

Resolución No. GADMCM-SECGRAL-2024-226-RCM
Machachi, 29 de noviembre de 2024

**SECRETARÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “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, prescribe: “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 Constitución de la República otorga a los gobiernos autónomos descentralizados autonomía política, administrativa y financiera, disposición constitucional que se encuentra ampliamente desarrollada en los artículos 5 y 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.;

Que, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía, es una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera, en la forma determinada en el artículo 53 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización;

Que, el artículo 57 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD concede las atribuciones al concejo municipal: en su literal h) Aprobar a pedido del alcalde o alcaldesa traspasos de partidas presupuestarias y reducciones de crédito, cuando las circunstancias lo ameriten; en su literal t) Conocer y resolver los asuntos que le sean sometidos a su conocimiento por parte del alcalde o alcaldesa”;

Que, el artículo el 60 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en el literal a) determina que es atribución del Alcalde o Alcaldesa, ejercer la representación legal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (...), en su literal o) La aprobación, bajo su responsabilidad civil, penal y administrativa, de los traspasos de partidas presupuestarias, suplementos y reducciones de crédito, en casos especiales originados en asignaciones extraordinarias o para financiar casos de emergencia legalmente declarada, manteniendo la necesaria relación entre los programas y subprogramas, para que dichos traspasos no afecten la ejecución de obras



públicas ni la prestación de servicios públicos. El alcalde o la alcaldesa deberá informar al concejo municipal sobre dichos traspasos y las razones de los mismos;

Que, el artículo 5 del Código Orgánico Administrativo establece: Principio de calidad. - "Las administraciones públicas deben satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de las personas, con criterios de objetividad y eficiencia, en el uso de los recursos públicos. "

Que, el artículo 37 del Código Orgánico Administrativo refiere: Interés general y promoción de los derechos constitucionales. - "Las administraciones públicas sirven con objetividad al interés general. Actúan para promover y garantizar el real y efectivo goce de los derechos (. . .) ".

Que, el artículo 52 de la Ley Orgánica Del Servicio Público De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: (...) h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de su competencia; (...)

Que, el artículo 55 ibidem, Del subsistema de planificación del talento humano. - Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente.

Que, el artículo 56 ibidem, de la planificación institucional del talento humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.(...) Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo. (...)

Que, el artículo 58 ibidem, De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo. Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se



realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley. El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación. Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato. Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público. Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley. Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento. La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente. El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley. Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes. Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública. La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora.

Que, el artículo 139 de la Reglamento General A La Ley Orgánica Del Servicio Público (LOSEP) Subsistema de planificación del talento humano.- El subsistema de planificación de talento humano permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial



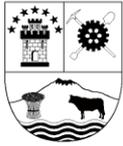
compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida el Ministerio de Relaciones Laborales; y, de la planificación y estructura institucional y posicional.

Que, el artículo 1 de la Norma Técnica Del Subsistema De Planificación Del Talento Humano Del objeto.- La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH de las instituciones, entidades y organismos del Estado sujetos al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, de manera articulada con el plan nacional de desarrollo y con sujeción a las directrices y lineamientos de la planificación del talento humano del sector público que emita el Ministerio del Trabajo, dotar a las unidades o procesos institucionales del talento humano necesario para generar productos y servicios de demanda interna y externa, en función de la estructura institucional y posicional.

Que, el artículo 2 ibidem, Del ámbito de aplicación. - Las disposiciones de la presente Norma Técnica son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la LOSEP. Se excluye de la aplicación de la presente Norma Técnica, a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de Tránsito del Ecuador; las y los docentes de las universidades y escuelas politécnicas públicas, que están amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior; las y los docentes bajo el régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que de conformidad con los artículos 42 y 43 del Código Orgánico de la Función Judicial pertenecen a la carrera jurisdiccional, carrera fiscal o carrera de la defensoría; el personal sujeto a la carrera diplomática del servicio Exterior; y el personal de las empresas públicas; los que se registrarán por sus respectivas leyes. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán observar la presente Norma Técnica. (La negrita me pertenece)

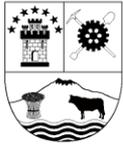
Que, el artículo 4 ibidem Del uso de instrumentos técnicos. - Todas las etapas de la aplicación del proceso de planificación del talento humano de las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, deberán ejecutarse a través de los instrumentos técnicos y aplicativos informáticos que para este efecto diseñe e implemente el Ministerio del Trabajo.”

Que, el artículo 8 ibidem A la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.- Le corresponde:(...) b) Realizar el análisis del portafolio de los productos y servicios de cada unidad o proceso interno, con los responsables de los mismos y las unidades de planificación y/o procesos institucionales o quienes hagan sus veces, con la finalidad de validar que esos productos y servicios se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y estén de acuerdo con la planificación institucional; (...)



Que, el artículo 13 ibidem Requisito previo. - Las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, previo a la ejecución del proceso de planificación del talento humano, deberán contar con los estatutos orgánicos por procesos legalmente expedidos, los que contendrán el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional, y que deberán estar acorde a la planificación institucional.

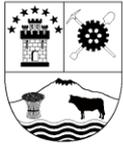
Que, mediante Informe Técnico Nro. 0986-DATH-2024, de fecha 21 de noviembre de 2024, suscrito por la Mgs, Jenny Calispa directora de Administración de Talento Humano, en la que indica lo siguiente: **4.CONCLUSIONES:** Los Instrumentos Técnicos y Plantilla de Talento Humano, fueron generados en base a los formatos establecidos por el Ministerio de Trabajo; y en base a las necesidades de cada una de las direcciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía. Con la finalidad de optimizar los recursos institucionales y de cubrir las necesidades de las direcciones de la Municipalidad, a través de la lista de asignación correspondiente se generan 2 traspaso de puestos de tipo institucional de una dirección a otra. Se cierra la brecha de 4 Contratos Ocasionales; los mismos que deben darse por terminados en cumplimiento de la Normativa Legal Vigente, en virtud que cumplirán el plazo contractual bajo este tipo de modalidad el 31 de diciembre de 2024 cumpliendo así los 12 meses como lo determina la ley, considerándose una necesidad permanente deberán pasar a la Modalidad de Nombramiento Provisional. Existen 17 puestos de contratos de Servicios Ocasionales que cumplirán los 12 meses durante el ejercicio fiscal 2025, por lo que conforme a lo establecido en el artículo 58 de la LOSEP y 143 del Reglamento General a la LOSEP, estos puestos serán prorrogados hasta el 31 de diciembre de 2025, si es que cumplieran los 12 meses volviéndose una necesidad permanente, mientras tanto siguen siendo una necesidad ocasional. A través de Lista de asignaciones para revisión a la clasificación de partidas vacantes habilitadas con presupuesto; se eliminarán tres (3) partidas, en virtud de la optimización de recursos. Se deja de contratar bajo la modalidad de contratos de servicio ocasionales 4 puestos que fueron utilizados ocasionalmente bajo esta modalidad, en virtud de que los mismos no han sido considerados como una necesidad permanente. A través de la Lista de Asignación para Creación de Puestos, se crean por diferencia de brecha 12 puestos, los mismos que serán sujetos a Contrato de Servicios Ocasionales acorde a lo determinado en el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público; y de persistir la necesidad institucional, una vez que cumplan el plazo de 12 meses pasaran a ser consideradas necesidades permanentes; por tanto deberán ser planificadas acorde a lo Dispuesto en la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal; y cambiar de Modalidad Contractual. Serán considerados 31 puestos de agentes de control municipal bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales – gasto corriente, en virtud que el Ministerio del Trabajo mediante Resolución Nro. MDT- 2024-044 expidió la escala de pisos y techos de las remuneraciones mensuales unificadas y aspectos de la carrera de los cuerpos de agentes de control municipal y metropolitano, atribuidos por el código orgánico de las entidades de seguridad ciudadana y orden público al ministerio del trabajo, para lo cual en sus disposiciones generales y transitorias se orientan a la implementación del



régimen COESCOP en los gobiernos autónomos descentralizados, incurriendo directamente a que por la naturaleza del régimen se vincule a un plan de carrera progresivo a largo plazo, por consiguiente luego del ingreso a la carrera del Cuerpo de Agente Municipales, estos puestos pasan a ser parte de una nómina permanente y parte del gasto corriente; por lo que si bien estamos en un proceso de transición e implementación de dicho régimen, se ha considerado que el personal de Agentes de Control que actualmente se encuentra bajo el régimen LOSEP, sea cargado al gasto corriente y durante el ejercicio fiscal 2025, luego del debido proceso administrativo, cumplimiento de requisitos, análisis técnico, legal presupuestario, de calificación y clasificación pasen a formar parte del régimen COESCOP. Los contratos de servicios ocasionales correspondientes al gasto de inversión no forman parte del presente estudio conforme lo establecido en la normativa vigente y los mismos son considerados en base a la naturaleza de los proyectos y las necesidades de personal que arrojan los mismos. En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía; hasta la presente fecha mantiene 6 partidas en litigio; las mismas que se encuentran ocupadas bajo las excepciones de la LOSEP, hasta que exista el fallo judicial correspondiente al proceso administrativo. En virtud de que la Ley Orgánica del Servicio Público en concordancia con su Reglamento de Aplicación, faculta a los servidores de carrera ocupar un puesto diferente bajo nombramiento provisional como una de las excepcionalidades de la citada ley; la Dirección de Administración del Talento Humano actualmente cuenta con un número de servidores que se encuentran bajo esta modalidad contractual, por lo cual para el presente informe, han sido considerados dentro del cuadro resumen de la situación actual como “Nombramientos Provisionales”; sin perjuicio a su estabilidad laboral y derecho adquirido. El presente instrumento técnico es el insumo para la elaboración del distributivo institucional para el año 2025, a ser aprobado por el Órgano Legislativo competente. **5. RECOMENDACIÓN:** La Dirección de Administración del Talento Humano emite el presente informe de Planificación de Talento Humano 2024, para el ejercicio fiscal 2025 y recomienda a la máxima autoridad, autorizar el presente y a su vez se solicita que el mismo sea puesto en conocimiento del Ilustre Concejo Municipal del cantón Mejía, para su análisis y posterior aprobación en cumplimiento a lo establecido en el Art. 57 literal g) del COOTAD y Art. 56 de la LOSEP.

Que, el 28 de noviembre de 2024, el Honorable Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía, se instaló en sesión ordinaria para conocer el siguiente punto: **“Análisis y Resolución del Informe Nro. 0986-DATH-2024, de fecha 21 de noviembre de 2024, suscrito por la Mgs. Jenny Calispa, directora de Administración del Talento Humano, que contiene la Planificación de Talento Humano 2024, para el ejercicio fiscal 2025”**.

El Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía, previo análisis, debate y consideraciones en uso de las facultades establecidas en el literal a) del artículo 57 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización “COOTAD”, por mayoría, **RESOLVIÓ:**



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

SECRETARÍA GENERAL

APROBAR LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2024 PARA EL EJERCICIO FISCAL 2025 CONFORME SE ESTABLECE EN EL INFORME NÚMERO 0986-DATH-2024 DE FECHA 21 DE NOVIEMBRE DEL 2024, SUSCRITO POR LA MGS. JENNY CALISPA, DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO.

Particular que comunico para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

Abg. Katerine Baquero A.
**SECRETARIA DEL CONCEJO DEL GOBIERNO A.D.
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA**