

Edición Especial No.875 , 17 de Abril 2019

Normativa: Vigente

Última Reforma: Ordenanza s/n (Edición Especial del Registro Oficial 875, 17-IV-2019)

ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y REGULACIÓN AUTÓNOMA DE ESCALAS REMUNERATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PALTAS

(Ordenanza s/n)

EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PALTAS

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República reformada por el artículo 8 de las Enmiendas a la Constitución, publicadas en el Suplemento de Registro Oficial No. 653 de 21 de diciembre de 2015, dispone que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público, que la ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público, y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores, que será justa y equitativa, con relación a sus funciones y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;

Que, la Disposición Transitoria Primera de las Enmiendas a la Constitución, prevé que las y los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal. Una vez en vigencia la Enmienda Constitucional, las y los servidores públicos que ingresen al sector público se sujetarán a las disposiciones que regulan al mismo;

Que, el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador, en consonancia con los artículos 5 y 6, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece que los gobiernos municipales gozan de plena autonomía política, administrativa y financiera;

Que, en aplicación de los principios que rigen el derecho al trabajo previsto en el numeral 16 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "...quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la Administración Pública...";

Que, el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, señala "... La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma delegada, conforme a lo previsto en la constitución y la ley...";

Que, el inciso segundo del artículo 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, determina: "...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.";

Que, el artículo 360 del referido Código Orgánico en concordancia con el inciso cuarto del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establecen la autonomía de la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados;

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala que las disposiciones de dicha ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, y su numeral 4 determina 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 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público precisa que: "Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público";

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que: "El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño", cada uno de los cuales son detallados y normados en la citada Ley Orgánica y su Reglamento General;

Que, el inciso tercero del artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público, faculta a los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñar y aplicar su propio subsistema de clasificación de puestos;

Que, el artículo 131 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que "El objetivo del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano es garantizar en las instituciones del servicio público, un equipo humano competente, comprometido, capaz de adaptarse a nuevas políticas y realidades para asumir retos y conseguir el logro de los objetivos institucionales, con eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia, evaluación y responsabilidad";

Que, el artículo 247 del cuerpo legal antes citado, determina que las remuneraciones de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio del Trabajo, para cada grupo ocupacional. Así mismo señala que una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio del Trabajo, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan;

Que, el Ministerio del Trabajo en uso de las facultades legales conferidas en el Art. 3 y 51 de la LOSEP, mediante Acuerdo No. MDT-2015-0060 del 26 de marzo del 2015, expide la escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas

de las y los servidores públicos de los GADs Municipales, por niveles: Operativo, Profesional, Directivo y Ejecutivo; así mismo, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0306 el 29 de diciembre de 2016, se efectúan reformas al acuerdo ministerial No. MDT-2015-0060; modificando los niveles: No Profesional, Profesional / No Profesional, Directivo y Ejecutivo;

Que, Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0098, publicado en el suplemento Registro Oficial No. 732, del 13 de abril del 2016, se expide las directrices para el ingreso de las y los servidores públicos por efecto de la aplicación de la disposición transitoria primera de las enmiendas constitucionales, donde entre otros aspectos importantes determina el grado y grupo ocupacional, considerando el rol del puesto, cuya ubicación será responsabilidad de la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, así mismo, determina que para el caso de puestos que cumplen roles de servicios, la remuneraciones mensuales unificadas se establecerán considerando el piso de un salario básico unificado y el techo de \$ USD 543,00;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0152 del 22 de junio de 2016 el Ministerio del Trabajo, reforma la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación del Servicio Civil, a fin de incorporar dentro de su estructura y perfiles de puestos a los profesionales técnicos y tecnólogos de educación superior (a más de los profesionales de tercer nivel) con roles de ejecución de procesos en la gestión institucional;

Que, el Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0156 del 27 de junio de 2016; emite las Directrices para Modificar e Incorporar en los Descriptivos de Puestos los Perfiles Profesionales de Técnicos y Tecnólogos Superiores;

Que, la realidad institucional requiere de un sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano actualizado que permita validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público orientados hacia el fin primordial a saber: brindar servicios de calidad a la ciudadanía que permitan satisfacer sus necesidades individuales y las colectivas en el marco de desarrollo de las competencias inherentes al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas; y,

En ejercicio de la facultad que le confiere los Arts. 57 literal a) y 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización:

EXPIDE:

"LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y REGULACIÓN AUTÓNOMA DE ESCALAS REMUNERATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PALTAS"

**Título I
DE LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

**Capítulo I
DEL OBJETO Y ÁMBITO**

Art. 1.- **Objeto.**- Esta norma tiene por objeto establecer los instrumentos y mecanismos de carácter técnico y operativo que permita a la Unidad de Administración del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos institucionales.

Art. 2.- **Ámbito de aplicación.**- La presente Ordenanza será de aplicación obligatoria para los servidores públicos Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, sus entidades y regímenes especiales.

Art. 3.- **Del subsistema de clasificación de puestos.**- Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas.

**Capítulo II
DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

Art. 4.- **De los sustentos de la clasificación de puestos.**- La valoración y clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

- 1) La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa procesos organizacionales y unidades, vinculada a la misión, objetivos y portafolio de productos y servicios;
- 2) La descripción, valoración y clasificación de puestos debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura organizacional por procesos y con el sistema integrado de desarrollo de recursos humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas;
- 3) Los niveles estructurales de puestos y grupos ocupacionales se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del proceso de análisis, descripción, valoración y clasificación de puestos, garantizando igualdad de oportunidades de ingreso, ascenso, régimen interno, desarrollo de carrera del talento humano, y el establecimiento del sistema de remuneraciones; y,
- 4) 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.

Art. 5.- **De los roles, atribuciones y responsabilidades de los puestos.** - Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejarán en los puestos de trabajo que integran cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles:

NIVEL	ROLES
NO PROFESIONAL	SERVICIOS
	ADMINISTRATIVO
	TÉCNICO
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO
PROFESIONAL/NO PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS
DIRECTIVO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE UNIDADES, PROCESOS DESCONCENTRADOS Y/O PROYECTOS
	COORDINACIÓN ESTRATÉGICA DE UNIDADES O PROCESOS INSTITUCIONALES
	DIRECCIÓN DE UNIDADES O PROCESOS INSTITUCIONALES

Art. 6.- **De los niveles estructurales y grupos ocupacionales.**- Cada nivel estructural y grupo ocupacional estará conformado por un conjunto de puestos específicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, con similar valoración, independientemente de los procesos institucionales en los que actúan. Los niveles estructurales y grupos ocupacionales se organizan de la siguiente

manera :

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO
NO PROFESIONAL	SERVIDOR MUNICIPAL 1	1
	SERVIDOR MUNICIPAL 2	2
	SERVIDOR MUNICIPAL 3	3
	SERVIDOR MUNICIPAL 4	4
	SERVIDOR MUNICIPAL 5	5
PROFESIONAL/NO PROFESIONAL	SERVIDOR MUNICIPAL 6	6
	SERVIDOR MUNICIPAL 7	7
	SERVIDOR MUNICIPAL 8	8
	SERVIDOR MUNICIPAL 9	9
	SERVIDOR MUNICIPAL 10	10
	SERVIDOR MUNICIPAL 11	11
	SERVIDOR MUNICIPAL 12	12
	PROFESIONAL ESPECIALISTA	13
DIRECTIVO	DIRECTIVO MUNICIPAL 1	14
	DIRECTIVO MUNICIPAL 2	15
	DIRECTIVO MUNICIPAL 3	16
EJECUTIVO	EJECUTIVO MUNICIPAL	17

Art. 7.- **Componentes del subsistema.**- El Subsistema de Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, estará 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. 8.- **Del plan de clasificación de puestos.**- La Unidad de Administración del Talento Humano presentará para conocimiento y resolución de El Alcalde o Alcaldesa, las políticas institucionales, el programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la Institución.

En el programa se especificará las responsabilidades y resultados deseados en el cumplimiento de las actividades de: análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos.

Art. 9.- **Del análisis de puestos.**- Es el proceso que permite conocer las características del puesto, respecto a sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de las unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su real dimensión e incidencia y definir el perfil de exigencias y de competencias necesarios para un desempeño excelente.

El titular o responsable de cada unidad o proceso, con la asesoría y colaboración de la Unidad de Administración del Talento Humano, llevará adelante el análisis de los puestos que integran la unidad que lidera, sobre la base de los instrumentos técnicos elaborados para este propósito.

Art. 10.- **De la descripción de puestos.**- Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real 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 unidades y los procesos organizacionales.

Cada titular o responsable de la unidad o proceso, en coordinación con la Unidad de Administración del Talento Humano, elaborará y actualizará la descripción de los puestos asociados a su proceso interno, aplicando los instrumentos y herramientas técnicas respectivas.

En el perfil de exigencias se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas para el desempeño del puesto según el proceso interno.

Art. 11.- De la valoración de puestos.- Proceso que define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar 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.

La Unidad de Administración del Talento Humano, de conformidad a la metodología prevista en esta norma técnica y sobre la base de las descripciones de puestos y perfiles de exigencias, valorará los puestos que conforman la estructura ocupacional institucional, a fin de ordenarlos o agruparlos en los niveles estructurales y grupos ocupacionales de la Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas.

Art. 12.- De la clasificación de puestos.- Los puestos conformarán grupos ocupacionales o familias de puestos similares por su valoración, cuyo ordenamiento responderá al puntaje obtenido, de acuerdo a la escala de intervalos de valoración prevista en esta ordenanza.

Art. 13.- De la estructura de puestos.- La estructura de puestos institucional mantendrá una codificación integrada por uno y dos dígitos, que tendrán una secuencia numérica lógica e identificarán los sectores o área de la institución, procesos organizacionales, series, clases de puestos y niveles.

**Capítulo IV
DE LA VALORACIÓN**

Art. 14.- 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	SUBFACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
COMPETENCIAS	INSTRUCCIÓN FORMAL	200	500
	EXPERIENCIA	100	
	HABILIDADES DE GESTIÓN	100	
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	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		1000	1000

Art. 15.- 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 sub-factores de:

a) 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.

INSTRUCCIÓN FORMAL - CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	DETALLE	PUNTAJE
NO PROFESIONAL		
Educación Básica	Nivel de instrucción básica media	15
Bachiller	Comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica	45
Técnico	Formación y adiestramiento en una rama u oficio, impartidas por Asociaciones Gremiales o Artesanales, SECAP y Operadoras de Capacitación / Certificación bajo competencias profesionales	75
Egresado o estudiante	Certificado de culminación de educación superior - Tercer año aprobado	95
PROFESIONAL / NO PROFESIONAL		
Profesional de: 2 a 4.5 años	Estudios adquiridos y aprobados en instituciones de educación superior de 4 a 9 períodos académicos ordinarios	110
Profesional de: 5 años	Estudios adquiridos y aprobados en instituciones de educación superior de 10 períodos académicos ordinarios	125
Profesional de: 6 años	Estudios adquiridos y aprobados en instituciones de educación superior de 12 períodos académicos ordinarios	155
Diplomado Superior	Conocimiento de una rama científica adicional	170
Especialidad	Suficiencia y dominio de una rama científica especializada	185
Maestría o PHD	Dominio en una disciplina organizacional administrativa y/o científica	200

b) Experiencia. - Este subfactor aprecia el nivel de experticia necesaria para el desarrollo eficiente del rol y responsabilidades asignados al puesto, en función del portafolio de productos definidos en las unidades o procesos organizacionales.

EXPERIENCIA - CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	DETALLE	PUNTAJE
NO PROFESIONAL		
Educación Básica	Nivel de instrucción básica media	15
Bachiller	Comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica	45
Técnico	Formación y adiestramiento en una rama u oficio, impartidas por Asociaciones Gremiales o Artesanales, SECAP y Operadoras de Capacitación / Certificación bajo competencias profesionales	75
Egresado o estudiante	Certificado de culminación de educación superior - Tercer año aprobado	95
PROFESIONAL / NO PROFESIONAL		
Profesional de: 2 a 4.5 años	Estudios adquiridos y aprobados en instituciones de educación superior de 4 a 9 períodos académicos ordinarios	110
Profesional de: 5 años	Estudios adquiridos y aprobados en instituciones de educación superior de 10 períodos académicos ordinarios	125
Profesional de: 6 años	Estudios adquiridos y aprobados en instituciones de educación superior de 12 períodos académicos ordinarios	155
Diplomado Superior	Conocimiento de una rama científica adicional	170
Especialidad	Suficiencia y dominio de una rama científica especializada	185

Maestría o PHD	Dominio en una disciplina organizacional administrativa y/o científica	200
----------------	--	-----

Así mismo, se deberá considerar en los descriptivos de puestos con roles de ejecución de procesos la instrucción de Técnico Superior, Tecnológico Superior y Tercer Nivel el tiempo de experiencia, en función del grupo ocupacional determinado en la descripción del puesto de acuerdo al siguiente detalle:

ROL	GRUPO OCUPACIONAL	INSTRUCCIÓN FORMAL	EXPERIENCIA
EJECUCIÓN DE PROCESOS	SERVIDOR MUNICIPAL 8	Técnico Superior	3 años
		Tecnológico Superior	2 años
		Tercer Nivel	1 año
	SERVIDOR MUNICIPAL 9	Técnico Superior	4 años
		Tecnológico Superior	3 años
		Tercer Nivel	1 año, 6 meses
	SERVIDOR MUNICIPAL 10	Técnico Superior	5 años
		Tecnológico Superior	4 años
		Tercer Nivel	2 años
	SERVIDOR MUNICIPAL 11	Técnico Superior	6 años
		Tecnológico Superior	5 años
		Tercer Nivel	2 años, 6 meses

c) Habilidades de gestión. - Competencias que permiten administrar los sistemas y procesos organizacionales, sobre la base del nivel de aplicación de la planificación, organización, dirección y control.

HABILIDADES DE GESTIÓN - CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	a) El trabajo se desarrolla de acuerdo a instrucciones detalladas, trabajo rutinario.	20
	b) El trabajo requiere de esfuerzo físico más que intelectual	
2	a) El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas.	40
	b) El trabajo se efectúa en función a la formación técnica de una rama u oficio.	
3	a) Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al Puesto.	60
	b) Controla el avance y los resultados de las actividades propias del puesto.	
4	a) Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico. b) Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo.	80
5	a) Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso.	100
	b) Maneja y asigna recursos de la unidad o proceso.	
	c) Dirige y asigna responsabilidades a los equipos de trabajo.	
	d) Controla el cumplimiento de las actividades y resultados del área o proceso.	

d) Habilidades de comunicación. - Competencias que requiere el puesto y que son necesarias para disponer, transferir y administrar información; a fin de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos. Valora trabajo en equipo,

persuasión, seguridad, firmeza, orientación de servicio y facilitación de relaciones.

HABILIDADES DE COMUNICACIÓN - CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	a)El puesto requiere de una red mínima de contactos de trabajo.	20
	b)Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros.	
2	a)Establece una red básica de contactos de laborales para asegurar la eficacia de su trabajo.	40
	b)Las relaciones laborales que realiza están orientadas a ejecutar actividades de servicios.	
	c)Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo.	
3	a)Establece una red moderada de contactos de trabajo.	60
	b)Los trabajos que ejecuta están orientados a interpretar	
	c)información de carácter técnico.	
	Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo técnico.	
4	a)Establece una red amplia de contactos internos.	80
	b)El puesto ejecuta actividades de supervisión de equipos de trabajo.	
	c)Las actividades que realizan están orientadas a brindar apoyo técnico especializado.	
5	a)El puesto requiere establecer una red amplia y consolidada de contactos de trabajo internos y externos a la organización.	100
	b)El puesto ejecuta actividades de integración y coordinación de equipos de trabajo.	
	c)Las actividades que realizan están orientadas a brindar asesoría y asistencia.	

Art. 16.- **De la complejidad del puesto.**- Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios que realizan las unidades o procesos organizacionales, a través de los siguientes sub-factores:

a) **Condiciones de trabajo.** - Análisis de las condiciones ambientales y físicas que implique riesgos ocupacionales al que está sujeto el puesto, considerando entre estos los ruidos de equipos, niveles de estrés y exposición a enfermedades.

CONDICIONES DE TRABAJO - CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	a) Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales, físicas y psicosociales que no implica riesgos ocupacionaies.	20
2	a) Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales, físicas y psicosociales con baja incidencia de riesgos ocupacionaies	40
3.	a) Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales, físicas y psicosociales que implican	60

	medianas posibilidades de riesgos ocupacionales.
b) El puesto es susceptible de medianas posibilidades de riesgos ocupacionales por maniobrar vehículos livianos.	
4	a) Desarrolla sus actividades en condiciones de trabajo, ambientales, físicas y psicosociales que implican considerable riesgo ocupacional. 80
b) El puesto es susceptible de medianas posibilidades de riesgos ocupacionales por maniobrar vehículos pesados y maquinaria.	
5	a) Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales, físicas y psicosociales que implica alto riesgo ocupacional. 100

b) Toma de decisiones.- Es la capacidad de análisis de problemas y construcción de alternativas de solución para cumplir la misión y objetivos de las unidades o procesos organizacionales. Valora conocimiento de la organización, análisis, Innovación, creatividad y solución de problemas.

TOMA DE DECISIONES - CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	a) Las decisiones dependen de una simple elección, con mínima incidencia en la gestión institucional.	20
2	a) La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con mediana incidencia en la gestión institucional,	40
	b) La toma de decisiones obedece al grado de conocimiento de una rama para agregar valor a las actividades intermedias, en la generación del portafolio de productos y servicios que genera la unidad o proceso institucional.	
3	a) La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional.	60
	b) La toma de decisiones obedece al grado de conocimiento técnico de la rama u oficio para ejecutar las actividades, con moderada incidencia en la gestión institucional.	
4	a) La toma de decisiones requiere un análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con significativa incidencia en la gestión institucional.	80
5	a) La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas de solución, con trascendencia en la gestión institucional.	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 sub-factores:

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.

ROL DEL PUESTO - CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	ROLES	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	SERVICIOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarios,	25
	ADMINISTRATIVO	Integra puestos que ejecutan actividades de apoyo administrativo o actividades de soporte técnico operativo en una rama u oficio determinado.	50
	TÉCNICO	Comprenden puestos que ejecutan actividades técnicas en una rama u oficio requeridos por los procesos operativos; productivos o industriales.	75
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	Integra puestos que ejecutan actividades de soporte técnico -profesional, con incidencia significativa a la operatividad de los procesos administrativos, operativos o industriales,	100
	EJECUCIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades técnicas, tecnológicas y profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional.	125
PROFESIÓN A L / N O PROFESIONAL	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades operativas y supervisan a equipos de trabajo.	150
	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan y coordinan actividades técnicas especializadas en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos y/o procesos organizacionales internos o externos.	175
DIRECTIVO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE UNIDADES PROCESOS DESCONCENTRADOS Y/O PROYECTOS	Comprende puestos de gestión estratégica de entidades adscritas o procesos desconcentrados, cuya naturaleza jurídica así lo determine el acto normativo de su creación; corresponde la administración, gerencia y/o representación legal de las mismas.	185
	COORDINACIÓN ESTRATÉGICA DE UNIDADES O PROCESOS INSTITUCIONALES	Corresponde a puestos de gestión estratégica de unidades o procesos institucionales que por su estructura orgánica y dimensión de sus operaciones, no alcance la jerarquía de dirección.	190
	DIRECCIÓN DE UNIDADES O PROCESOS INSTITUCIONALES	Le corresponde a estos puestos direccionar, liderar y controlar una unidad que integra varios procesos o subprocesos organizacionales.	200

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.

CONTROL DE RESULTADOS - CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	a) Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de apoyo, sujeto a supervisión de sus resultados.	20
2	a) El puesto apoya al logro del portafolio de servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos.	40
3	a) Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos. b) Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados.	60
4	a) Responsable de los resultados de los equipos de trabajo. b) Propone políticas y especificaciones técnicas de los servicios y asignación de recursos. c) Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de servicios.	80
5	a) Define políticas y especificaciones técnicas para los servicios, en función de la demanda de los clientes. b) Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de servicios. c) Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados. d) Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados.	100

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 a la siguiente escala:

ESCALA INTERVALOS DE VALORACIÓN.

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS	
1	SERVIDOR MUNICIPAL 1	154	194
2	SERVIDOR MUNICIPAL 2	195	245
3	SERVIDOR MUNICIPAL 3	246	296
4	SERVIDOR MUNICIPAL 4	297	347
5	SERVIDOR MUNICIPAL 5	348	398
6	SERVIDOR MUNICIPAL 6	399	454
7	SERVIDOR MUNICIPAL 7	455	510
8	SERVIDOR MUNICIPAL 8	511	566
9	SERVIDOR MUNICIPAL 9	567	622
10	SERVIDOR MUNICIPAL 10	623	678
11	SERVIDOR MUNICIPAL 11	679	734
12	SERVIDOR MUNICIPAL 12	735	790
13	PROFESIONAL ESPECIALISTA	791	846
14	DIRECTIVO MUNICIPAL 1	847	887
15	DIRECTIVO MUNICIPAL 2	888	923
16	DIRECTIVO MUNICIPAL 3	924	1000

Art. 19.- Los niveles estructurales y clases de puestos previstos en la presente escala es la que regirá en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, la misma que se reflejará en el Manual de Descripción, valoración y Clasificación de puestos Institucional.

Título II DE LA ESCALA REMUNERATIVA INSTITUCIONAL

Capítulo I PRINCIPIO Y DEFINICIÓN

Art. 20.- **Principio.**- La escala remunerativa establecida en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, estarán contempladas sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores de la entidad y regímenes especiales sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades; y, valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio constitucional de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Art. 21.- **Definición.**- En razón de la naturaleza de las funciones de los servidores públicos que prestan sus servicios en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas se establece las siguientes divisiones y definiciones:

a) Autoridades del Nivel Ejecutivo, está integrado por puestos con funciones y responsabilidades que involucran la toma de decisiones y su designación es de elección popular; por tanto, constituyan puestos de dirección política, estratégica y administrativa, cuyos titulares son los responsables de la ejecución de políticas públicas e institucionales en representación y desarrollo de las competencias que le corresponde al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas.

b) Funcionarios del Nivel Directivo, se consideran los puestos de libre nombramiento y remoción y los designados para periodo fijo, según mandato legal y los detallados en la LOSEP y COOTAD, según la estructura orgánica y ocupacional establecida en el GAD del Cantón Paltas.

c) Servidores públicos de carrera administrativa, está integrado por puestos con funciones y responsabilidad de carácter profesional, técnico, operativo, administrativo; y, labores de servicios, que no desempeñen funciones de alta dirección y administración, ni se encuentren comprendidos en el nivel jerárquico superior.

d) Servicios Profesionales Externos, son los que reciban honorarios para la prestación de servicios civiles, técnicos, especialistas y/o profesionales de asesoría externa sin relación de dependencia, para la entrega de productos específicos requeridas por el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas.

Capítulo II DE LAS AUTORIDADES DEL NIVEL EJECUTIVO INSTITUCIONAL

Art. 22.- **De la escala remunerativa del nivel ejecutivo y legislativo institucional.**- La escala de Remuneración Mensual Unificada para los dignatarios y/o autoridades que ocupen puestos a tiempo completo, así como para los miembros del concejo municipal elegidos por votación popular, sus remuneraciones se fijan de acuerdo a lo establecido en el Art. 358 del COOTAD como servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, dicha escala será actualizada por los correspondientes acuerdos que emita el Ministerio del Trabajo fijando pisos y techos para cada nivel.

En el caso de los señores concejales, como miembros de órganos legislativos de los gobiernos municipales y que son autoridades de elección popular percibirán la remuneración mensual que fije mediante resolución, la que no podrá ser superior al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración de Ejecutivo Municipal, considerando irrestrictamente la disponibilidad de recursos, según lo establece el COOTAD. El Nivel Ejecutivo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas corresponde exclusivamente al:

a) Alcalde o Alcaldesa.

Capítulo III

DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, BAJO CONTRATO OCASIONAL, DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y PERIODO FIJO

Art. 23.- **De la escala remunerativa para servidores públicos comprendidos dentro de la carrera administrativa.**- La escala de Remuneración Mensual Unificada (RMU) para los servidores públicos que ocupen puestos a tiempo completo, considerados de carrera administrativa, contratados por servicios ocasionales y los detallados en la LOSEP y COOTAD, según la estructura orgánica y ocupacional establecida en el GAD del Cantón Paltas se ubicarán en los grados establecidos mediante las regulaciones de la presente ordenanza en armonía con los pisos y techos establecidos por el Ministerio del Trabajo para cada nivel, según la siguiente tabla:

ESCALA DE REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS GAD DEL CANTÓN PALTAS				ACUERDO N° MDT-2015-0060 (26-03-2015)		
NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU en USD	PISO	TECHO	% REGULACIÓN POR ESCALA (DEL TECHO)
NO PROFESIONAL	Servidor Municipal 1	1	SBU*	SBU	622,00	-
	Servidor Municipal 2	2	500,00			80,3859
	Servidor Municipal 3	3	543,00			87,2990
	Servidor Municipal 4	4	585,00			94,0514
	Servidor Municipal 5	5	622,00			100,0000
PROFESIONAL/NO PROFESIONAL	Servidor Municipal 6	6	675,00	623,00	1.676,00	40,2745
	Servidor Municipal 7	7	733,00			43,7351
	Servidor Municipal 8	8	817,00			48,7470
	Servidor Municipal 9	9	901,00			53,7589
	Servidor Municipal 10	10	986,00			58,8305
	Servidor Municipal 11	11	1.086,00			64,7971
	Servidor Municipal 12	12	1.212,00			72,3150
Profesional Especialista	13	-	1.213,00	2.034,00	Mutuo Acuerdo*	
DIRECTIVO	Directivo Municipal 1	14	1.290,00	1.214,00	2.368,00	54,4764
	Directivo Municipal 2	15	1.412,00			59,6284
	Directivo Municipal 3	16	2.200,00			92,9054
EJECUTIVO	Ejecutivo Municipal	17	3.600,00	2.369,00	4.508,00	79,8580

* Corresponde al salario básico unificado del año vigente

* Directriz dada la Disposición General Sexta de esta ordenanza.

Art. 24.- **De la escala remunerativa de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción.**- La escala de Remuneración Mensual Unificada para los servidores públicos que ocupen los puestos de libre nombramiento y remoción a tiempo completo, que no se encuentren comprendidos en el nivel jerárquico superior del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, será la que corresponda al Nivel Directivo con sus correspondientes escalas remunerativas fijadas en esta ordenanza en función a los pisos y techos dados mediante Acuerdo por el Ministerio del Trabajo y que será establecida en la lista de asignaciones y estructura ocupacional institucional.

Los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, que serán designados por El Alcalde o Alcaldesa, previo cumplimiento del perfil ocupacional Institucional y comprobación o demostración de sus capacidades en las áreas en que vayan a asesorar o a dirigir son quienes se encuentren clasificados en los siguientes Grupos Ocupacionales:

- a) Directivo Municipal 1;
- b) Directivo Municipal 2; y,
- c) Directivo Municipal 3.

Art. 25.- **De la escala remunerativa de los servidores públicos nombrados para un periodo fijo.**- La escala de Remuneración Mensual Unificada para los servidores públicos que no sean de libre nombramiento y remoción, y que se encuentren nombrados para un periodo determinado según mandato legal y ordenanzas Municipales será la que corresponda conforme al siguiente detalle:

CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO
Registrador/a de la Propiedad	Directivo Municipal 3	16

Capítulo IV DE LOS TRABAJADORES CLASIFICADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 26.- **De los trabajadores sujetos al Código de Trabajo.**- Conforme a la naturaleza de sus funciones, aquellos puestos institucionales que antes de la entrada en vigencia de las Enmiendas Constitucionales; publicadas en el Suplemento de Registro Oficial No. 653 de 21 de diciembre de 2015; se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal. Una vez en vigencia la Enmienda Constitucional, las y los servidores públicos que ingresen al sector público se sujetarán a la política remunerativa de ésta ordenanza.

Capítulo V DE LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Art. 27.- **De la contratación de servicios profesionales externos.**- El Alcalde o Alcaldesa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, podrá autorizar la suscripción de contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados con personas naturales sin relación de dependencia, siempre y cuando previo informe favorable de la Unidad de Administración de Talento Humano se justifique que la labor no puede ser ejecutada por personal propio de la Institución por razones de la especialidad de la materia en que se requieren los servicios, que de no contratarse dificultarían el acceso oportuno y ágil de los mismos.

El Informe Técnico a que se refiere el inciso anterior deberá ubicar el grado que le corresponde percibir en concepto de honorarios al contratado por servicios profesionales.

Los contratos civiles de prestación de servicios profesionales tendrán única y exclusivamente por objeto la contratación de productos específicos, esporádicos y temporales, que concluirán con la entrega del producto en la forma que señale el respectivo contrato.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- Conforme la facultad otorgada a la autoridad nominadora institucional en el Art. 173 del Reglamento General a la LOSEP, es potestad del Alcalde o Alcaldesa, previo análisis de las políticas, normas e instrumentos por parte de la UATH y la valoración técnica de los puestos institucionales que conforman la estructura ocupacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, proceder a la ubicación de los mismos en los grados correspondientes a los grupos ocupacionales establecidos en el artículo 23 de la presente Ordenanza.

La valoración de perfiles se realizará a través del manual de descripción,

valoración y clasificación de puestos institucional que para el efecto expida el Alcalde o Alcaldesa en aplicación de la presente Ordenanza.

La Unidad Administrativa de Talento Humano o quién hiciere sus veces será la encargada de realizar la valoración técnica del perfil de cada puesto que integren los puestos considerados de carrera y de aquellos puestos de libre nombramiento y remoción, para la ubicación pertinente, acorde a la realidad y disponibilidad presupuestaria, la valoración técnica y propuesta de ubicación en cada grado serán aprobados por el Alcalde o Alcaldesa mediante Resolución motivada.

El Alcalde o Alcaldesa será el encargado de expedir y/o modificar la estructura institucional y posicional que se requiera por razones de necesidad institucional para el pleno funcionamiento administrativo de las distintas dependencias o unidades organizacionales que conforman la entidad, y aprobará la ubicación dentro de cada grado descrito en la escala de intervalos de valoración de la presente Ordenanza para cada uno de los puestos institucionales que la conformen.

Segunda.- De la Administración del Sistema de Clasificación de Puestos.-La administración del Sistema de Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, estará a cargo de la Unidad de Administración de Talento Humano y/o la Dirección Administrativa, en lo concerniente a: diseño, revisión, actualización y aplicación del sistema; de la Alcaldía y Concejo Municipal, en las fases de: conocimiento, aprobación, aplicación de las normas legales que correspondan y resoluciones aprobadas por los organismos superiores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas

Tercera.- Del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.- Los Catálogos de puestos para servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas se desarrollarán y mantendrán en la Unidad de Administración de Talento Humano y se constituirán en el instrumento básico para la definición de bases de los concursos de méritos y oposición, para la evaluación del desempeño de los servidores dentro de las unidades, áreas o procesos; establecimiento de sistemas retributivos e identificación de competencias y habilidades desarrollables que sustenten el plan de formación y capacitación institucional.

Cuarta.- Puestos Creados.- Todo puesto que fuere creado será clasificado y se sujetará a la nomenclatura de la estructura de puestos institucional vigente

Quinta.- Cambios de Denominación.- Los cambios a las denominaciones de puestos establecidas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas por los servidores municipales.

Sexta.- Excepcionalmente, la municipalidad, previo informe técnico de la Unidad de Administración del Talento Humano institucional que justifique la ausencia de candidatos que cumplan el perfil del puesto dentro de la oferta laboral del cantón y siempre que ese puesto corresponda al Nivel Profesional que se contempla dentro de los pisos y techos dados por el Ministerio de Trabajo, podrá contratar a profesionales destacados nacionales o extranjeros que posean conocimientos excepcionales específicos, sobre un determinado campo ocupacional, fijando una remuneración mensual unificada de mutuo acuerdo con el profesional, que oscile entre el piso y techo máximo del grupo ocupacional Profesional Especialista, Grado 13; observando criterios de austeridad y su real capacidad económica y financiera.

Séptima.- Política salarial.- El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas establece como política salarial, que para el incremento de remuneraciones adoptará las tablas que emita el Ministerio del Trabajo, mediante la fijación de Techos y Pisos para cada Nivel: No Profesional, Profesional / No Profesional, Directivo y Ejecutivo, regulados para cada grupo ocupacional y su grado mediante el correspondiente porcentaje fijado en esta ordenanza, previo informe favorable de la Dirección Financiera Municipal.

Octava.- En todo lo que no estuviere contemplado en la presente Ordenanza se estará a lo previsto en las normas e instrumentos técnicos expedidos por el Ministerio del Trabajo.

En caso de que la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, así como lo predicho en esta Ordenanza implique comprometer recursos financieros, se deberá contar con disponibilidad presupuestaria correspondiente que no exceda de la masa salarial aprobada.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Encárguese de la aplicación de la presente Ordenanza a **la** Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces.

Segunda.- La Dirección Financiera y la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, en el campo de sus competencias, efectuarán las acciones correspondientes a fin de dar cumplimiento a la presente Ordenanza

Tercera.- Para los servidores que, según los estudios de valoración y clasificación de puestos, se encuentren realizando funciones diferentes a las asignadas en la nueva estructura, y que no hayan sido considerados para procesos de supresión de puestos, se realizará la respectiva acción de personal con la nueva clasificación, sin que ello implique la disminución de su remuneración mensual unificada.

Cuarta.- Los servidores que, según los estudios de valoración y clasificación de puestos, se encuentren ocupando puestos a cuyas exigencias no responda su perfil personal, podrán entrar en un plan de formación y desarrollo de personal, que permita adecuar sus competencias, una vez que el servidor cumpla con el perfil determinado para el puesto, se procederá a la revisión de la ubicación del mismo a los requerimientos de los puestos y procesos organizacionales, de acuerdo a lo estipulado en el Capítulo 5, artículos 69, 70, 71 y 72 de la LOSEP, referente a la formación de las y los servidores públicos,

El plan de formación y desarrollo de personal será instrumentado y desarrollado por la Unidad de Administración de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas; las y los servidores públicos que no hayan ingresado en el plan de formación y capacitación propuesto por la Institución, no podrán percibir remuneraciones que no correspondan a su nivel de formación y perfil determinado para el puesto

Quinta.- Los servidores que no respondan a los perfiles de exigencias de los puestos, no podrán ser promocionados a puestos de mayor jerarquía ni percibir la remuneración que corresponde al perfil del puesto, mantendrán su remuneración actual

Sexta.- Las obreras y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas que han venido laborando mediante la suscripción de contratos colectivos o individuales de trabajo, antes de la entrada en vigencia de las enmiendas constitucionales, publicadas en el Registro Oficial No. 653 de 21 de diciembre de 2015, bajo el régimen laboral del Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados en la Disposición Transitoria Primera de las Enmiendas de la Constitución de la República.

DISPOSICIÓN FINAL

Primera.- La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir de su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial y domino web del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, de conformidad al Art. 324 del COOTAD.

Dada y aprobada en la sala de sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Paltas, a los siete (7) días del mes de febrero del año dos mil diecinueve (2019).

**FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL
SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y REGULACIÓN AUTÓNOMA DE ESCALAS
REMUNERATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN PALTAS**

1.- Ordenanza s/n (Edición Especial del Registro Oficial 875, 17-IV-2019).