



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Paltas, como parte del programa de fortalecimiento institucional, propuesto en la planificación estratégica institucional de la presente administración, requiere de herramientas técnicas y administrativas que permitan asumir de forma eficiente sus competencias constitucionales; así como la gestión de su talento humano y sistema de remuneraciones, específicamente lo que corresponde al subsistema de clasificación de puestos, por tanto, es necesario un proceso de reestructuración administrativa, funcional, de procesos y diseño de normas técnicas para la administración autónoma del Talento humano, en ejercicio de su autonomía administrativa, que permita homologar de forma técnica y legal la distribución de remuneraciones para los servidores públicos de la institución.

El GAD del cantón Paltas al no contar con las políticas, normas e instrumentos legales de carácter exclusivo y autónomo para elaborar y actualizar el Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos, configurado en un instrumento normativo de competencia municipal; esto es, a través de ordenanza cuyo objetivo principal sea el de 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, es necesario que el órgano legislativo conforme a sus facultades legales que la Ley le otorga, acoja el proyecto normativo presentado por la Coordinación de Talento Humano.

El proceso de consultoría con código CDC-GADCP-001-2014, denominado "CONSULTORÍA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DE TALENTO HUMANO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PALTAS", contrato suscrito con fecha 24 de octubre del 2014, entre sus productos no contemplaba un proyecto normativo a través de ordenanza, para diseñar y aplicar el subsistema de clasificación de puestos con autonomía propia para los niveles de gobiernos seccionales. En tal virtud, obedece a la necesidad imperiosa de armonizar dicho cuerpo legal a las disposiciones vigentes y fundamentar el derecho a la seguridad jurídica de conformidad al artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador.

Posteriormente el artículo 229 de la Carta Magna es reformado por el artículo 8 de las Enmiendas a la Constitución, publicadas en el Suplemento del Registro Oficial No. 653 de 21 de diciembre de 2015, que 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, incluyéndolos a las y los obreros del sector público dentro de la LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO – LOSEP.





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.";





29 de diciembre de 2016, se efectúan reformas al acuerdo ministerial Nro. MDT-2015-0060; modificando los niveles: No Profesional, Profesional / No Profesional, Directivo y Ejecutivo;

Que, Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0098, publicado en el suplemento Registro Oficial Nro. 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 cumplan 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 Nro. 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 Nro. 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”

**TITULO I
DE LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.**





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PALTAS

NORMA TÉCNICA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y ESCALAS REMUNERATIVAS

| 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 |

Artículo 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 |





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.

Artículo 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.

Artículo 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.

**CAPITULO IV
DE LA VALORACIÓN.**

Artículo 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 |

Artículo 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:



95

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PALTAS****NORMA TÉCNICA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y ESCALAS REMUNERATIVAS**

| NIVEL | ROL | INSTRUCCIÓN FORMAL | AÑOS DE EXPERIENCIA | PUNTAJE |
|------------------------------|---|------------------------------|----------------------|---------|
| NO PROFESIONAL | SERVICIOS | Educación Básica / Bachiller | No requerida | 14 |
| | ADMINISTRATIVO | Bachiller | 2 meses | 28 |
| | TÉCNICO | Bachiller / Técnico | 3 meses | 42 |
| | EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO | Egresado o estudiante | 6 meses | 56 |
| PROFESIONAL / NO PROFESIONAL | EJECUCIÓN DE PROCESOS | Técnico superior | Hasta 6 años | 70 |
| | | Tecnológico superior | Hasta 5 años | |
| | | Tercer nivel | Hasta 2 años 6 meses | |
| | EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS | Tercer nivel | 3 años | 84 |
| | EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS | | 3 años 6 meses | 90 |
| DIRECTIVO | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE UNIDADES, PROCESOS DESCONCENTRADOS Y/O PROYECTOS | Tercer nivel y superiores | 4 años | 95 |
| | COORDINACIÓN ESTRATÉGICA DE UNIDADES O PROCESOS INSTITUCIONALES | | 4 años 6 meses | 98 |
| | DIRECCIÓN DE UNIDADES O PROCESOS INSTITUCIONALES | | 5 años y más | 100 |

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:





| | | |
|---|--|-----|
| | resultados de los puestos de trabajo a su cargo. | |
| 5 | a) Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso. 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. | 100 |

- 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. b) Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros. | 20 |
| 2 | a) Establece una red básica de contactos de laborales para asegurar la eficacia de su trabajo. 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. | 40 |
| 3 | a) Establece una red moderada de contactos de trabajo. b) Los trabajos que ejecuta están orientados a interpretar información de carácter técnico. c) Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo técnico. | 60 |
| 4 | a) Establece una red amplia de contactos internos. b) El puesto ejecuta actividades de supervisión de equipos de trabajo. c) Las actividades que realizan están orientadas a brindar apoyo técnico especializado. | 80 |
| 5 | a) El puesto requiere establecer una red amplia y consolidada de contactos de trabajo internos y externos a la organización. 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. | 100 |



93



| | | |
|---|--|-----|
| | 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. 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. | 60 |
| 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 |

Artículo 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 | 100 |





| NIVEL | DESCRIPCIÓN | PUNTAJE |
|-------|---|---------|
| 1 | a) Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de apoyo, sujeto 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 |

Artículo 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 |





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.

CAPITULO II

DE LAS AUTORIDADES DEL NIVEL EJECUTIVO INSTITUCIONAL.

Artículo 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

CAPITULO III

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

Artículo 23.- De la escala remunerativa para servidores públicos comprendidos dentro de la carrera administrativa.- La escala de Remuneración Mensual Unificada





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.

Artículo 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 |

CAPITULO IV

DE LOS TRABAJADORES CLASIFICADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 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.

CAPITULO V

DE LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Artículo 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





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.

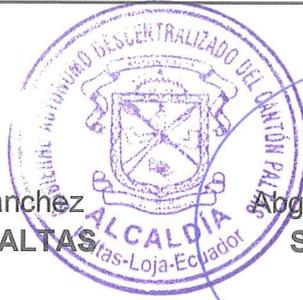
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA. - Encárguese de la aplicación de la presente Ordenanza a la Unidad de Administración del Talento Humano o quién hiciere sus veces.






Arq. Nerio Ramiro Maita Sánchez
ALCALDE DEL CANTÓN PALTAS




Abg. Janina Jaramillo Ramírez
SECRETARIA GENERAL

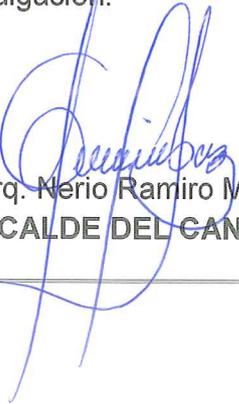


CERTIFICADO DE DISCUSIÓN.- CERTIFICO: Que LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y REGULACIÓN AUTÓNOMA DE ESCALAS REMUNERATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PALTAS, fue discutida y aprobada por el Concejo Cantonal de Paltas; en su primer y segundo debate en las sesiones ordinarias del lunes cuatro (04) de febrero y jueves siete (07) de febrero del año dos mil diecinueve (2019) respectivamente.


Abg. Janina Jaramillo Ramírez
SECRETARIA GENERAL



ALCALDÍA DEL CANTÓN PALTAS.- Arq. Nerio Ramiro Maita Sánchez, Alcalde del Cantón Paltas, a los quince (15) días del mes de febrero del año dos mil diecinueve (2019), a las diez horas treinta minutos.- De conformidad con las disposiciones contenidas en el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, habiéndose observado el trámite legal y por cuanto 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, está de acuerdo con la Constitución y las Leyes de la República del Ecuador.- **SANCIONO .-** 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, para que entre en vigencia y dispongo su promulgación.


Arq. Nerio Ramiro Maita Sánchez
ALCALDE DEL CANTÓN PALTAS

