manifiesta que “El ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado provincial, mediante la expedición de ordenanzas provinciales, acuerdos y resoluciones”;
15. Que, el artículo 354 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD dispone que los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o



resoluciones para las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras;

16. Que, el artículo 360 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD manifiesta 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 o resoluciones de las juntas parroquiales rurales;

Ley Orgánica del Servicio Público

17. Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en materia de Recursos Humanos y Remuneraciones en toda la Administración Pública; además dispone que las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general;
18. Que, el artículo 51 inciso final de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que: "Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración i en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional;
19. Que, el Art. 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el Subsistema de Clasificación de Puestos;
20. Que, el artículo 61 de la Ley Orgánica del Servicio Público y artículo 62 de su Reglamento General, manifiestan sobre el Subsistema de Clasificación de Puestos, que es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la LOSEP;
21. Que, el artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público manifiesta que, en el caso de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos;
22. Que, el artículo 104 de la misma Ley, dispone que: "Los puestos serán remunerados sobre una base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las

servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.”;

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

23. Que, el artículo 163 tercer inciso del Reglamento General a la LOSEP establece: "En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio del Trabajo. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica”;
24. Que, el artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP, dispone que las UATH elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio del Trabajo en el caso de la Administración pública central, institucional y dependiente de la Función Ejecutiva, y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta Ley;
25. Que, el artículo 247 ibídem, dispone que las remuneraciones de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se contemplarán como un porcentaje de la remuneración mensual unificada de la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado, sus entidades y regímenes especiales, correspondiente, las que no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan;
26. Que, el tercer inciso del Art. 163 del Reglamento General de la LOSEP, contempla que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán su propio sistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, respetando la estructura de Puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por esta Cartera de Estado. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica;
27. Que, el Art. 173 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que “Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados; éste manual será aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo) para el caso de la administración



central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo esta ley;

Normas de Control Interno

28. Que, la Norma de Control Interno 200-04 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes. La estructura organizativa de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos. Toda entidad debe complementar su organigrama con un manual de organización actualizado en el cual se deben asignar responsabilidades, acciones y cargos, a la vez que deben establecer los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidores y servidoras”;
29. Que, la Norma de Control Interno 401- 01 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad y los directivos de cada entidad tendrán cuidado al definir las funciones de sus servidoras y servidores y de procurar la rotación de tareas, de manera que exista independencia, separación de funciones incompatibles y reducción de riesgo de errores o acciones irregulares”;

Ley Orgánica de Educación Superior

30. Que, el último inciso de la Disposición General Décima Quinta de la Ley Orgánica de Educación Superior, agregada mediante artículo 149 de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 297, de 2 de agosto de 2018, ordena: *“El Ministerio de Trabajo reformará los requisitos para acceder a los diferentes cargos y el sistema de clasificación de puestos en el servicio público con el afán de que los graduados de tecnólogos de los Institutos Superiores del país sean considerados como profesionales con estudios de tercer nivel.”*;

Memorandos Internos

31. Que, mediante Memorando Nro. GADPPz-DATH-2022-5344-M, de 29 de julio de 2022, suscrito por la ingeniera Johana Castillo Chasi, Directora de Administración de Talento Humano, se presentó el proyecto de Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, que contiene el Plan de Carrera Institucional y las políticas para la implementación del Manual de Puestos Institucional, entre otros, con el objeto de





fomentar la preparación constante y los méritos del personal que ingresa a la Institución a través de concursos de méritos y oposición;

32. Que, es necesario seguir un proceso ordenado de acciones que permita la aplicación de políticas para la ubicación del personal con nombramiento permanente acorde la estructura de puestos por roles acorde el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, de manera paulatina y en concordancia con la realidad local y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza;

En ejercicio de sus facultades consagradas en el Artículo 240 de la Constitución, en concordancia al Artículo 40 y literales a) y t) del Artículo 47 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización;

RESUELVE:

Expedir **LA ORDENANZA REFORMATORIA A LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA**, conforme a lo siguiente:

Título II DEL PLAN DE CARRERA INSTITUCIONAL

Capítulo VI GENERALIDADES

Art. 25.- Objeto y ámbito de aplicación. - El objeto del presente plan de carrera es regular el ingreso, formación, capacitación, promoción, evaluación y permanencia en el GADPPz, de las y los servidores que integran la carrera del servicio civil, garantizando su estabilidad laboral y promoviendo su desarrollo personal profesional y técnico especializado de manera continua, en aplicación de las propias y particulares realidades locales y financieras con arreglo al Art. 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

Será de aplicación obligatoria y regulará todos los aspectos relacionados a la carrera de los servidores públicos del GADPPz, para todos los ascensos y ubicación en las bandas remunerativas conforme los resultados de la evaluación de desempeño en reconocimiento a los méritos obtenidos en el ejercicio de sus funciones y las políticas de implementación y ubicación en las bandas remunerativas que corresponda.

Art. 26.- Ingreso. - El ingreso a la carrera del servicio civil del GADPPz, se realizará mediante concurso de méritos y oposición abierto o cerrado conforme la normativa vigente para el proceso de selección de personal, bajo los principios de transparencia, igualdad, equidad de género, imparcialidad, interculturalidad y no discriminación.



Una vez efectuado el llamamiento a concursos de méritos y oposición correspondiente mediante difusión de la convocatoria para postulaciones, se procederá a la selección de personal para el ingreso a la carrera del servicio civil provincial que resulte ganador del respectivo concurso y supere el periodo de evaluación de desempeño durante el periodo de prueba, en cuyo caso, se extenderá el respectivo nombramiento permanente y certificado de carrera, a partir de dicho nombramiento ingresará a la carrera del servicio civil.

Art. 27.- Requisitos. - Los postulantes para el ingreso a la carrera del servicio civil del GADPPz, deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público; el artículo 3 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, las bases técnicas para la postulación que se establezcan para el efecto.

Art. 28.- Excepción.- El Plan de carrera del servicio civil del GADPPz, no es aplicable a las y los servidores que ingresen a prestar sus servicios a la Institución, para ejercer un cargo, función o dignidad a través de contratos de servicios ocasionales, nombramiento provisional o de libre nombramiento y remoción o contrato civil de prestación de servicios profesionales o técnicos especializados, quienes no se someterán al proceso del concurso de méritos y oposición y al personal sujeto al Código de Trabajo.

Art. 29.- Carrera Provincial. - La carrera provincial comprende el tiempo de permanencia del servidor público provincial desde su ingreso a la institución contados a partir de la expedición de su nombramiento permanente en cualquier denominación y/o rol del puesto que ocupe hasta su respectiva cesación de funciones.

La carrera provincial, comprende además los siguientes aspectos:

- a) Procesos de formación y capacitación;
- b) Promoción y Ascensos; y,
- c) Evaluación de desempeño.

El plan de carrera aduanera es una herramienta técnica con la cual se administra y gestiona de manera secuencial el desarrollo de la carrera provincial, basada en la antigüedad, formación académica profesional y la especialización por niveles de gestión, rol, grado remunerativo y cargo.

Art. 30.- Objetivos. - Los objetivos del plan de carrera provincial de los servidores públicos del GADPPz son los siguientes:

- 1.- Desarrollar las competencias y conocimientos de los servidores públicos provinciales para ejercer los cargos previstos en la estructura orgánica de puestos por roles y niveles en los distintos grupos ocupacionales.
- 2.- Fomentar los procesos de formación y capacitación acorde al rol y misión del puesto constante en el respectivo descriptivo del puesto.
- 3.- Cooptar y Promover la permanencia del talento humano en el desempeño de sus funciones que ingresa a la institución mediante concursos de méritos y oposición.
- 4.- Contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales y/o estratégicos. 



Capítulo VII PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Art. 31.- Promoción. - La carrera del servicio civil del GADPPz, garantiza la promoción - horizontal - dentro las dos bandas remunerativas establecidas para cada grupo ocupacional que pertenezca la o el servidor público y da el derecho a ser ubicado en la subcategoría dos perteneciente a la banda remunerativa en caso de superar el periodo de prueba del puesto en que sea declarado ganador, luego del respectivo concurso de méritos y oposición.

Art. 32.- Estructura. - La carrera del servicio civil de los servidores públicos provinciales, estará estructurada por trece (13) grupos ocupacionales, y por cada una de ellas, dos (2) bandas remunerativas correspondientes a cada grado remunerativo con una duración de tres (3) años cada una.

Art. 33.- Requisitos. - Los requisitos mínimos para garantizar la promoción y ascenso dentro de la carrera del servicio civil del GADPPz, son los siguientes:

- a. Obtener en el último año, la calificación cualitativa de al menos "Muy Bueno" en la evaluación del desempeño;
- b. No haber recibido sanciones en el último año por faltas graves o en dos ocasiones por faltas leves;
- c. Tiempo de permanencia mínima de tres años en el ejercicio del puesto del que es titular; y,
- d. En caso de superar el periodo de prueba del puesto en que sea declarado ganador, luego del respectivo concurso de méritos y oposición, podrá ser ubicado en la subcategoría (2) dos del nuevo puesto.

Los resultados de la evaluación del desempeño, constituirá uno de los mecanismos para aplicar las políticas de promoción y ascenso, a través de la cual se procurará mejorar los niveles de calidad, eficiencia y eficacia del servicio público del GADPPz.

Art. 34.- Ascenso.- El ascenso de grupo ocupacional de las y los servidores públicos del GADPPz se realizará a través de concursos de méritos y oposición abierto o cerrado conforme la normativa vigente para el proceso de selección de personal, en cuyo caso, de ser declarado ganador la o el servidor público, y una vez que supere el periodo de prueba de seis (6) meses, se lo ubicará en el grado remunerativo máximo que corresponda al grupo ocupacional para el cual postula, siempre que exista la partida presupuestaria y el puesto vacante.

La vacante orgánica de puesto surge de la necesidad institucional, presente o futura, para cubrir un grado de nivel profesional o no profesional perteneciente a los grupos ocupacionales conforme la estructura de puestos del GADPPz.

Para poder ascender hacia un grado inmediato superior, los servidores públicos provinciales deberán, ser declarado ganador del respectivo concurso, y superar el periodo de prueba para



hacerse acreedor al nombramiento permanente,, en cuyo caso, sí cumplió con el tiempo de permanencia mínima, esto es, tres (3) años en la subcategoría del grupo ocupacional al que pertenece su puesto de carrera, se lo ubicará en el techo remunerativo perteneciente a la subcategoría dos (2), siempre que cumpla los requisitos previstos para la promoción constantes en el Art. 33 de esta Ordenanza.

El Prefecto Provincial emitirá la resolución que otorgue los respectivos ascensos con la ubicación en el techo remunerativo perteneciente a la categoría dos, previo informe técnico de la Dirección de Administración de Talento Humano que certifique el cumplimiento de los requisitos para la promoción y ascenso por ser servidor de carrera.

Capítulo VIII BANDAS REMUNERATIVAS

Art. 35.- De las remuneraciones mensuales unificadas. - Se establece la estructura de puestos pertenecientes a la carrera del servicio civil provincial por grupo ocupacional, grados remunerativos y subcategorías compuesta por dos (2) bandas remunerativas, de acuerdo a lo siguiente:

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	BANDAS REMUNERATIVAS				PUNTAJE/INTERVALO	
		Subcategoría 1:		Subcategoría 2:		DESDE	HASTA
		RMU EN PISO	USD	RMU EN TECHO	USD		
Servidor Público de Servicios 1	1	500.00		527.00		153	213
Servidor Público de Servicios 2	2	528.00		553.00		214	273
Servidor Público de Apoyo 1	3	554.00		585.00		274	334
Servidor Público de Apoyo 2	4	586.00		622.00		335	394
Servidor Público de Apoyo 3	5	623.00		675.00		395	455
Servidor Público de Apoyo 4	6	676.00		733.00		456	516
Servidor Público 1	7	734.00		817.00		517	576
Servidor Público 2	8	818.00		901.00		577	637
Servidor Público 3	9	902.00		986.00		638	697
Servidor Público 4	10	987.00		1115.00		698	758
Servidor Público 5	11	1116.00		1412.00		759	819
Servidor Público 6	12	1413.00		1525.00		820	879
Servidor Público 7	13	1526.00		1676.00		880	940



La Carrera del Servicio Civil estará estructurada por trece (13) grupos ocupacionales y por cada una de ellas, dos (2) subcategorías con su respectiva banda remunerativa con una duración o permanencia de tres (3) años cada una, aplicable a los servidores público con nombramiento permanente.

La banda remunerativa número uno (1) o de arranque corresponde a la remuneración mensual unificada establecida en el artículo 13 de la presente Ordenanza, mientras que la banda número dos (2) corresponderá al techo remunerativo por subcategoría perteneciente a cada grupo ocupacional y su ubicación se efectuará al promocionarse en cada una de ellas de acuerdo a las políticas de implementación del Descriptivo de Puestos contenido en el Manual de Puestos Institucional de acuerdo a lo establecido en esta Ordenanza.

Los grados descritos en el presente artículo pueden ser ocupados por los diversos servidores públicos del GADPPz que cumplan con los procesos previstos en el presente instrumento y la normativa vigente.

Capítulo IX

POLÍTICAS DE UBICACIÓN POR ROLES

Art. 36.- Objeto.- Se establecen las políticas que regulen la aplicación del proceso de implementación por roles para la ubicación en los grupos ocupacionales en sus distintas subcategorías por bandas remunerativas que incluya la homologación salarial del personal perteneciente a la carrera del servicio civil que cuente con nombramiento permanente acorde la estructura de la clasificación de puestos con la finalidad de promover la adecuada distribución y separación de funciones en el desarrollo de las actividades esenciales para el ordenamiento y mejoramiento interno del talento humano.

Art. 37.- La Dirección de Administración de Talento Humano con sustento en la Estructura Institucional de Puestos establecida en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GADPPz, procederá a la implementación del proceso de ubicación homologación salarial dentro de la banda máxima que corresponda al grupo ocupacional que corresponda a las funciones levantadas en el formulario de análisis ocupacional acorde a la certificación presupuestaria pertinente.

Art. 38.- La Directora/a de Administración de Talento Humano proceda a los movimientos de personal: nombramientos provisionales, contratos de servicio ocasionales, trasposos de puestos y cambios administrativos que requiera la institución en el proceso de implementación del Manual de Puestos; para lo cual, los servidores y servidoras serán reubicados y reubicadas en las unidades administrativas a las cuales se ajuste su perfil según corresponda.

Art. 39.- La Dirección de Administración de Talento Humano para la implementación de la ubicación en las subcategorías 1 y 2 que conforman las bandas remunerativas en cada grupo ocupacional conforme lo establecido en el Art. 35 de esta Ordenanza, deberá verificar que, el personal de nombramiento permanente cumplan con los requisitos establecidos en los descriptivos de puestos - perfil del puesto - contemplados en el Manual

de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos vigente, con arreglo a las siguientes políticas:

A. Para los procesos de homologación salarial – ubicación por tipo de roles - dentro del nivel profesional se dicta como política de implementación lo siguiente:

a.1. La o el servidor de carrera con nombramiento permanente deberá cumplir los requisitos del perfil del cargo en lo atinente a:

- i. Nivel de instrucción acorde al perfil del puesto.
- ii. Cumplir el tiempo mínimo requerido en años de experiencia requeridos en el perfil del puesto.
- iii. Las funciones que realiza deberán corresponder al rol que corresponda al ejercicio de las actividades esenciales.
- iv. Formulario de análisis ocupacional debidamente validado por el superior inmediato del área a la que pertenece el puesto.
- v. Se aplicará el proceso de homologación salarial en base al principio contenido en el Art. 326.4 de la Constitución y primacía de la realidad de los hechos.

a.2. Sobre la base de ésta política, la DATH con soporte en el levantamiento de funciones realizado en el formulario de análisis ocupacional debidamente validado por el superior inmediato, ubicará en el grupo ocupacional que le corresponda.

a.3. En caso de no cumplir con alguno de los requisitos señalados, su remuneración quedará sobrevalorado y será ubicado en el grupo ocupacional que corresponda.

a.4 Se aplicarán las denominaciones de puestos contenidas en los descriptivos de puestos del Manual de Puestos Institucional conforme se implemente el proceso de homologación salarial progresivo de los grupos ocasionales acorde al grupo ocupacional, rol y nivel que vengán realizando los titulares de cada puesto con soporte en el levantamiento de funciones contenido en los formularios de análisis ocupacional.

a.5 En el proceso de reclasificación de puestos por ubicación según tipos de roles, se considerarán las funciones y responsabilidades permanentes, asignadas a la servidora y/o servidor con soporte en el levantamiento de funciones constante en el Formulario de Análisis Ocupacional, debidamente suscrito por la servidora o servidor y el Jefe inmediato, así como el cumplimiento de los requisitos de formación, capacitación y experiencia establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos Institucional, para el puesto que corresponda.

a.6 Los jefes inmediatos superiores, son responsables de la asignación de roles de los servidores que tiene bajo su dirección y supervisión con arreglo a la estructura de puestos conforme la siguiente clasificación: administrativo, técnico, ejecución de procesos de apoyo y tecnológico, ejecución de procesos, ejecución y supervisión y ejecución y coordinación, debiendo proceder a la ubicación en el puesto que le





corresponda al ejercicio de las actividades esenciales que corresponda a sus funciones.

a.7 En cada unidad administrativa de los procesos adjetivos y sustantivos, se asignará un solo puesto correspondiente al Rol de Ejecución y Coordinación de Procesos – jefe –, con el grado ocupacional de Servidor Público 7 grado 13 de la escala propia.

a.8 En cada Unidad Administrativa de las que integran los procesos adjetivos y sustantivos se asignarán los puestos correspondientes al Rol de Ejecución y Supervisión de Procesos, Grado Ocupacional de Servidor Público 6 grado 12 de la escala propia.

a.9 En cada Unidad Administrativa de las que integran los procesos adjetivos y sustantivos se asignarán los puestos correspondientes al Rol de Ejecución de Procesos, Grado Ocupacional de Servidor Público 5 grado 11 de la escala propia.

a.10 En cada Unidad Administrativa de las que integran los procesos adjetivos y sustantivos se asignarán los puestos correspondientes al Rol de Ejecución de Procesos de apoyo, técnico y administrativo que correspondan en los grados ocupacionales de la escala propia.

a.11 Los puestos administrativos con soporte en el formulario de análisis ocupacional podrán ser reclasificados y ubicados en nivel profesional con los roles de ejecución de procesos y ejecución y supervisión de procesos, siempre que, sus actividades esenciales están acordes al manual de puestos institucional vigente.

a.12 La Dirección de Administración de Talento Humano notificará a las y a los servidores de nombramiento permanente, los resultados obtenidos en el proceso de reclasificación de puestos y ubicación que corresponda al rol que ejecuta en función del análisis de la situación actual y propuesta.

Art. 40.- Los responsables de las unidades o procesos institucionales vigilarán que las y los servidores cumplan con:

- a) Rol del puesto conforme el grupo ocupacional; y,
- b) Actividades esenciales a cumplirse para la generación de los productos establecidos en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - De conformidad a lo establecido en el último inciso de la Disposición General Décima Quinta de la Ley Orgánica de Educación Superior, deberán considerarse a los técnicos y tecnólogos de los Institutos Superiores del país como profesionales con estudios de tercer nivel técnico-tecnológico superior.

Segunda. - La promoción por bandas remunerativas entre piso y techo, estará sujeta al cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ordenanza.

Tercera. - La implementación de la presente Ordenanza se hará con cargo al presupuesto institucional.

Cuarta. - En todo lo no previsto en el presente plan de carrera, se aplicarán las disposiciones comunes sobre la carrera del servicio civil de las y los servidores públicos del GADPPz establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General de aplicación y demás normativa conexas emitida por la autoridad nominadora.

Quinta. - El Prefecto Provincial, en calidad de autoridad nominadora, será competente para expedir los actos administrativos inherentes a: creaciones de puestos; reclasificaciones de puestos; ubicación del personal por roles y grupos ocupacionales, supresiones de puestos; estructura numérica óptima en relación al número de puestos necesarios en la institución; perfiles de puestos y demás procesos técnicos relacionados a la administración del talento humano de la institución.

Sexta. - Los concursos de méritos y oposición abiertos se realizarán con la banda remunerativa perteneciente a la subcategoría uno (1) de la escala de remuneraciones propia que corresponda al respectivo grupo ocupacional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única. - En cumplimiento al principio de primacía de la realidad, y del principio de A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración contenido en el Art. 326.4 de la Constitución, en el plazo de 30 días, se realizará el proceso y procedimiento para aplicar las políticas de ubicación por roles del puesto que comprenda la homologación salarial respecto al personal que tenga nombramiento permanente; por consiguiente, una vez que la UATH institucional realice el estudio técnico pertinente, los servidores públicos provinciales pertenecientes a la carrera del servicio civil serán ubicados en la banda remunerativa de la categoría que les corresponda y siempre que se cuente con la disponibilidad presupuestaria para el efecto, caso contrario se deberá incluir en la proforma presupuestaria pertinente con antelación al ejercicio fiscal en que se prorrogue el presupuesto.

En caso de que, por el levantamiento de funciones contenido en los formularios de análisis ocupacional fuere necesario ubicar al personal en los puestos contenidos en el Manual de Puestos vigente, y no existiere fondos suficientes para la implementación de las políticas para la homologación salarial que corresponda a la ubicación por roles durante el ejercicio fiscal 2022, se deberá presupuestar progresivamente para su implementación en los siguientes ejercicios fiscales siguiendo las directrices que para el efecto se emitan en la respectiva Ordenanza Presupuestaria.

Los servidores públicos con nombramiento permanente percibirán la banda remunerativa perteneciente a la subcategoría dos del grado que les corresponda con arreglo a la





disponibilidad presupuestaria destinada para el efecto en la Ordenanza de Ejecución Presupuestaria 2022 conforme las políticas de implementación del Manual de Puestos Institucional aprobada en esta Ordenanza.

DISPOSICIONES REFORMATORIAS

Primera. - En el “capítulo I” de la **ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERARQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA**, agréguese como encabezado, la frase: *“Título I Del Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias”*.

Dado en la ciudad de Puyo, provincia de Pastaza, a los 29 días del mes de julio de 2022.

Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL

Elaborado por:	Ab. Luzdary C	
----------------	---------------	---