



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE YANTZAZA



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Concejo del GAD Municipal de Yantzaza, en uso de sus facultades legales discutió y aprobó “LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DEL TALENTO HUMANO Y ESCALAS REMUNERATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE YANTZAZA” en sesiones ordinarias del veintiuno de julio y cuatro de agosto del año dos mil quince, en primero y segundo debate respectivamente; así mismo, fue reformada en sesiones ordinarias del diez y quince de diciembre del 2015.

Para la expedición de la ordenanza señalada anteriormente se consideró la normativa y directrices del Ministerio del Trabajo vigentes a la fecha de expedición; como es el caso que en base a las facultades legales conferidas en el Art. 3 y 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público, expidió el Acuerdo Nro. MDT-2015-0060 del 26 de marzo del 2015, donde se señala 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; situación que si está considerada en la Ordenanza expedida por el pleno del Concejo Municipal; sin embargo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0306 el 29 de diciembre de 2016, se efectúan modificaciones al acuerdo ministerial Nro. MDT-2015-0060; determinando los niveles: No Profesional, Profesional / No Profesional, Directivo y Ejecutivo.

El Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0152 del 22 de junio de 2016, 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; situación que obliga a la municipalidad a modificar o incorporar a las descripciones de puestos lo establecido en el presente acuerdo.

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.

En consecuencia, se requiere que el Concejo Municipal legisle y actualice la política de remuneraciones autónoma por escalas exclusivas para el GAD Municipal de Yantzaza e incorpore las disposiciones vigentes y fundamentar el derecho a la seguridad jurídica de conformidad al artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, mediante la reforma a la ordenanza correspondiente.

En uso de las facultades establecidas en el artículo 57 numeral a); el Concejo del GAD Municipal de Yantzaza expide la siguiente Ordenanza Reformatoria:

EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE YANTZAZA.

Considerando:

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República, 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; las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo, que será justa y equitativa, con relación a sus funciones y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;

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 Nro. 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 Nro. MDT-2016-0306 el 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-2016-0152 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, el Concejo del GAD Municipal de Yantzaza, en uso de sus facultades legales discutió y aprobó “LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DEL TALENTO HUMANO Y ESCALAS REMUNERATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE YANTZAZA” en sesiones ordinarias del veintiuno de julio y cuatro de agosto del año dos mil quince, en primero y segundo debate respectivamente; la misma que fue SANCIONADA a los siete días del mes de agosto del año dos mil quince;

Que, el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Yantzaza, discutió y aprobó en sesiones ordinarias realizadas los días 10 y 15 de diciembre del 2015, en primero y segundo debate respectivamente, la “REFORMA A LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DEL TALENTO HUMANO Y ESCALAS REMUNERATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE YANTZAZA.”, SANCIONADA el día dieciocho del mes de diciembre del año dos mil quince; de conformidad a lo que dispone los artículos 322 y 324 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización;

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 Municipal de Yantzaza; 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 SEGUNDA REFORMA A LA “ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DEL TALENTO HUMANO Y ESCALAS REMUNERATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE YANTZAZA.”

Artículo 1.- Sustituir el cuadro del artículo 7 por el siguiente:

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

Artículo 2.- Sustituir el cuadro del artículo 8 por el siguiente:

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO
NO PROFESIONAL	SERVIDOR MUNICIPAL DE APOYO 1	1
	SERVIDOR MUNICIPAL DE APOYO 2	2
	SERVIDOR MUNICIPAL DE APOYO 3	3
	SERVIDOR MUNICIPAL DE APOYO 4	4
PROFESIONAL / NO PROFESIONAL	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	5
	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	6
	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	7
	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	8
	PROFESIONAL MUNICIPAL 5	9
	PROFESIONAL MUNICIPAL 6	10
	PROFESIONAL MUNICIPAL 7	11
DIRECTIVO	COORDINADOR MUNICIPAL DE ÁREA	12
	DIRECTOR MUNICIPAL DE ÁREA	13
EJECUTIVO	EJECUTIVO MUNICIPAL	14

Artículo 3.- Del artículo 17 reformar lo siguiente:

1. Del literal a) Instrucción Formal; sustituir el cuadro de “ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR INSTRUCCIÓN FORMAL” por el siguiente:

INSTRUCCIÓN FORMAL – CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	DETALLE	PUNTAJE
No Profesional		
Educación Básica	Nivel de instrucción básica	15
Bachiller	Estudios formales de educación media	45
Técnico	Formación y adiestramiento en una rama u oficio - 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
----------------	--	-----

Y, eliminar el cuadro “NIVELES DE INSTRUCCIÓN FORMAL RECONOCIDOS”

- Del literal b) Experiencia; sustituir el cuadro de “ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR EXPERIENCIA REQUERIDA” por el siguiente:

EXPERIENCIA – CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	ROL	INSTRUCCIÓN FORMAL	AÑOS DE EXPERIENCIA	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	ADMINISTRATIVO	Bachiller	2 meses	28
	TÉCNICO	Bachiller / Técnico	3 meses	42
PROFESIONAL / NO PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	Egresado o estudiante	6 meses	56
	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	COORDINACIÓN ESTRATÉGICA DE PROYECTOS, UNIDADES O PROCESOS	Tercer nivel y superiores	4 años 6 meses	95
	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE UNIDADES O PROCESOS		5 años y más	100

- A continuación del cuadro “EXPERIENCIA – CRITERIOS DE VALORACIÓN”; del literal b) Experiencia; incrementar lo siguiente:

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 laboral requerida, 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	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	Técnico Superior	3 años
		Tecnológico Superior	2 años
		Tercer Nivel	1 año
	PROFESIONA MUNICIPAL 3	Técnico Superior	4 años
		Tecnológico Superior	3 años
		Tercer Nivel	1 año, 6 meses
	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	Técnico Superior	5 años
		Tecnológico Superior	4 años
		Tercer Nivel	2 años
	PROFESIONAL MUNICIPAL 5	Técnico Superior	6 años
		Tecnológico Superior	5 años
		Tercer Nivel	2 años, 6 meses

4. Del literal c) Habilidades de Gestión; sustituir el cuadro de “ASIGNACION DE PUNTOS POR HABILIDADES DE GESTIÓN” por el siguiente:

HABILIDADES DE GESTIÓN – CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	a) El trabajo se desarrolla de acuerdo a instrucciones detalladas, trabajo rutinario b) El trabajo requiere de esfuerzo físico más que intelectual	20
2	a) El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas b) El trabajo se efectúa en función a la formación técnica de una rama u oficio	40
3	a) Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto b) Controla el avance y los resultados de las actividades propias del puesto	60
4	a) Planificación y organización del trabajo que ejecuta, un proyecto o propósito específico	80

	b) Controla el cumplimiento de las actividades y 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

5. Del literal d) Habilidades de comunicación; sustituir el cuadro de “CRITERIOS DE VALORACIÓN Y ASIGNACION DE PUNTOS POR HABILIDADES DE COMUNICACIÓN” por el siguiente:

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 ofrecer servicios o asistir las necesidades de otros	20
2	a) Establece una red básica de contactos laborales para asegurar la eficacia de su trabajo b) Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo c) Las actividades que ejecutan están se orientan a brindar apoyo técnico no profesional a los procesos operativos institucionales	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

Artículo 4.- Del artículo 18 reformar lo siguiente:

1. Del literal a) Condiciones de trabajo; sustituir el cuadro de “CRITERIOS DE VALORACIÓN Y ASIGNACION DE PUNTOS POR CONDICIONES DE TRABAJO” por el siguiente:

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 ocupacionales	20
2	a) Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales, físicas y psicosociales con baja incidencia de riesgos ocupacionales	40
3	a) Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales, físicas y psicosociales que implican medianas posibilidades de riesgos ocupacionales	60
4	a) Desarrolla sus actividades en condiciones de trabajo, ambientales, físicas y psicosociales que implican considerable riesgo ocupacional	80
5	a) Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales, físicas y psicosociales que implica alto riesgo ocupacional	100

2. Del literal b) Toma de Decisiones; sustituir el cuadro de “CRITERIOS DE VALORACIÓN Y ASIGNACION DE PUNTOS POR TOMA DE DECISIONES” por el siguiente:

TOMA DE DECISIONES - CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	DESCRIPCION	PUNTAJE
1	a) Las decisiones dependen del aprovechamiento de las instrucciones previas, con mínima incidencia en la gestión municipal	20
2	a) La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con mediana incidencia en la gestión municipal 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	40
3	a) La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión municipal 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 municipal	60
4	a) La toma de decisiones requiere un análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con significativa incidencia en la gestión municipal	80
5	a) La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas de solución, con trascendencia en la gestión municipal	100

Artículo 5.- Del artículo 19 reformar lo siguiente:

1. Del literal a) Rol del Puesto; sustituir los cuadros de “ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR DEFINICIÓN DE ROL DEL PUESTO” por el siguiente:

ROL DEL PUESTO - CRITERIOS DE VALORACIÓN

NIVEL	ROLES	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
-------	-------	-------------	---------

NO PROFESIONAL	ADMINISTRATIVO	Integra puestos que ejecutan actividades de apoyo administrativo y/o actividades asistenciales a los procesos operativos municipales	25
	TÉCNICO	Comprenden puestos que ejecutan actividades técnicas o de soporte en una rama u oficio requeridos por los procesos operativos, productivos o industriales	50
PROFESIONAL / NO PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	Integra puestos que ejecutan actividades de apoyo técnico de nivel pre-profesional, con incidencia en la operatividad de los procesos administrativos, operativos o industriales	75
	EJECUCIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades técnicas, tecnológicas y profesionales; y/o agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional	125
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades técnicas en un campo profesional específico; requieren de experiencia en el área para supervisar equipos de trabajo y/o procesos	150
	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan y coordinan actividades técnicas especializadas en la formulación, asesoría y evaluación de proyectos o procesos organizacionales internos y externos	175
DIRECTIVO	COORDINACIÓN ESTRATÉGICA DE PROYECTOS, UNIDADES O PROCESOS	Corresponde a puestos de gestión estratégica de proyectos, unidades o procesos municipales que, por su estructura orgánica y dimensión de sus operaciones, no alcance la jerarquía de dirección.	190
	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE UNIDADES O PROCESOS	Comprende a puestos de dirección y asesoría específica para la gestión de recursos económicos, técnicos y legales de alta incidencia e impacto en la consecución de objetivos municipales	200

Y, eliminar el cuadro “DE CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN ROLES DE PUESTOS”

- Del literal b) Control de Resultados; sustituir el título del cuadro de “CRITERIOS DE VALORACIÓN Y ASIGNACION DE PUNTOS POR CONTROL DE RESULTADOS” por el siguiente:

CONTROL DE RESULTADOS - CRITERIOS DE VALORACIÓN.

NIVEL	DESCRIPCION	PUNTAJE
-------	-------------	---------

1	a) Responsable de los resultados específicos del puesto con asignación de funciones, 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 las actividades asignadas al puesto y supervisión 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) Responsable del uso adecuado de los recursos asignados a las unidades y/o proyectos municipales con sustento en la normativa legal aplicable b) Responsable de la gestión estratégica y técnica de los proyectos o unidades a su cargo con alto grado de contribución al portafolio de productos y servicios c) Define políticas y especificaciones técnicas para los servicios, en función de la demanda de los clientes d) Le corresponde dirigir, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de servicios e) Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados	100

Artículo 6.- Del artículo 20 reformar lo siguiente:

1. Sustituir el cuadro “ESCALA INTERVALOS DE VALORACIÓN” por el siguiente:

ESCALA INTERVALOS DE VALORACIÓN.

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS	
1	SERVIDOR MUNICIPAL DE APOYO 1	157	216
2	SERVIDOR MUNICIPAL DE APOYO 2	217	277
3	SERVIDOR MUNICIPAL DE APOYO 3	278	337
4	SERVIDOR MUNICIPAL DE APOYO 4	338	397
5	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	398	458
6	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	459	518

7	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	519	578
8	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	579	638
9	PROFESIONAL MUNICIPAL 5	639	699
10	PROFESIONAL MUNICIPAL 6	700	759
11	PROFESIONAL MUNICIPAL 7	760	880
12	COORDINADOR MUNICIPAL DE ÁREA	881	940
13	DIRECTOR MUNICIPAL DE ÁREA	941	1000

2. Suprimir el segundo inciso del artículo 20.

Artículo 7.- Sustituir el artículo 24 y la frase del CAPITULO II “DE LAS AUTORIDADES DEL NIVEL EJECUTIVO INSTITUCIONAL”; por lo siguiente:

**CAPÍTULO II
REMUNERACIONES DEL ÓRGANO LEGISLATIVO.**

Artículo 24.- Escala remunerativa del legislativo municipal. - La remuneración mensual unificada - RMU para los miembros del órgano legislativo municipal elegidos por votación popular, se establece en el cincuenta por ciento (50%) de la escala de remuneraciones del nivel ejecutivo, grado 14, de acuerdo a la regulación prevista en el artículo 358 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización. El concejo municipal en pleno podrá regular o revisar el porcentaje aquí fijado en cualquier momento, observando criterios de austeridad y real capacidad económica de la entidad municipal.

Las y los integrantes del concejo municipal y el alcalde o alcaldesa, al ser considerados servidores públicos, tendrán derecho a los beneficios complementarios establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, en lo que les fuere aplicable en su condición de dignatarios de elección popular.

Los concejales alternos principalizados gozarán de los mismos derechos y obligaciones de los que gozan los principales.

Cuando un concejal urbano o rural alternativo/a reemplace a un concejal urbano o rural principal, se le pagará por los servicios prestados a la municipalidad la parte proporcional del tiempo efectivamente trabajado, mediante honorarios; mientras que, si el reemplazo obedece a la ausencia de un concejal que vaya hacer uso de sus vacaciones, se le cancelará por sus servicios la remuneración que corresponde al principal en calidad de servidor público, siempre y cuando sus actividades se ejerzan desde el primer día del mes.

El Nivel Ejecutivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Yantzaza corresponde exclusivamente al alcalde o alcaldesa.

Artículo 8.- Sustituir el cuadro del artículo 25 por el siguiente:

ESCALA DE REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS GAD MUNICIPAL DE YANTZAZA	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 de Apoyo 1	1	SBU	SBU	622,00	-
	Servidor Municipal de Apoyo 2	2	553,00			88,9068%
	Servidor Municipal de Apoyo 3	3	585,00			94,0514%
	Servidor Municipal de Apoyo 4	4	622,00			100,0000%
PROFESIONAL/ NO PROFESIONAL	Profesional Municipal 1	5	733,00	623,00	1.676,00	43,7351%
	Profesional Municipal 2	6	817,00			48,7470%
	Profesional Municipal 3	7	901,00			53,7589%
	Profesional Municipal 4	8	986,00			58,8305%
	Profesional Municipal 5	9	1.086,00			64,7971%
	Profesional Municipal 6	10	1.212,00			72,3150%
	Profesional Municipal 7	11	1.412,00			84,2482%
DIRECTIVO	Coordinador Municipal de Área	12	1.676,00	1.413,00	2.368,00	70,7770%
	Director Municipal de Área	13	2.368,00			100,0000%
EJECUTIVO	Ejecutivo Municipal	14	4.508,00	2.369,00	4.508,00	100,0000%

* Corresponde al salario básico unificado del año vigente

Artículo 9. – En el artículo 26; elimínese el literal “e) Comisario/a Municipal”; y, redefínase los literal “f)” por “e)” ; y, el literal “g)” por “f)” .

Artículo 10. – A continuación del numeral a) Registrador de la Propiedad, del artículo 27; agréguese lo siguiente:

Para el caso de puestos municipales de periodo fijo que sean creados por ley y ordenanzas; y, que éstos correspondan a puestos operativos que se encuentren dentro del NIVEL PROFESIONAL / NO PROFESIONAL, de la escala remunerativa contemplada en el artículo 25 de la presente norma, se sujetarán a los grupos y grados determinados en el respectivo Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos expedido para el efecto; para lo cual, la Unidad Administrativa de Talento Humano extenderá la respectiva acción de personal por periodo, considerando el Grado y Grupo Ocupacional determinado en la estructura ocupacional.

Artículo 11. – En el artículo 37, el numeral 1.7.; sustitúyase por el siguiente:

1.7. Excepcionalmente, el alcalde o alcaldesa, previo informe técnico de la Unidad de Administración del Talento Humano 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/ No Profesional, contratará a profesionales destacados nacionales o extranjeros que posean conocimientos excepcionales específicos, sobre un determinado campo ocupacional, y podrá determinar la remuneración mensual unificada de este puesto con el techo de hasta USD 2.034,00; observando criterios de austeridad y su real capacidad económica y financiera, y;

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. – La presente ordenanza rige para los Agentes de Control Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Yantzaza en todo lo relacionado a la determinación de sus remuneraciones; mientras que, en todo lo que se relacione a su organización, funcionamiento, régimen de carrera profesional y administrativo – disciplinario se regirá por el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, COESCOPE y la ordenanza específica que se emita para el efecto.

SEGUNDA. – Para la aplicación de la Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal; así como, la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, la municipalidad observará las directrices actualizadas dadas por el Ministerio del Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

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

SEGUNDA. - La Dirección Financiera y la Unidad de Administración del Talento Humano o quién hiciere sus veces, en el campo de sus competencias, para efectos de planificación y remuneraciones del talento humano, efectuarán las acciones correspondientes a fin de dar cumplimiento a la presente Ordenanza.

DISPOSICION FINAL.

La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Oficial y domino web de la institución, conforme el Art. 324 del COOTAD.

Es dado y firmado en el Salón Auditorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Yantzaza, a los seis días del mes de diciembre del dos mil veintitres.



Firmado electrónicamente por:
MARIA ELIZABETH
LALANGUI CABRERA

Ing. María Lalangui Cabrera
ALCALDESA DEL CANTÓN YANTZAZA



Firmado electrónicamente por:
LIGIA MAGDALENA
CANAR TORRES

Abg. Ligia Cañar
SECRETARIA GENERAL

SECRETARÍA GENERAL. - CERTIFICO. – Que LA SEGUNDA REFORMA A LA “ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DEL TALENTO HUMANO Y ESCALAS REMUNERATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE YANTZAZA.” fue analizada, discutida y aprobada por el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Yantzaza, en las sesiones Ordinaria y Extraordinaria del martes cinco y jueves seis de diciembre del año dos mil veintitrés , en primero y segundo debate respectivamente, de conformidad a la que dispone el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización vigente.



Firmado electrónicamente por:
LIGIA MAGDALENA
CAÑAR TORRES

Abg. Ligia Magdalena Cañar Torres
SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO

Yantzaza, 08 de diciembre del 2023

Yantzaza, a las 11h30 del día ocho del mes de diciembre del dos mil veintitrés, de conformidad con lo estipulado con el Art. 322 y Art. 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), **SANCIONO Y ORDENO** , la promulgación a través de su publicación en el Registro Oficial, la Gaceta Oficial y en el Portal Web www.yantzaza.gob.ec , **LA SEGUNDA REFORMA A LA “ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DEL TALENTO HUMANO Y ESCALAS REMUNERATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE YANTZAZA.**



Firmado electrónicamente por:
MARIA ELIZABETH
LALANGUI CABRERA

Ing. María Elizabeth Lalangui Cabrera
ALCALDE DEL CANTÓN YANTZAZA

SECRETARÍA GENERAL. - CERTIFICO, QUE LA SEÑORA INGENIERA, MARÍA ELIZABETH LALANGUI CABRERA, ALCALDESA DEL CANTÓN YANTZAZA, a los ocho días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés , **SANCIONÓ Y ORDENÓ**, la promulgación a través de su publicación en el Registro Oficial, la Gaceta Oficial y el Portal Web www.yantzaza.gob.ec , **LA SEGUNDA REFORMA A LA "ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DEL TALENTO HUMANO Y ESCALAS REMUNERATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE YANTZAZA.**

Yantzaza, 08 de diciembre del 2023



Firmado electrónicamente por:
**LIGIA MAGDALENA
CAÑAR TORRES**

Ab. Ligia Magdalena Cañar Torres
SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO



Ing. Hugo Del Pozo Barrezueta
DIRECTOR

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Telf.: 3941-800
Exts.: 3131 - 3134

www.registroficial.gob.ec

MG/PC

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.