

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 776-GADPPZ-2022

EL PREFECTO PROVINCIAL

CONSIDERANDO:

Constitución de la República del Ecuador

1. Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador expresa 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;
2. Que, el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizará mediante concurso de mérito y oposición, en la forma que determine la ley;
3. Que, el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera y consecuentemente tienen capacidad jurídica plena para expedir sus propias ordenanzas como el marco legal para hacer efectivo y garantizar los derechos reconocidos en la Constitución de la República;
4. Que, el artículo 252 de la referida Norma Constitucional determina que el Prefecto o la Prefecta será la máxima autoridad administrativa;
5. Que, el Art. 263 de la Constitución asigna las competencias exclusivas a los Gobiernos Provinciales Autónomos Descentralizados y en dicho marco deberá prestar servicios y ejecutar la obra pública provincial correspondiente, con criterios de calidad, eficacia y eficiencia, observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad, solidaridad, interculturalidad, subsidiariedad, participación y equidad;
6. Que, el Art. 326.4 de la Constitución de la República, determina: “A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”, el citado principio contenido del derecho al trabajo orienta la actividad administrativa para la aplicación de procesos de homologación salarial acorde a la realidad fáctica de los perfiles aprobados por la estructura de la clasificación de puestos, y el proceso de implementación del Manual de Puestos con soporte en el levantamiento de funciones que ejecuta el personal administrativo para su ubicación en los roles y nivel y grupo ocupacional que corresponda;

Ley Orgánica de Servicio Público



Que, el Art. 55 literal d) la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone como requisito para ingresar al servicio público cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;

8. Que, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 52 determina las atribuciones que poseen las unidades de administración del talento humano, dentro de las cuales el literal b) señala: "...Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano...";
9. Que, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 54 y 61 determinan que, el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano, está conformado entre otros, por el Subsistema de Clasificación de Puestos, que es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos;
10. Que, el Art. 57 señala: "El Ministerio de Relaciones Laborales aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios. Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.";
11. Que, el artículo 62 inciso tercero señala: "**Obligatoriedad del subsistema de clasificación.** - (...) En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos. (...)";

Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público

12. Que, el Art. 151 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público señala: "La autoridad nominadora, sobre la base de las políticas emitidas por la Secretaría Nacional de la Administración Pública en las áreas de su competencia y las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Trabajo, la planificación estratégica institucional y el plan operativo anual de talento humano, por razones técnicas, funcionales, de fortalecimiento institucional o en función del análisis histórico del talento humano, podrá disponer, previo informe técnico favorable de las UATH y del Ministerio de Finanzas, de ser necesario, la creación de unidades, áreas y puestos, que sean indispensables para la consecución de las metas y objetivos trazados, en la administración pública. Se exceptúan del procedimiento establecido en el presente artículo a los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales.";
13. Que, según el artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP, publicado en Suplemento de Registro Oficial Suplemento 418 de 1 de Abril del 2011, 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 institucional, que será expedido **por la autoridad nominadora** o su delegado previa la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales;

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización

14. Que, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en su artículo 5 establece que la autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley;
15. Que, el artículo 9 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización establece que la facultad ejecutiva comprende el ejercicio de potestades públicas privativas de naturaleza administrativa bajo responsabilidad de gobernadores o gobernadoras regionales, prefectos o prefectas, alcaldes o alcaldesas cantonales o metropolitanos y presidentes o presidentas de juntas parroquiales rurales;
16. Que, el artículo 50 del citado Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización establece las atribuciones y responsabilidades que posee el prefecto o prefecta provincial, y específicamente sus literales b) y h) expresan: "...b). Ejercer la facultad ejecutiva del gobierno autónomo descentralizado provincial; y, h). Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo; expedir la estructura orgánico - funcional del gobierno autónomo descentralizado provincial.....";
17. Que, el artículo 338 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD establece que cada gobierno autónomo regional, provincial, metropolitano y municipal tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada. La estructura administrativa será la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de las competencias de cada nivel de gobierno;
18. Que, el Art. 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, ordena que la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas;

Acuerdos Ministeriales

19. Que, el Ministerio del Trabajo, expidió mediante Acuerdo Ministerial Nro. 071-2015, publicado en el suplemento del Registro Oficial Nro. 473 del 06 de abril de 2015, los pisos y techos remunerativos para cada grupo ocupacional, y dio directrices en caso de remuneraciones sobrevaloradas o que perciban remuneraciones inferiores a un SBU, por lo que su observancia es obligatoria a los GADs, respetando los derechos adquiridos de aquellos servidores que posean nombramiento permanente;
20. Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0156 de 27 de junio de 2016, el Ministerio del Trabajo emitió las directrices para modificar e incorporar en los descriptivos de puestos los perfiles profesionales de técnicos y tecnólogos superiores;

Ordenanzas Provinciales

21. Que, con fecha 14 de diciembre de 2021, se aprobó la Ordenanza No. 117 "Ordenanza del Presupuesto del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, para el Ejercicio Fiscal 2022";

22. Que, con fecha 15 de diciembre de 2021, se aprobó la Ordenanza No. 118 “Ordenanza Técnica para la Administración 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”;
23. Que, la Disposición General Primera de la Ordenanza Técnica Nro. 118 para la Administración de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas propias para las autoridades del nivel jerárquico superior y personal de carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza establece que, el Prefecto expedirá el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos, y dictará las políticas de implementación del Manual para ubicar al personal en función de los requisitos contenido para cada perfil acorde al nivel, grupo ocupacional y rol que corresponda, sin que los puestos respondan a una necesidad personal del perfil del servidor sino institucional por la estructura de puestos sobre los cuales éstos se clasifican. Al respecto, el anterior Manual de Puestos estructuraba las mismas funciones en los roles del nivel profesional con la diferencia de los años de experiencia requerida para su desempeño;
24. Que, la Disposición General Sexta de la Ordenanza No. 118 “Ordenanza Técnica para la Administración 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 establece que: “(...) 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.”;
25. Que, mediante Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza Técnica para la Administración de Clasificación de Puestos de las 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 sustitución a la disposición general primera, se expidió un Plan de Carrera Institucional y se establecieron las políticas de gestión para la implementación del Manual de Puestos, y la ubicación por roles del personal de carrera conforme el uso legítimo de las facultades legislativas que le concede el COOTAD al consejo en pleno.

Normas de Control Interno

26. Que, la Norma de Control Interno No. 407-02 dispone la actualización de los Manuales de Puestos que, **se realizará de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración** y contará con un manual que contenga la descripción de las tareas, responsabilidades, el análisis de las competencias y requisitos de todos los puestos de su estructura y organizativa. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal;

Fundamentos Fácticos de la Decisión

27. Que, mediante Resolución Nro. 300-GADPPz-2021 de fecha 29 de abril de 2021, se expidió la reforma y codificación del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Guayas;
28. Que, un instrumento técnico básico para la ejecución de los citados procesos es el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional;
29. Que, mediante Resolución No. 405-GADPPZ-2021 de fecha 27 de diciembre de 2021, se aprobó el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, reformado mediante Resolución Nro. 055-GADPPz-2022 de 21 de enero de 2022;
30. Que, se realizaron concursos en una primera fase acorde la disposición transitoria undécima, sin embargo, aquellos, puestos que no tuvieron ganadores, deberán ser llamados a concursos de méritos y oposición nuevamente en la modalidad de abiertos, pero, dichos perfiles deberán ser actualizados acorde las necesidades institucionales, aclarando que, los anteriores perfiles sirvieron de base para la convocatoria a concursos cerrados por tratarse de un derecho adquirido del personal que mantuvo esa modalidad contractual con corte al 19 de mayo de 2017;
31. Que, mediante informe técnico de la UATH institucional contenido en el Memorando Nro.GADPPZ-DATH-2022-6271-M, de fecha 20 de diciembre de 2022, una vez expedida la respectiva Ordenanza y sobre la base de análisis de los Formularios de Análisis Ocupacional FAO, ha emitido su informe respecto al cumplimiento de las políticas de implementación del Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos del Gobierno Provincial de Pastaza para la utilización de los descriptivos de puestos que permita la implementación de la estructura institucional conforme el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos en vigencia, observando criterios de eficacia, eficiencia y responsabilidad, y los principios de a trabajo de igual valor, igual remuneración, intangibilidad de derechos y primacía de la realidad;
32. Que, mediante Memorandos Nro. GADPPZ-PROCURADURIA-2022-4267-M, GADPPZ-PROCURADURIA-2022-4290-M y GADPPZ-PROCURADURIA-2022-4311-M de fechas 21, 23 y 28 de diciembre de 2022, el señor Procurador Síndico emite su informe jurídico favorable para el incremento de remuneraciones conforme la disposición general Primera del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-071-2015, recomendando la exclusión del cargo de Analista de Talento Humano 2 del proceso de reclasificación de puestos, en los demás casos su informe jurídico es favorable al contenido del informe técnico de la UATH institucional por lo que esta autoridad en atención a los actos de simple administración emite el presente acto administrativo en cumplimiento de las políticas de ubicación por roles y niveles acorde lo determinado por el Consejo Provincial a través de la respectiva Ordenanzas;
33. Que, mediante Memorando Nro.GADPPZ-PRESUPUESTO-2022-0526-M, de fecha 21 de diciembre de 2022, la Dirección Financiera ha emitido la certificación de disponibilidad presupuestaria para la aplicación de las políticas de implementación del Manual de Puestos Institucional por roles de puestos del personal de carrera.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el literal h) del artículo 50 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD;

RESUELVE:

Art. 1.- APROBAR el informe técnico contenido en el Memorando Nro. GADPPZ-DATH-2022-6293-M, de fecha 27 de diciembre de 2022 conforme el Anexo I, acogiendo los informes jurídicos y financiero favorable que contiene la ubicación por roles de puestos del personal de carrera conforme las políticas de ubicación para la implementación del Manual de Puestos Institucional dictada por el Consejo Provincial a través de 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.

Art. 2.- El personal de carrera a los que le corresponda percibir el techo remunerativo de la banda salarial que corresponda al rol del puesto que han venido realizando conforme el formulario de análisis ocupacional, lo harán con cargo al presupuesto institucional de remuneraciones a partir del primero diciembre de 2022 conforme la escala de remuneraciones propias

En consecuencia, por la aplicación de las políticas de ubicación por roles de puestos y niveles profesional y no profesional, aquellos casos en que el personal perteneciente a la carrera administrativa se mantenga en el mismo rol y nivel profesional en razón del informe técnico y jurídico con las observaciones realizadas, le corresponderá percibir la remuneración que corresponda a la subcategoría 2 de las bandas remunerativas establecidas para el techo de la escla propia de 13 grados conforme el Art. 35 de la Ordenanza Reformatoria a la Ordenanza que regula el Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias de acuerdo al siguiente cuadro:

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	BANDAS REMUNERATIVAS		
		Subcategoría 1: RMU EN USD PISO	Subcategoría 2: RMU EN USD TECHO	
Servidor Público de Servicios 1	1	500.00	527.00	
Servidor Público de Servicios 2	2	528.00	553.00	
Servidor Público de Apoyo 1	3	554.00	585.00	
Servidor Público de Apoyo 2	4	586.00	622.00	
Servidor Público de Apoyo 3	5	623.00	675.00	

Servidor Público de Apoyo 4	6	676.00	733.00
Servidor Público 1	7	734.00	817.00
Servidor Público 2	8	818.00	901.00
Servidor Público 3	9	902.00	986.00
Servidor Público 4	10	987.00	1115.00
Servidor Público 5	11	1116.00	1412.00
Servidor Público 6	12	1413.00	1525.00
Servidor Público 7	13	1526.00	1676.00

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- Disponer a él/la Director/a de Administración de Talento Humano que con sustento en la Estructura Institucional establecida en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GADPPz, proceda a la implementación del proceso de 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 con cargo al presupuesto aprobado para el ejercicio fiscal 2022.

Segunda. - Disponer a él/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.

Tercera. - Disponer a él/la Director/a de Administración de Talento Humano que, ninguna persona accederá a un puesto provisional o contrato de servicios ocasionales sin que cumpla con los requisitos descritos en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

Cuarta.- Disponer a él/Director/a de Administración de Talento Humano que para aquellas partidas vacantes de escala propia que requieran ser ocupadas a través de nombramiento provisional siempre y cuando estas pertenezcan a servidores/as en litigio, comisión de servicios sin remuneración o licencias, se utilicen los descriptivos de puestos contemplados en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos vigente, verificando que dicho personal cumpla con los requisitos establecidos en el mencionado instrumento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - Se mantendrán las denominaciones de puestos contempladas en Índice Ocupacional del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y la Ordenanza que regula clasificación de puestos hasta que concluya el proceso de homologación salarial por bandas. 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 del Manual 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.

Segunda. - Los servidores públicos con nombramiento permanente descritos en la situación actual y propuesta percibirán el techo remunerativo 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 aprobadas en Ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL

Encárguese de la aplicación de la presente resolución a las Direcciones de Administración de Talento Humano y Financiera en el ámbito de sus competencias.

Dado y firmado en el cantón del Puyo, provincia de Pastaza al 29 de diciembre de 2022.

Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke

PREFECTO PROVINCIAL DE PASTAZA

Elaborado y Revisado por:	Ab. Luzdaris Castro	
------------------------------	------------------------	--