

**ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL
SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y
RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Gobierno Autónomo Descentralizado
Provincial de Pastaza**

Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza

RESOLUCIÓN No. 007 - 2022 - PPSSPZ

Pastaza, 06 de enero de 2022.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

OBJETO:

ESTABLECER LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

I CONSIDERACIONES PREVIAS:

Conforme lo expuesto en la Constitución de la República del Ecuador, en el cual ordena la atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado para las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de la libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, los Gobiernos Autónomos Descentralizados han considerado una serie de medidas apalancadas en su autonomía política administrativa y financiera basadas en los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana para poder coadyuvar al bienestar de la Provincia.

En este ámbito, y sujeto a la normativa legal vigente, los Gobiernos Autónomos Descentralizados han mantenido los Patronatos como brazos ejecutores de este ámbito de gestión conservándolos como instituciones de derecho público, regidas e integras por las políticas sociales de cada Gobierno. Esto se alinea estratégicamente a lo establecido en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) en promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria para garantizar los derechos consagrados en la Constitución conforme las competencias correspondientes.

En virtud de ello, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, a través de su Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza ha podido atender las necesidades de la ciudadanía a través de Proyectos de diversa índole que han permitido alcanzar a muchos beneficiarios en el ámbito médico, odontológico, deportivo, psicológico, sin dejar de lado mecanismos reconocidos a nivel mundial por su impacto en el ser humano para su bienestar, como lo es la equinoterapia, entre otros más.

En virtud de esto, y consecuentemente a los principios que demanda la Constitución de la República, manifestando que la administración pública se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación, es necesario que la gestión y administración del Talento Humano del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza sea establecida bajo un enfoque de procesos que permita mantener un personal con altas competencias, con una remuneración adecuada en razón de sus funciones y atribuciones, así como desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado tanto para el desarrollo personal como profesional.

La norma constitucional confiere plena autonomía a los gobiernos municipales; es decir, que éstos gozan de este atributo con amplitud, lo que les faculta a expedir normas jurídicas, denominadas ordenanzas y resoluciones, por su parte, el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD es el cuerpo normativo que, por su especialización, desarrolla las competencias constitucionales, y regula la cualidad autonómica concedida a estos entes para alcanzar su eficaz aplicación.

La facultad constitucional de resolver -en forma autónoma- sus asuntos...permite que normativamente se establezcan las escalas remunerativas para los dignatarios, autoridades, funcionarios, y servidores públicos del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza.

Concordante con lo señalado en el párrafo inmediato anterior, la Disposición Transitoria Décima de la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, faculta a los Gobiernos Autónomos Descentralizados expedir dentro del plazo de 1 año a partir de la vigencia de dicha ley, la normativa técnica del sistema integrado del talento humano acorde los subsistemas previstos en el Art. 54 ibídem, así como de sus dependencias.

En este orden, es necesario contar con una norma técnica actualizada que establezca métodos y procedimientos técnicos para la aplicación del Subsistema de Planificación del Talento Humano, orientado a fortalecer el talento humano y los roles que integran la gestión por procesos dentro de una estructura orgánica para alcanzar niveles de eficiencia con una plantilla optima que permita contar con personal operativo con criterios técnicos que midan carga laboral en función del portafolio de productos que brinda y desarrolla la Institución en beneficio de la colectividad.

La Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 494, de 6 de mayo 2015, en su Art. 1, señala en su parte pertinente:

“Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán observar la presente Norma Técnica.”

Mediante Decreto Ejecutivo No. 135 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 76, 11 de septiembre 2017, se expidió LAS NORMAS DE OPTIMIZACIÓN Y AUSTERIDAD DEL GASTO PÚBLICO, que en su Art. 1, exhorta a las máximas autoridades de todas las entidades públicas, no contempladas en dicho ámbito procurar la aplicación de estas disposiciones.

El gasto corriente destinado entre otros rubros a cubrir la masa salarial requiere una planificación anual del talento humano que haga eficiente el gasto contando con personal requerido a través de la implementación de instrumentos técnicos de gestión y medición de carga laboral del talento humano para hacer eficiente el gasto público, promoviendo el ahorro institucional que pueda ser destinado a otros gastos de necesarios enfocados a mejorar el servicio para con la ciudadanía. Sin embargo, se debe considerar adicionalmente que por cumplimiento normativo se deben realizar ajustes internos para una eficiente gestión y una determinación explícita de las funciones, desagregándolas y fortaleciendo el control interno como lo indica las normas de control de la Contraloría General del Estado.

II FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Constitución de la República del Ecuador

El Art. 229 de la Constitución de la República, manifiesta 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. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo.

El inciso segundo del Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador establece que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera.

En aplicación de los principios que rigen el derecho al trabajo previsto en el Art. 326 numeral 16 de la Constitución de la República se establece: "quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales se sujetarán a las leyes que regulan la Administración Pública, aquellos que no se incluyan en esta categorización estarán amparados por el Código de Trabajo.

El Art. 240 de la Constitución de la República, manifiesta que los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias. Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.

La Constitución de la República es norma suprema que prevalece sobre cualquier decreto, resolución, ordenanza o ley; conforme lo señala el Art. 424 cuyo tenor literal expone: "La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario carecerán de eficacia jurídica...".

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización - COOTAD

El inciso tercero del Art. 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización define a la autonomía administrativa como el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley.

El Art. 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, garantiza la autonomía, en tanto que ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República.

El Art. 41 de la misma norma determina las funciones de los Gobiernos Provinciales en las cuales esta: "Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria para garantizar los derechos consagrados en la Constitución en el marco de sus competencias"

El artículo 57 letra a) y t) del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establece como atribución y deber del Consejo Municipal dictar ordenanzas, acuerdos y resoluciones para el ejercicio de su facultad normativa.

El Art. 338 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, dispone que cada gobierno regional, provincial metropolitano y municipal, tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada.

De su parte, el artículo 354 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, establece que: "Los servidores públicos de cada gobierno autónomo

descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa.”

El Art. 360 ibídem, establece que la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas.

Que la Octava Disposición General de la norma citada dispone que los Gobiernos Provinciales... conservarán los Patronatos como instituciones de derecho público, regidas e integras por las políticas sociales de cada Gobierno.

Ley Orgánica de Servicio Público - LOSEP

El literal c) del Art. 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que es un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos el “Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la ley”.

El Art. 57 de la LOSEP establece: “De la creación de puestos. - El Ministerio del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios. Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.”; y,

El Art. 62 de la LOSEP señala: “Art. 62.- Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad. Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.”.

Ministerio del Trabajo - MDT

Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT 060-2015, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 469, de fecha 30 de Marzo 2015, reformada mediante Acuerdo MDT-2016-0306 publicado en el Registro Oficial 946, de 16-II-2017, en el cual se expide LA ESCALA DE TECHOS Y PISOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES, en su Art. 1 señala en su segundo inciso: “La Denominación de puesto de los niveles Directivos 1 y 2, y el Rol del puesto de los niveles Profesional y No Profesional, señalados en el Anexo es referencial, debiendo aplicarse la estructura ocupacional determinada por cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal que considere, dentro de cada Denominación o Rol, respectivamente, las clases de puestos necesarias de conformidad a las características institucionales.”.

Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado - CGE

La Norma de Control Interno No. 407-01, titulada Plan de talento humano, determina: “Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales. La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano; considerando, además, la normativa vigente relacionada con esta área, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos. El plan de talento humano formará parte de la documentación del sistema de planificación anual.”

Por lo antes expuesto, el Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza cuenta con plena autonomía administrativa, política y financiera para regular la gestión de su talento humano a través de Ordenanza para establecer las particularidades propias y realidad financiera que servirá de insumo para regular el subsistema propio de planificación del talento humano institucional.

III CONCLUSIÓN

En virtud del análisis expuesto, la gestión de Talento Humano presenta la exposición de motivos que acompaña el proyecto de **ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO**, que de ser autorizado por su máxima autoridad deberá ser presentado para debate y aprobación de los señores miembros del Cuerpo Colegiado.

PROYECTO DE ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

EL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA

Considerando:

Que, el Art. 227 de la Constitución de la República, manifiesta que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;

Que, el Art. 229 de la Constitución de la República, manifiesta 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. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo;

Que, en aplicación de los principios que rigen el derecho al trabajo previsto en el Art. 326 numeral 16 de la Constitución de la República se establece: "quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales se sujetarán a las leyes que regulan la Administración Pública, aquellos que no se incluyan en esta categorización estarán amparados por el Código de Trabajo;

Que, el inciso segundo del Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador establece que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera;

Que, el Art. 240 de la Constitución de la República, manifiesta que los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias. Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales;

Que, el inciso tercero del Art. 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización define a la autonomía administrativa como el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley;

Que, el Art. 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, garantiza la autonomía, en tanto que ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República;

Que, el literal c) del Art. 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que es un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos el "Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la ley";

Que, el Art. 338 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, dispone que cada gobierno regional, provincial metropolitano y municipal, tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada. El Art. 354 ibídem establece que los servidores Públicos de los gobiernos autónomos descentralizados se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa”;

Que, el Art. 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece que la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas;

Que, la disposición Transitoria Décima de la LOSEP, establece que: “En el plazo de un año, contado a partir de la promulgación de esta Ley, los Gobiernos Autónomos Descentralizados, dictarán y aprobarán su normativa que regule la administración autónoma del talento humano, **en la que se establecerán las escalas remunerativas y normas técnicas**, de conformidad con la Constitución y esta Ley.”;

Que, el Art. 56 de la Ley Orgánica de Servicio Publico señala: “De la planificación institucional del talento humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano **estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados**. Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio del Trabajo, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente. Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. **Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo.**”;

Que, el Art. 57 de la LOSEP establece: “**De la creación de puestos.** - El Ministerio del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios. Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, ...”;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT 060-2015, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 469, de fecha 30 de Marzo 2015, reformada mediante Acuerdo MDT-2016-0306 publicado en el Registro Oficial 946, de 16-II-2017, en el cual se expide LA ESCALA DE TECHOS Y PISOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES, en su Art. 1 señala en su segundo inciso: “La Denominación de puesto de los niveles Directivos 1 y 2, y el Rol del puesto de los niveles Profesional y No Profesional, señalados en el Anexo es referencial, *debiendo aplicarse la estructura ocupacional determinada por cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal que considere, dentro de cada Denominación o Rol*, respectivamente, las clases de puestos necesarias de conformidad a las características institucionales.”;

Que, es necesario contar con una norma técnica actualizada que establezca métodos y procedimientos técnicos para la aplicación del Subsistema de Planificación del Talento Humano,

orientado a generar capacidad operativa y reducir costos en masa salarial, previa medición de carga laboral para establecer plantillas optimas de talento humano;

Que, la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 494, de 6 de mayo 2015, en su Art. 2, señala en su parte pertinente: “Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán observar la presente Norma Técnica.”;

Que, el artículo 47 literales c), i), j); y, k) de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que “Las servidoras o servidores públicos, cesarán definitivamente en sus funciones, entre otros casos, por supresión de puesto, por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización, por acogerse al retiro por jubilación; y, por compra de renunciaciones con indemnización.”

Que, el artículo 104 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, faculta a las entidades del Estado a resolver la supresión de un puesto, por requerimiento de racionalidad y consistencia orgánica y marco del tamaño de estado o como efecto de optimización micro de procesos y recursos internos institucionales.

Que, la Disposición General Única de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar señala “A efectos del cálculo de las indemnizaciones a partir del año 2015, previstas en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2 y artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4, el monto del salario básico unificado del trabajador privado será el establecido al 1 de enero del 2015.”

Que, la Norma de Control Interno No. 407-01, titulada Plan de talento humano, determina: “Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales. La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano; considerando, además, la normativa vigente relacionada con esta área, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos. El plan de talento humano formará parte de la documentación del sistema de planificación anual.”

En uso de sus facultades determinadas en los Arts. 240 y 264 de la Constitución de la República, en concordancia con los artículos 7, 57 literal a), 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, que determinan el ejercicio de los Gobiernos Autónomos Descentralizados,

RESUELVE:

Expedir la ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

CAPITULO I DEL SISTEMA INTEGRADO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Art. 1.- Ámbito de aplicación de la Ordenanza. - La presente Ordenanza se aplicará a los procesos gobernantes y operativos en todos sus niveles que sean necesarios para la gestión y planificación del talento humano institucional la cual será acatada obligatoriamente por las autoridades, funcionarios y los servidores públicos que presten sus servicios en el Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, amparados en la Ley Orgánica de Servicio Público.

Art. 2.- Objeto. - La presente Ordenanza tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permita al responsable de la gestión de Talento Humano, de manera articulada con el plan de desarrollo territorial y con sujeción a las directrices y lineamientos de la planificación del talento humano establecidos en esta Ordenanza, el diseño e implementación de la Planificación del Talento Humano institucional durante cada ejercicio fiscal para su aprobación por Resolución por parte del Directorio del Patronato, que servirá de insumo para dotar a las unidades o procesos institucionales del talento humano necesario para generar productos y servicios de demanda interna y externa, en función de la estructura institucional y posicional, legalmente aprobada.

Art. 3.- De los responsables. - El responsable de la gestión de Talento Humano del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza será el encargado de la aplicación y ejecución de la presente Ordenanza en coordinación con los responsables de cada Dirección, Coordinación o Unidad Administrativa previstos en el Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos.

Art. 4.- De los instrumentos Técnicos. - La administración del talento humano del servicio público, responde a un sistema integrado que está conformado, entre otros, por el subsistema de planificación del talento humano por lo que se establecen y aprueban en anexo I, los instrumentos técnicos para la medición de carga laboral y desarrollo del plan de optimización y racionalización del talento humano aprobados adaptado a los roles previstos en el Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos.

CAPITULO II SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Art. 5.- Del objetivo. - El subsistema de planificación de talento humano permitirá determinar el número de puestos por unidades o procesos del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de las normas y estándares técnicos que expida el Ministerio del Trabajo; y, de la planificación y estructura institucional y posicional.

Capítulo III DE LOS RESPONSABLES DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Art. 6.- Al Directorio del Patronato de Pastaza. - Le corresponde según el Art. 56 de la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP:

a) Conocer la planificación institucional del talento humano por una sola vez al año, aprobada mediante Resolución Ejecutiva hasta el 10 de diciembre de cada año, cuyo costo deberá encontrarse previsto en la Ordenanza Presupuestaria, de conformidad con lo dispuesto en el

Art. 245 del COOTAD, las actualizaciones que se produjeran cuando fuere necesario, serán aprobadas y resueltas por el ejecutivo;

b) Verificar que la UATH institucional y las unidades y procesos internos cuenten con la información que sustente el levantamiento de la plantilla de talento humano a través de registros físicos y digitales; y

Art. 7.- Atribuciones del Director General. - Le corresponde a la máxima autoridad o su delegado lo siguiente:

a) Aprobar mediante Resolución Administrativa la planificación anual institucional del talento humano previo conocimiento del Concejo Municipal, y de ser el caso sus correspondientes actualizaciones;

b) Aprobar los Planes de Racionalización y Optimización del Talento Humano sustentados en las plantillas de talento humano y los instrumentos descritos en el Anexo I que comprendan procesos de desvinculación por supresión de puestos con su correspondiente partida presupuestaria, renunciaciones voluntarias con compensación, compras de renunciaciones voluntarias con indemnización y retiros voluntarios para acogerse a jubilación.

c) Emitir Resoluciones Administrativas para creaciones y supresión de puestos de conformidad a lo establecido en la LOSEP y su Reglamento General; y

d) Emitir las Resoluciones que corresponda de conformidad con el Art. 142 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público.

Art. 8.- A Coordinación Financiera. - Le corresponde emitir el dictamen presupuestario respecto a los gastos de personal que se produzcan como efecto de la planificación del talento humano del el Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza dentro del ámbito de la presente Ordenanza de conformidad a lo previsto en el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

Para la ejecución de planes de racionalización y optimización del talento humano y planes de desvinculación, la certificación presupuestaria se otorgará una vez que se cuenta con los fondos provenientes de financiamiento propio y/o externo.

Art. 9.- Al responsable de la gestión del Talento Humano. - Le corresponde:

a) Ingresar y actualizar la información de la planificación del talento humano en el Sistema Integrado de Información del Talento Humano del Ministerio del Trabajo;

b) Realizar el análisis del portafolio de los productos y servicios de cada unidad o proceso interno, con los responsables de los mismos y las unidades de planificación y/o procesos institucionales o quienes hagan sus veces, con la finalidad de validar que esos productos y servicios se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y estén de acuerdo con la planificación institucional;

c) Asesorar a los responsables de cada unidad o proceso interno en la elaboración de la plantilla de talento humano; validar técnicamente la misma; y consolidar la plantilla de talento humano institucional;

d) Elaborar el plan de optimización y racionalización del talento humano de conformidad con los resultados de la plantilla de talento humano consolidada y de desvinculación voluntaria; y,

e) Elaborar informes previos a la contratación de personal con sujeción a lo previsto en el artículo 58 de la LOSEP;

f) Elaborar informes previos para traslados administrativos internos, traspaso institucionales e interinstitucionales, comisiones para la prestación de servicios en otras instituciones, habilitación de partidas, creaciones, supresiones de puestos y/o compras de renunciaciones voluntarias, renunciaciones voluntarias que se sustenten en el plan de optimización y racionalización de talento humano; y,

- g) Elaborar el diagnóstico del talento humano institucional;
- h) Emitir las directrices y lineamientos para la aplicación de la planificación del talento humano;
- y,
- i) Establecer planes de rotación de personal acorde a los requerimientos institucionales.

Art. 10.- De las actas de validación de productos: El responsable de la gestión de Talento Humano le corresponderá:

- a) Validar el portafolio de productos o servicios de cada unidad o proceso interno, previo al levantamiento de la plantilla de talento humano; y,
- b) Emitir informe para incorporar productos o servicios que no consten en el estatuto orgánico

Art. 11.- A los responsables de las unidades o procesos internos. - Les corresponde el levantamiento de la plantilla de talento humano de su unidad o proceso interno, y la custodia de los registros físicos o digitales que respalden el proceso de validación por parte del responsable de la gestión de Talento Humano institucional.

Capítulo IV

DE LAS POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR PÚBLICO

Art. 12.- Definición. - La planificación del talento humano del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza consiste en el análisis de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano que requiera el Municipio para su eficaz y eficiente funcionamiento.

Art. 13.- De las políticas. - La planificación del talento humano se sujetará a las siguientes políticas generales:

- a) La medición y análisis de la demanda y la oferta del talento humano en el Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza y la identificación de necesidades;
- b) La emisión de directrices y lineamientos para la implementación de la planificación del talento humano; y,
- d) La ejecución de la evaluación de la planificación del talento humano, para la retroalimentación y mejora de este Subsistema.

La planificación del talento humano deberá articularse con el plan de desarrollo territorial.

Capítulo V

DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO INSTITUCIONAL

Art. 14.- Requisito previo. - Para la ejecución del proceso de planificación del talento humano, deberá encontrarse legalmente expedido el estatuto orgánico por procesos, el que deberá contener el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional, y que deberán estar acorde a la planificación institucional junto con el Manual de Puestos Institucional. El estatuto podrá ser reformado en función de los procesos de reestructuración institucional.

El portafolio de productos o servicios de cada unidad o proceso interno deberá ser validado por el responsable de la gestión de Talento Humano institucional, previo al levantamiento de la plantilla de talento humano.

Art. 15.- De los componentes de la planificación del talento humano. - El proceso de la planificación del talento humano, estará integrado por los siguientes componentes:

- a) Diagnóstico institucional del talento humano;
- b) Determinación de la plantilla de talento humano; y,
- c) Optimización y racionalización del talento humano.

Sección I

DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO

Art. 16.- Del diagnóstico institucional del talento humano. - Permitirá realizar un análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad o proceso interno para la generación de los productos y servicios de demanda interna o externa, así como definir los planes de optimización y racionalización del talento humano.

El responsable de la gestión de Talento Humano institucional a través del Sistema Integrado de Información del Talento Humano, para obtener el número actual de las y los servidores públicos por unidad o proceso interno, deberá de manera continua mantener actualizada la siguiente información:

a) *Datos institucionales:*

1. Nombre de la institución; y,

b) *Datos de la o el servidor:*

1. Partida general;
2. Partida individual;
3. Nivel o proceso;
4. Unidad administrativa;
5. Lugar de trabajo;
6. Apellidos y nombres del servidor;
7. Puesto institucional;
8. Grupo ocupacional;
9. Ámbito del puesto (cantonal, parroquial);
10. Grado;
11. Remuneración mensual unificada;
12. Fecha de nacimiento;
13. Edad;
14. Género;
15. Etnia;
16. Instrucción formal;
17. Régimen laboral;
18. Modalidad de prestación de servicios (nombramiento permanente, nombramiento provisional o contrato de servicios ocasionales);
19. Fecha de ingreso a la institución;
20. Tiempo de servicio en la institución;
21. Número de aportaciones al IESS;
22. Tiempo de servicio en el sector público;
23. Discapacidad; y,
24. Enfermedades catastróficas.

Sección II

DE LA PLANTILLA DE TALENTO HUMANO

Art. 17.- De la plantilla de talento humano. - Es el número de servidores públicos requeridos por cada unidad o proceso interno que integran la estructura orgánica institucional para el logro de sus productos o servicios, la que será elaborada de acuerdo con la presente Norma Técnica, y cuyos resultados permitirán establecer la línea base de la planificación del talento humano institucional a la fecha de la emisión de la misma. No se podrá realizar o celebrar ningún contrato de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos, desvinculación o supresión de puestos, no fundamentada en la misma.

Art. 18.- Del establecimiento de la plantilla de talento humano. - La plantilla de talento humano se realizará a través del análisis de las cargas de trabajo mediante la aplicación de factores de frecuencia, volumen y tiempo efectivo de ejecución de las actividades para el logro de los productos o servicios de cada unidad o proceso interno. Se excluyen de este procedimiento las actividades realizadas por los puestos de los niveles jerárquico superior, apoyo administrativo y de servicios generales, que se sujetarán a políticas sobre la base de la estructura orgánica institucional.

Art. 19.- De la metodología para la determinación de la plantilla de talento humano. - Para la elaboración de la plantilla de talento humano se considerará la siguiente metodología:

a) El responsable de cada unidad o proceso interno, en coordinación con el responsable de la gestión de Talento Humano y las unidades de planificación y/o procesos, validarán el portafolio de productos y servicios y determinarán que estos se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y en la planificación institucional.

En el caso de productos o servicios que no consten en el estatuto orgánico, se los incorporará siguiendo directrices emitidas por Talento Humano observando en lo que se estime pertinente; y si estos no constan en la planificación institucional, se los incluirá previo informe del responsable de la gestión de Talento Humano;

b) El responsable de cada unidad o proceso interno elaborará el proyecto de plantilla de talento humano, sobre la base del análisis de las actividades para el logro de los productos o servicios intermedios a través de los factores de frecuencia, volumen y tiempo;

c) El responsable de cada unidad o proceso interno sobre la base del análisis de las actividades realizará el dimensionamiento de la estructura posicional por roles, la que servirá como insumo para la elaboración de la descripción y perfil de los puestos; y,

d) El responsable de la gestión de Talento Humano institucional aprobará la consistencia técnica de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno y lo consolidará de manera institucional, previa validación por parte de la Unidad a la cual se realizó.

Art. 20.- Definiciones para la elaboración de la plantilla de talento humano. - Se deberá considerar las siguientes definiciones y criterios:

a) **Actividad operativa.** - Acción consecutiva y necesaria para el logro de un producto o servicio intermedio;

b) **Actividad de gestión.** - Acción de valor agregado que incide en la definición o decisión para el logro de un producto o servicio intermedio;

c) **Producto o servicio intermedio.** - Resultado de una actividad que es consecuente y complementaria para el logro de un producto o servicio final;

d) **Producto o servicio final.** - Resultado de un proceso, orientado a la satisfacción de la demanda de los usuarios internos o externos. Debe estar alineado al portafolio de productos y servicios del estatuto orgánico institucional y a la planificación institucional;

e) **Parámetros de medición.** - Frecuencia, volumen y tiempo de cada producto o servicio intermedio:

e.1) **Frecuencia.** - Es un dato referencial respecto al período de tiempo para la ejecución de una actividad y obtención de un producto o servicio intermedio.

e.2) **Volumen de acuerdo con la frecuencia.** - Se refiere al número de productos o servicios intermedios resultantes de cada actividad, desarrollados de acuerdo con la frecuencia establecida.

e.3) **Tiempo.** - El tiempo mínimo y máximo invertido en la ejecución de cada actividad, misma que se establecerá en minutos.

Art. 21.- Del respaldo documental y digital. - La información que sustente el levantamiento de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno, deberá contar con los respaldos respectivos a través de registros físicos o digitales que estarán bajo la custodia del responsable de la unidad o proceso interno, y que permitirá una adecuada validación por parte del responsable de la gestión de Talento Humano institucional.

Art. 22.- De la modificación de la plantilla de talento humano. - La plantilla de talento humano podrá ser modificada de conformidad a la metodología prevista en esta Ordenanza en los siguientes casos:

a) Cuando se determine variación en el volumen de productos o servicios en función de la demanda de usuarios internos o externos (superior o inferior a la línea base establecida en la plantilla);

b) Cuando la institución amplíe su cobertura de productos y servicios para cubrir la demanda potencial no satisfecha, o disminuya esa cobertura por falta de demanda, considerando la infraestructura, equipos, materiales, tecnología y otros recursos;

c) Si las unidades o procesos institucionales asumieren productos o servicios no considerados originalmente en su portafolio, o redujeran los productos o servicios, previa reforma del estatuto orgánico institucional;

d) Por creación, fusión o eliminación de unidades o procesos internos, previa reforma del estatuto orgánico institucional; y,

e) Por asumir nuevas competencias para activar o desactivar productos y servicios en los distintos niveles desconcentrados de la institución (cantonal y parroquial) no considerados en el análisis de la plantilla.

f) Por la realización de nuevos proyectos de interés ciudadano.

Art. 23.- De la interacción con la clasificación de puestos. - Los puestos definidos en la estructura posicional por roles de cada unidad o proceso interno, serán descritos, valorados y clasificados dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas establecidas para el del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza.

Sección III

DE LA OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Art. 24.- Del proceso de optimización y racionalización del talento humano. - Con base en las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal determinadas en la plantilla de talento humano, el representante de la gestión de Talento Humano podrá ejecutar procesos de optimización y racionalización del talento humano acordes a la disponibilidad presupuestaria que permita su implementación.

Art. 25.- Del contenido del plan de optimización y racionalización del talento humano. - El plan de optimización y racionalización del talento humano contendrá los siguientes campos de gestión del talento humano:

a) **Movimientos de personal.** - Las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal entre la situación actual y la situación propuesta establecida en la plantilla del talento humano, se podrá cubrir a través de los siguientes movimientos de personal:

a.1. **Traslado administrativo a otras unidades o procesos internos.** - Cuando una unidad o proceso interno disponga de personal que no reúne con el perfil de exigencias de los puestos, este podrá ser trasladado a un puesto vacante dentro de la misma institución de igual clase y categoría o de distinta clase, pero de igual remuneración, siempre y cuando cumpla con el perfil del nuevo puesto;

a.2. **Traspaso de puestos a otras unidades.** - Cuando una unidad o proceso interno disponga de puestos excedentes de acuerdo con la plantilla de talento humano, se podrá traspasar presupuestariamente un puesto a otra unidad interna. El responsable de la gestión de Talento Humano administrará la base de datos de los puestos que pueden ser traspasados a otras unidades.

En el caso de los traspasos, se realizarán a petición de la unidad requirente y previo informe del responsable de la gestión de Talento Humano, sobre el cual la autoridad nominadora podrá autorizar el traspaso respectivo; y,

a.3. **Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones.** - A fin de garantizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, las y los servidores de carrera que se encuentran en comisión de servicios con remuneración deberán reintegrarse a la institución, salvo el caso de aquellos cuyos requerimientos hayan sido cubiertos a través de otros movimientos de personal. El responsable de la gestión de Talento Humano deberá emitir el informe técnico respectivo.

b) **Habilitación de partidas vacantes.** - A fin de realizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, adicionalmente a los movimientos de personal, se considerará la habilitación de las partidas vacantes, las cuales serán aprobadas con autorización del Directorio del Patronato, previo informe técnico y favorable del responsable de la gestión de Talento Humano y la certificación presupuestaria institucional que garantice el financiamiento de la ocupación de estas partidas.

Todos los procesos de habilitación de partidas vacantes, se convalidarán conforme los actos administrativos aprobados por la máxima autoridad institucional y/o su delegado y validadas por la Coordinación Financiera.

c) **Contratos de servicios ocasionales.** - Se podrá incorporar personal bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, para cubrir la brecha de necesidades de incremento de personal entre la situación actual y la situación propuesta determinada en la plantilla de talento humano y que por razones presupuestarias no fuese posible la creación de los puestos. El financiamiento de los contratos de servicios ocasionales será con cargo al presupuesto institucional.

La institución podrá incorporar personal bajo la modalidad de servicios ocasionales por contrato por un período máximo de doce meses, tiempo en el cual, de persistir la necesidad, deberá crear los puestos requeridos para actividades permanentes y convocar a los concursos de méritos y oposición.

En el caso del personal contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales que certificare cualquier porcentaje de discapacidad y se encuentre ejecutando actividades permanentes, sus puestos deberán ser considerados como un requerimiento prioritario de creación.

No podrán celebrarse contratos de servicios ocasionales que no se encuentren contemplados y aprobados en la Planificación Anual del Talento Humano.

d) **Creaciones de puestos.** - Se realizarán una vez que la institución haya agotado los movimientos de personal y la habilitación de las partidas vacantes disponibles, siempre y cuando la institución cuente con los recursos presupuestarios correspondientes o, en su defecto, se cubran con los recursos asignados para la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, a fin de que no se incremente la masa salarial institucional en el rubro de gasto corriente.

Las unidades o procesos institucionales por ningún motivo podrán sobrepasar el número de puestos establecidos en la plantilla de talento humano, salvo que esta se modifique.

e) **Supresiones de puestos.** - En el plan de optimización y racionalización del talento humano se podrá establecer partidas a suprimirse por efectos de excedentes en la plantilla del talento humano de la institución, y previamente haber agotado los movimientos de personal que permitan reubicar al personal titular de los puestos en otras unidades o procesos internos u otras instituciones siempre que existan puestos vacantes y cumplan el perfil del puesto.

No serán sujetos al referido proceso:

e.1 Los puestos ocupados por personas con discapacidad o sustituto directo o por solidaridad humana o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por Autoridad Competente.

e.2 Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

e.3 Personas con enfermedades catastróficas o complejas.

e.4 Dirigentes sindicales de la LOSEP.

e.5 Los servidores públicos cuyos puestos se encuentren en uso de licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración, por estudios de formación de postgrado o por tal efecto, se encuentren devengando el tiempo invertido en su formación; y,

e.6 Las partidas que se encuentren en litigio.

f) **Desvinculación de personal.** - Dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano, podrá establecerse personal sujeto a desvinculación por: a) compra de renuncias voluntaria con indemnización, b) retiro voluntario o forzoso para acogerse a la jubilación, c) renuncias voluntarias con compensación; y, d) supresión de puestos siguiendo los parámetros y requisitos previstos en la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General y esta Ordenanza. El plan de desvinculación será aprobado mediante Resolución por el Directorio del Patronato cada año, previo el informe técnico del responsable de la gestión de Talento Humano institucional y la certificación financiera respectiva conforme el Art. 8.

Art. 26.- De la priorización para cubrir brechas de requerimiento de personal. - La dotación de personal establecida en el plan de optimización y racionalización del talento humano, deberá ser atendido priorizando las necesidades de las unidades o procesos internos de acuerdo con la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria respectiva.

Sección IV

DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Art. 27.- De la consolidación de la planificación del talento humano.- Constituye los resultados integrales de la planificación del talento humano, y considera en este caso, la información obtenida del análisis de la situación actual y la situación propuesta en la plantilla de talento humano, y la optimización y racionalización de los mismos, determinando las reales necesidades de movimientos de personal, contratos de servicios ocasionales, creaciones, supresiones de puestos y desvinculaciones de personal en cumplimiento a las disposiciones de la presente Ordenanza.

La matriz consolidada de planificación de talento humano contendrá:

1. Número actual de las y los servidores por unidad o proceso según plantilla;
2. Número propuesto de las y los servidores por unidad o proceso según plantilla;
3. Reporte de brechas (+/-) por unidad o proceso; y,
4. Plan de optimización y racionalización que generará un informe que contendrá:
 - a. Traslados administrativos institucionales;
 - b. Traspasos administrativos institucionales e interinstitucionales de puestos;
 - c. Comisiones para la prestación servicios en otras instituciones;
 - d. Contratos de servicios ocasionales;
 - e. Habilitación de puestos vacantes;
 - f. Creación de puestos;
 - g. Supresión de puestos; y,
 - h. Desvinculaciones de personal.

Capítulo VI

DEL CONTROL Y LAS SANCIONES

Art. 28.- Del control. – La Dirección General realizará el control de la planificación e implementación del talento humano, de acuerdo con las siguientes acciones:

- a) Verificar de manera anual la generación por parte del responsable de la gestión de Talento Humano de reportes periódicos de información derivada del diagnóstico del talento humano; y,
- b) Supervisar el cumplimiento de los procesos de implementación de la planificación anual del talento humano, inclusive la optimización y racionalización del mismo de acuerdo con el cronograma establecido para el efecto. El responsable de la gestión de Talento Humano institucional generará un informe técnico sobre el proceso de implementación de la referida planificación. Informe que será remitido a la Máxima Autoridad.

Art. 29.- De la falta disciplinaria grave.- De conformidad con el literal b) del artículo 42 de la LOSEP, las o los servidores públicos y los responsables de las unidades administrativas internas en conjunto con el responsable de la gestión de Talento Humano, que por su acción u omisión reporten y/o validen información sin sustento para la elaboración de la plantilla de talento humano y/o el plan de optimización o racionalización, serán sancionados, previo el correspondiente sumario administrativo con suspensión en el ejercicio de su puesto hasta por 30 días.

CAPITULO VII

DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN

Art. 30.- Objeto. - El objeto del presente capítulo es normar el procedimiento para la cesación, forma de cálculo y pago de la indemnización por: a) supresión de puestos y partidas, b) compra de renuncia voluntaria con indemnización, c) renuncia voluntaria con compensación, d) retiro forzoso para acogerse a la jubilación y e) retiro voluntario para acogerse a la jubilación con compensación económica.

Art. 31.- De la compensación o indemnización.- La indemnización y/o compensación constituyen el reconocimiento económico al que tienen derecho las servidoras y los servidores públicos que se acojan a planes de desvinculación por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, renunciaciones voluntarias con compensación, compra de renunciaciones voluntarias con indemnización, una vez que éstas hayan sido aceptadas según corresponda en función de planes de reestructuración institucional, racionalización y optimización del talento humano, que surtirá efectos a partir de la notificación del acto administrativo pertinente y cuyo pago se deberá realizar una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ordenanza. Adicionalmente, la indemnización corresponderá a la ejecución de procesos de supresión de puestos.

SECCIÓN I SUPRESIÓN DE PUESTOS

Art. 32.- De la supresión de puestos. - El proceso de supresión de puestos se sustentará exclusivamente en razones técnicas, funcionales y económicas debidamente justificadas. Su implementación deberá cumplir con las disposiciones establecidas por la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General y, esta Ordenanza.

Para la aplicación del proceso de supresión de puestos, la institución deberá sustentar mediante informe aprobado por la máxima autoridad o su delegado; en una o todas, de las siguientes razones:

- a) Razones funcionales y/o técnicas: Son aquellas que se producen cuando existen modificaciones en las atribuciones y/o competencias de la institución o que se derivan del estudio por procesos de reestructuración de estructuras institucionales y posicionales internas a efectos de evitar duplicidad de funciones, superposición de actividades y potenciar al talento humano, optimización, racionalización, de fusión de unidades administrativas y/o procesos, supresión, eliminación, subsunción de unidades administrativas y/o puestos y otros de similar naturaleza, previo informe técnico favorable del responsable de la gestión de Talento Humano, siempre y cuando se ajusten a las siguientes causas:
- i) Racionalización de las unidades administrativas internas, que implique supresión, fusión o reorganización de ellas y/o de puestos;
 - ii) Reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, desconcentración, concesión, duplicación de funciones, de unidades administrativas internas o simplificación de trámites, procedimientos o procesos; todo lo cual responderá a la planificación anual del talento humano; y,
 - iii) Racionalización y optimización del talento humano a causa de superposición, duplicación o eliminación de actividades.
- b) Razones económicas: Son aquellas que se generan por condiciones presupuestarias adversas al Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, que obliguen a la adopción de medidas de optimización de recursos económicos que permitan la prevalencia de la prestación de servicios públicos. La supresión de puestos no podrá afectar la adecuada prestación de los servicios públicos, y bajo ningún concepto se dejará de brindar atención a la ciudadanía.

El responsable de la gestión de Talento Humano, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 142 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, pondrá en consideración del Director General, el informe con las recomendaciones sobre supresión de puestos de los servidores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza que la institución deba ejecutar para optimizar recursos, evitar duplicidad de funciones, optimizar y racionalizar personal por baja carga laboral y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica, sin perjuicio de lo anterior, el Director General, en cualquier momento, podrá solicitar al responsable de la gestión de Talento Humano el referido informe.

Es responsabilidad exclusiva de cada uno de los Directores de las diferentes unidades administrativas, brindar la información necesaria para establecer el nivel de eficiencia y productividad del personal a su cargo.

Art. 33. Procedimiento de supresión de puestos. - La supresión de puestos procederá de acuerdo con razones técnicas, funcionales, de procesos y/o económicas, que se realizará conforme lo siguiente:

1. Resolución de aprobación del Director General del inicio del estudio de supresión de puestos, en el cual el responsable de la gestión de Talento Humano, sustente el cumplimiento de cualquiera de las razones previstas en el artículo 32 de la presente Ordenanza; así como la verificación de que los servidores públicos sujetos al presente estudio no se encuentran impedidos de ejercer cargo público de conformidad con el artículo 5 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, la certificación de las imposiciones en el sector público de los mismos;
2. Lista de asignaciones que deberá contener:
 - a) Enumeración del personal al que pertenecen las partidas presupuestarias a suprimirse de manera ascendente;
 - b) Partida presupuestaria;
 - c) Apellidos y nombres completos;
 - d) Cédula de ciudadanía o pasaporte en caso de ser extranjero;
 - e) Unidad o proceso a la que pertenece el puesto;
 - f) Denominación del puesto;
 - g) Grupo Ocupacional;
 - h) Rol del puesto;
 - i) Remuneración mensual unificada;
 - j) Régimen Laboral;
 - k) Modalidad laboral (nombramientos permanentes);
 - l) Tiempo de servicio en el sector público (año, mes y días); y,
 - m) Valor a pagar por concepto de indemnización.
3. Formularios de Análisis/auditoría ocupacional; aprobada en el Anexo I de esta Ordenanza, resultados del levantamiento de la Plantilla de Talento Humano y Plan de Optimización y Racionalización del Talento Humano.
4. Dictamen del responsable de la gestión de Talento Humano que contendrá: 1. La determinación sucinta del asunto que se trate, 2. El fundamento, y 3. Los anexos necesarios. El dictamen contendrá, además, de forma inequívoca, *la conclusión, pronunciamiento o recomendación.*
5. Informe técnico del responsable de la gestión de Talento Humano para la ejecución del proceso de supresión de puestos, dispuesta por la autoridad nominadora deberá sustentarse en:
 - a) Las políticas, normas jurídicas, metodologías e instrumentos técnicos aprobados en el Anexo I de esta Ordenanza.
 - b) La proporcionalidad de la población laboral institucional por procesos y por unidades organizacionales;

- c) La determinación del número de puestos que serán suprimidos y el costo total de la indemnización conforme los valores señalados en la Disposición General Primera de la LOSEP;
 - d) La certificación de disponibilidad presupuestaria, emitida por la Coordinación Financiera; que servirá de base para el pago de las indemnizaciones;
 - e) Informe de haber agotado procedimiento de reubicación interna a través del análisis de partidas vacantes disponibles en la Institución donde el servidor pueda ser reubicado siempre que cumpla con el perfil del puesto vacante conforme el Art. 129 del Reglamento General de la LOSEP, y de reubicación externa a través de la certificación que expida Secretaria General respecto a las solicitudes externas para comisión de servicios del perfil del puesto a suprimir conforme el Art. 89.b de la LOSEP; y,
 - f) La base legal aplicable al caso concreto basado en razones objetivas, los fundamentos y/o causales de orden técnico, funcional y económico, que motivan la supresión del puesto específico.
6. Dictamen de la Coordinación Financiera que contendrá: 1. La determinación sucinta del asunto que se trate, 2. El fundamento y 3. Los anexos necesarios. El dictamen contendrá, además, de forma inequívoca, *la conclusión, pronunciamiento o recomendación.*
7. Resolución Administrativa que contendrá el acto administrativo debidamente motivado bajo los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad y requisitos previstos en el Art. 100 del Código Orgánico Administrativo con sustento en el dictamen del responsable de la gestión de Talento Humano institucional y certificación de disponibilidad presupuestaria.
8. Elaboración de la acción de personal de cesación de funciones a cargo del responsable de la gestión de Talento Humano institucional; y,
9. Notificación de la acción de personal por cesación de funciones y pago de la indemnización.
- En el caso de proceso de supresión de puestos y partidas, se deberá comunicar previamente a la o el servidor de la cesación por la supresión, y posteriormente proceder al pago de la indemnización y la liquidación de haberes a la o el servidor. Cumplido el pago automáticamente quedará suprimida la partida presupuestaria correspondiente al puesto, debiendo remitirse de manera inmediata al Ministerio de Trabajo para el registro correspondiente en el plazo de 30 días.
10. Anexos:
- a. Informes técnico individual con conclusiones y recomendaciones que se deriven del procedimiento realizado debidamente motivados siguiendo parámetros de congruencia, lógica, razonabilidad y comprensibilidad.
 - b. Dictamen Favorable de responsable de la gestión de Talento Humano
 - c. Certificación Financiera que justifique la existencia de la partida presupuestaria y disponibilidad económica de recursos que permitan erogar las indemnizaciones respectivas a favor del servidor que se va a suprimir.
 - d. Resolución Administrativa de supresión de puestos debidamente motivada.
 - e. Acción de personal de cesación de funciones que contenga una síntesis del proceso realizado.

La notificación seguirá las reglas generales contempladas en el artículo 164 y siguientes del Código Orgánico Administrativo.

Art. 34.- Prohibición de creación de partida eliminada. - La supresión de puesto decidido por el Director General, implica la prohibición de crear nuevamente el puesto y la partida presupuestaria durante dos años, salvo caso debidamente justificados mediante el respectivo informe técnico del responsable de la gestión de Talento Humano. Así también, no se podrá celebrar contratos ocasionales en el ejercicio fiscal en curso, en el puesto que ha sido suprimido.

Art. 35.- Registro de expedientes. – El responsable de la gestión de Talento Humano llevará un registro especial que contenga todos los soportes de la supresión de puestos en un expediente administrativo.

SECCIÓN II COMPRA DE RENUNCIA VOLUNTARIA CON INDEMNIZACIÓN

Art. 36.- De las razones técnicas, funcionales y/o económicas para efectuar compras de renunciaciones voluntarias con indemnización. - En el caso de que se inicie procesos de reestructuración institucional, racionalización u optimización del talento humano institucional, que implique las siguientes razones técnicas y/o funcionales:

- a) Supresión, fusión o reorganización de las unidades administrativas que la conforman la entidad.
- b) Reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos.
- c) Duplicidad de funciones de cargos y/o de las unidades administrativas internas.
- d) Simplificación de trámites, procedimientos o procesos.
- e) Puestos sobrevalorados.
- f) Superposición, duplicación o eliminación de actividades.
- g) Por razones económicas: Aquellas que se generan por condiciones presupuestarias adversas al Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, que obliguen a la adopción de medidas de optimización de recursos económicos que permitan la prevalencia de la prestación de servicios públicos.
- h) Racionalización del Talento Humano que podrá darse por las siguientes causas:
 - i) Racionalización de la institución, que implique supresión, fusión o reorganización de las unidades administrativas que la conforman.
 - ii) Reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad y/o debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, desconcentración, duplicación de funciones, de unidades administrativas internas o simplificación de trámites, procedimientos o procesos; todo lo cual responderá a la planificación institucional.
 - iii) Racionalización y optimización del talento humano a causa de superposición, duplicación o eliminación de actividades; y,
 - iv) Profesionalización y eficiencia en las labores a cargo del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza.
- i) Solicitud voluntaria de la o el servidor dirigida a la autoridad nominadora, en cuyo caso, el responsable de la gestión de Talento Humano emitirá un informe sobre la viabilidad técnica de acceder a la petición del servidor sin que se afecte el desenvolvimiento del área de trabajo a la que pertenece el puesto, se evaluará si se pueden reasignar funciones a otros puestos de trabajo y la necesidad de llenar la vacante con un perfil igual o superior al vigente.
- j) Baja carga laboral por puesto de trabajo asignado; y,
- k) Actualización e implementación del Manual de descripción, clasificación y valoración de puestos institucional con nuevos perfiles acorde a la reforma al estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos. En función de la revisión de la estructura orgánica institucional que requiera la actualización, reforma e implementación del Manual de puestos institucional, en el cual se asignan responsabilidades, acciones, cargos, y se establecen los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidoras y servidores de manera que se garantice el desarrollo profesional y técnico especializados con el que se pueda lograr mayores índices de eficacia, eficiencia y satisfacción frente a los clientes internos y externos.

Las causales descritas anteriormente responderán a los resultados obtenidos de la planificación anual del talento humano, actualización y/o reforma del manual de puestos, y análisis de auditoría ocupacional de cada puesto, por lo que las y los servidores serán sujetos a procesos de compra de renuncias voluntarias con indemnización, en cuyo caso se pagará la indemnización de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general vigente al año 2015 por cada año de servicio contados a partir del inicio del primer año de prestar sus servicios en el sector público, lo cual se validará con el historial laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los años en que la o el servidor público hubiere laborado en otras entidades del sector público, serán reconocidos siempre que se presente un certificado de no haber recibido indemnización o compensación económica por su desvinculación en cada institución, en caso de no existir, esa institución, deberá presentar una declaración juramentada indicando si recibió o no compensación o indemnización, y se sujetará a las penas por perjurio a que hubiere lugar.

Art. 37.- Del Plan de Desvinculación Laboral por Compra de Renuncia voluntaria con indemnización. – El responsable de la gestión de Talento Humano en función de procesos de reestructuración institucional, racionalización y optimización del talento humano podrá diseñar acorde a las necesidades institucionales un plan de desvinculación por compra de renuncia voluntaria con indemnización, conforme las causales descritas en el Art. 36 de esta Ordenanza.

Art. 38.- Procedimiento para la ejecución del Plan de Desvinculación Laboral por Compra de Renuncia Voluntaria con indemnización. - La aprobación y ejecución del plan de desvinculación laboral por compra de renuncia voluntaria con indemnización se realizará conforme al siguiente procedimiento:

1. Resolución de aprobación del Director General del inicio del estudio de compra de renuncias con indemnización, en el cual el responsable de la gestión de Talento Humano, sustente el cumplimiento de cualquiera de las razones previstas en el artículo 36 de la presente Ordenanza; así como la verificación de que los servidores públicos sujetos al presente estudio no se encuentran impedidos de ejercer cargo público de conformidad con el artículo 5 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, la certificación de las imposiciones en el sector público de los mismos;
2. Lista de asignaciones que deberá contener:
 - a) Enumeración del personal al que pertenecen las partidas presupuestarias a suprimirse de manera ascendente;
 - b) Partida presupuestaria;
 - c) Apellidos y nombres completos;
 - d) Cédula de ciudadanía o pasaporte en caso de ser extranjero;
 - e) Unidad o proceso a la que pertenece el puesto;
 - f) Denominación del puesto;
 - g) Grupo Ocupacional;
 - h) Rol del puesto;
 - i) Remuneración mensual unificada;
 - j) Régimen Laboral;
 - k) Modalidad laboral (nombramientos permanentes);
 - l) Tiempo de servicio en el sector público (año, mes y días); y,
 - m) Valor a pagar por concepto de indemnización.
3. Dictamen del responsable de la gestión de Talento Humano que contendrá: 1. La determinación sucinta del asunto que se trate, 2. El fundamento, y 3. Los anexos necesarios. El dictamen contendrá, además, de forma inequívoca, *la conclusión y recomendación*.
4. Informe técnico del responsable de la gestión de Talento Humano, para la ejecución del proceso de compra de renuncias con indemnización, dispuesta por la autoridad nominadora deberá sustentarse en:

- a) Las políticas, normas jurídicas, metodologías e instrumentos técnicos aprobados en el Anexo I de esta Ordenanza.
 - b) La proporcionalidad de la población laboral institucional por procesos y por unidades organizacionales;
 - c) La determinación del número de puestos que serán sujetos a compra de renuncias con indemnización y el costo total de la indemnización conforme los valores señalados en la Disposición General Primera de la LOSEP;
 - d) La certificación de disponibilidad presupuestaria, emitida por la Coordinación Financiera; que servirá de base para el pago de las indemnizaciones; y,
 - e) La base legal aplicable al caso concreto basado en razones objetivas, los fundamentos y/o causales de orden técnico, funcional y económico, que motivan la compra de renuncia con indemnización del puesto específico.
5. Dictamen de la Coordinación Financiera que contendrá: 1. La determinación sucinta del asunto que se trate, 2. El fundamento y 3. Los anexos necesarios. El dictamen contendrá, además, de forma inequívoca, *la conclusión, pronunciamiento o recomendación*.
 6. Resolución Administrativa que contendrá el acto administrativo debidamente motivado bajo los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad y requisitos previstos en el Art. 100 del Código Orgánico Administrativo con sustento en el dictamen del responsable de la gestión de Talento Humano y certificación de disponibilidad presupuestaria.
 7. Elaboración de la acción de personal de cesación de funciones a cargo del responsable de la gestión de Talento Humano institucional.
 8. Notificación de la acción de personal por cesación de funciones y pago de la indemnización. – Se notificará la acción de personal correspondiente, y posteriormente se procederá al pago de la indemnización y la liquidación de haberes a la o el servidor. Cumplido el pago se remitirá de manera inmediata al Ministerio de Trabajo para el registro correspondiente en el plazo de 30 días; y,
 9. Anexos:
 - a. Informes técnico individual que contenga la conclusión y recomendación aplicable al caso concreto derivada del procedimiento realizado, debidamente motivado siguiendo parámetros de congruencia, lógica, razonabilidad y comprensibilidad.
 - b. Dictamen Favorable del responsable de la gestión de Talento Humano
 - c. Certificación Financiera que justifique la existencia de la partida presupuestaria y disponibilidad económica de recursos que permitan erogar las indemnizaciones respectivas a favor del servidor que se va a suprimir.
 - d. Resolución Administrativa de supresión de puestos
 - e. Acción de personal de cesación de funciones.

La notificación seguirá las reglas generales contempladas en el artículo 164 y siguientes del Código Orgánico Administrativo. La desvinculación del personal se realizará de manera progresiva, precautelando el normal desenvolvimiento institucional.

El responsable de la gestión de Talento Humano deberá verificar los años de servicio laborados en el sector público de las servidoras y los servidores, a fin de efectuar el cálculo respectivo y no se reconocerá los años en otras entidades públicas en las que la o el servidor hubiere recibido indemnización, lo cual se comprobará con un certificado de la entidad en la que prestó sus servicios, si por alguna circunstancia la Institución no existiere o no tuviere en sus archivos la forma de constatar la información del ex servidor, este podrá presentar declaración juramentada ante Notario de ser el caso.

La liquidación de haberes se cancelará en un periodo de 30 días previo la presentación de los documentos habilitantes de declaración juramentada de fin de gestión ante la Contraloría General del Estado, acta de entrega recepción de bienes y archivos en medios magnéticos,

telemáticos y físicos a su cargo y documentos internos requeridos por la Institución, el segundo pago correspondiente a la indemnización se realizará una vez que el servidor complete la presentación de los certificados de no haber sido indemnizados en otras instituciones del Estado de ser necesario.

SECCIÓN III PLAN DE DESVINCULACIÓN VOLUNTARIA

Art. 39.- Del Plan de Desvinculación Voluntaria por Jubilación, Jubilación Forzosa por cumplimiento de edad, Renuncias Voluntarias con compensación y Retiros Voluntarios con Indemnización. – El responsable de la gestión de Talento Humano del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, será el encargado de establecer, de ser pertinente el plan de desvinculación voluntaria por: a) renuncia voluntaria con compensación, b) compra de renuncia con indemnización; y, c) retiro voluntario para acogerse a la jubilación del IESS.

El Plan Anual de Desvinculación Voluntaria, contendrá: () nombres y apellidos completos de la servidora o del servidor, () número de cédula de ciudadanía () función o rol del puesto que desempeña, () remuneración actual () edad, () sexo y, () nivel de instrucción;

Art. 40.- Procedimiento para acogerse al Plan de Desvinculación Voluntaria. - Para poder acogerse de manera voluntaria a las modalidades a), b) y c) del Art. 39 de esta Ordenanza, la servidora o servidor público del Patronato de Pastaza, deberán presentar los siguientes requisitos:

1. Solicitud escrita dirigida al Director General para incluirse en la planificación anual que será ejecutada por regla general durante el siguiente ejercicio fiscal, para lo cual deberá acompañar el historial actualizado del IESS;
2. Informe del responsable de la gestión de Talento Humano, en el que acredite cumplir los requisitos para acogerse a la jubilación del IESS, renuncia voluntaria con compensación o compra de renuncia con indemnización según corresponda. El responsable de la gestión de Talento Humano solicitará a la Dirección Financiera la certificación de disponibilidad presupuestaria para acoger las solicitudes que se presenten;
3. Certificación de disponibilidad presupuestaria por parte de la Coordinación Financiera;
4. Una vez aprobado el Plan Anual de Desvinculación Voluntaria, al primer día laborable, el responsable de la gestión de Talento Humano, mediante memorando circular pondrá en conocimiento de las servidoras y los servidores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, el inicio del Plan Anual de desvinculación voluntaria, que estará sujeto a la disponibilidad presupuestaria, señalando la forma de cálculo de la indemnización por este concepto;
5. Dentro de los quince días laborables siguientes a la fecha de notificación del memorando circular, las servidoras y los servidores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, presentarán por escrito su solicitud indicando la modalidad escogida, ante el responsable de la gestión de Talento Humano, debiendo señalar sus nombres y apellidos completos, el número de cédula de identidad o ciudadanía, cargo que desempeña y edad;
6. El responsable de la gestión de Talento Humano deberá verificar los años de servicio en la Institución y/o sector público según corresponda de las servidoras y los servidores que hubieren presentado su renuncia o retiro voluntarios con indemnización o retiro voluntario con indemnización.
7. El responsable de la gestión de Talento Humano notificará la aceptación de la modalidad escogida por la o el servidor, el cual deberá formalizar la presentación de su renuncia en la fecha que determine el responsable de la gestión de Talento Humano, recibida esta, se emitirá y notificará la acción de personal de cese de funciones correspondiente. La desvinculación del personal se realizará de manera progresiva, precautelando el normal desenvolvimiento

institucional. Si la o el servidor no presentare su renuncia a pesar de haber solicitado ser incluido en el referido plan no podrá ser escogido en futuros planes de desvinculación.

8. La indemnización o compensación según corresponda se cancelará dentro de los treinta días siguientes a partir de la notificación de la acción de personal de cese de funciones, previo la suscripción obligatoria de un acta de entrega recepción de los bienes y archivos en medios magnéticos, telemáticos y físico a su cargo y presentación de la constancia de recepción de la declaración juramentada por fin de gestión ante la Contraloría General del Estado.

El Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, atenderá el número de solicitudes en orden de prelación conforme la disponibilidad presupuestaria aprobada para cada ejercicio fiscal. Se dará prioridad a las personas que tengan 70 años o más por edad avanzada, padezcan de enfermedad catastrófica o compleja o tenga algún grado de discapacidad o tengan a su cuidado parientes con discapacidad severa hasta el cuarto grado de consanguinidad.

Las solicitudes se recibirán hasta el 31 de julio de cada año y se ejecutarán en el siguiente ejercicio fiscal previo el cronograma establecido para el efecto el cual será comunicado a la o el servidor. Por excepción el Director General podrá autorizar el inicio del plan de desvinculación voluntaria siempre que exista disponibilidad presupuestaria para ser ejecutada durante el mismo ejercicio fiscal, conforme al orden de prelación de las solicitudes o atención prioritaria a servidores que cumplan las condiciones descritas en el párrafo anterior.

El Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza pagará a las servidoras y servidores públicos conforme el siguiente detalle:

- a) Renuncia voluntaria con compensación: Las y los servidoras o servidores, que se acojan a esta modalidad, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en la Institución contados a partir del inicio del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. Para el caso de las renuncias voluntarias con compensación se estará a lo dispuesto en la disposición general décima segunda de la LOSEP y el Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2011-0158.
- b) Compra de renuncia con indemnización: Las y los servidoras o servidores, que se acojan a esta modalidad, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en la Institución contados a partir del inicio del primer año en el sector público y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. Se reconocerán todos los años siempre que el servidor presente un certificado de no haber recibido indemnización o compensación por supresión de puestos, compras de renuncias, renuncias voluntarias en otras entidades del sector público, distintas al Patronato de Pastaza
- c) Retiro voluntario para acogerse a la jubilación del IESS: Las y los servidoras o servidores, que se acojan a esta modalidad, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en la Institución contados a partir del inicio del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. Y
- d) Retiro para jubilación forzosa por haber cumplido 70 años: Las y los servidoras o servidores, que se acojan a esta modalidad, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en la Institución contados a partir del inicio del quinto año y hasta un monto máximo de

ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015.

Aquellos servidores que cumplan los requisitos para acogerse a la jubilación forzoso no podrán aplicar para las modalidades previstas en los literales a) y b) de este artículo.

La liquidación se realizará con el monto fijado en el Art. 129 de la Ley Orgánica de Servicio Público y Disposición General Única de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo No Remunerado. Este plan solo entrara en vigencia si la Institución lo convocare anualmente.

Art. 41.- Exclusión al Plan de Desvinculación Laboral. - Las servidoras o servidores que, a la fecha de aprobación del plan anual de desvinculación voluntaria, se les hubiere iniciado o esté sustanciándose un sumario administrativo, no podrán percibir su indemnización o compensación hasta la conclusión del mismo.

Concluido el proceso de sumario administrativo disciplinario en el que se establecieron responsabilidades, la indemnización o compensación prevista en esta norma no procederá en sujeción a lo dispuesto en el inciso segundo de la Décima Segunda Disposición General de la Ley Orgánica del Servicio Público.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - El Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, establecerá de manera planificada el número máximo de renuncias o solicitudes de retiro para acogerse a la jubilación a ser tramitadas con financiamiento interno y/o externa en cada año de acuerdo con este instrumento técnico-jurídico, debiendo para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes en coordinación con la Coordinación Financiera.

Segunda. – El responsable de la gestión de Talento Humano deberá:

- a) Cubrir, acorde a las necesidades institucionales de prestación del servicio, procurando vincular a personal calificado en las vacantes generadas y,
- b) Controlar los procesos de entrega recepción de información, documentación Oficial, equipos y otros bienes que estuvieren a cargo del servidor que cesa en funciones.

Tercera. - El responsable de la gestión de Talento Humano y Coordinación Financiera, efectuarán las acciones necesarias para contar con la disponibilidad de recursos presupuestarios para el pago a las servidoras y servidores de conformidad a los casos que corresponda y que se encuentran determinados en esta Ordenanza.

Cuarta. - El incumplimiento de la presentación del acta entrega - recepción de los bienes, documentos y trámites a cargo de la persona sujeta a la compensación o indemnización por proceso de desvinculación, será comunicado por el responsable de la gestión de Talento Humano a la Contraloría General del Estado para el establecimiento de responsabilidades a que hubiere lugar.

Quinta. - El responsable de la gestión de Talento Humano, remitirá la nómina completa del personal desvinculado que implique el pago de indemnizaciones o compensaciones al Ministerio de Trabajo para los efectos legales pertinentes y su registro en el plazo de 30 días contados a partir de su ejecución, esto es de la notificación de las acciones de personal y resoluciones administrativas correspondientes.

La Autoridad Nominadora con asesoramiento de Talento Humano en coordinación con la Coordinación Financiera, analizarán y determinarán la necesidad de proceder a llenar la o las partidas que quedaren vacantes por implementación del plan de desvinculación voluntaria y de compra de renuncias con indemnización y/o supresión de puestos.

Conforme lo preceptuado en el artículo 108, inciso sexto del Reglamento General a la Ley Orgánica del servicio Público, exceptúese de la indemnización prevista en esta Resolución a los servidores de libre remoción y nombramiento, con nombramientos provisionales, con nombramientos a período fijo, con contratos de servicios ocasionales, así como los puestos contemplados en el nivel jerárquico superior.

Sexta. - Motivación de los actos administrativos contenidos en las Resoluciones que resuelvan implementar supresiones de puestos y/o compra de renuncias con indemnización. - Los actos administrativos que expida el Director General deberán cumplir la debida motivación que se exige conforme los elementos constitucionales de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, conforme el Art. 76.7.I de la Constitución y Arts. 99.5 y 100 del Código Orgánico Administrativo, que se explican a continuación:

- a. Razonabilidad. - Al respecto la sentencia Nro. 009-14-SEP-CC. Caso Nro. 0526-11-EP, de la Corte Constitucional define la razonabilidad en los siguientes términos: “es el elemento mediante el cual es posible analizar las normas que han sido utilizadas como fundamento de la resolución...”

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia Nro. 089-16-SEP-CC, caso Nro. 1848-13-EP, manifestó: “implica la fundamentación en base a normas constitucionales y legales es decir en las fuentes de derechos que permiten verificar la base jurídica utilizada por el operador de justicia al momento de resolver en un caso concreto”.

- b. Lógica.- Al respecto la sentencia Nro. 069-16-SEP-CC. Caso Nro. 1883-13-EP, de la Corte Constitucional señala que éste criterio se relaciona: “no solo con la coherencia y concatenación que debe existir entre las premisas con la conclusión final, sino también con la carga argumentativa que debe existir entre las premisas con la conclusión final, sino también con la carga argumentativa que debe existir por parte de la autoridad de los razonamientos, afirmaciones y finalmente en la decisión que vaya adoptar”

1. Premisa Mayor: La enunciación de las normas y principios jurídicos aplicable al caso concreto y la determinación de su alcance.

2. Premisa menor: Corresponde a los hechos facticos relevantes que se subsumen en el presupuesto hipotético y factico de las normas y/o principios jurídicos a aplicarse.

3. Conclusión: Es la aplicación razonada y coherente de las premisas mayores y menores.

- c. Comprensibilidad.- Al respecto la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia Nro. 087-16-SEP-CC, caso 0965-10-EP; sentencia 153-15-SEP-CC, caso Nro. 1523-12-EP; sentencia 049-15-SEP-CC, caso 1974-12-EP, señala: “Es te criterio constitucional consiste en el empleo, por parte del operador de justicia, de un lenguaje claro y pertinente que permita una correcta y completa comprensión de las ideas contenidas en una determinada resolución judicial”

d. Requisitos del Art. 100 del Código Orgánico Administrativo: ESTRUCTURA LÓGICA FORMAL DE LA MOTIVACIÓN contiene los parámetros impuestos por la Corte Constitucional del Ecuador para motivar entre otros, actos administrativos como garantía del debido proceso previsto en el Art. 76.7.I de la Constitución, y así también los requisitos previsto en el Art. 100 del Código Orgánico Administrativo, conforme paso a explicar a continuación:

- a) Premisa Mayor (Norma jurídica aplicable al caso concreto y requisito 1 del Art. 100 del COA),
- b) Premisa menor: Hechos Relevantes (requisito 2 del Art. 100 del COA); y,
- c) Conclusión (Conclusión lógica del efecto de las normas invocadas y requisito 3 del Art. 100 del COA).

Séptima. - El proceso de reestructuración institucional consta de los siguientes instrumentos:

1. Actualización y reforma del Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos.
2. Actualización y reforma del Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos.
3. Levantamiento de Plantillas de Talento Humano.
4. Planificación Anual del Talento Humano 2021.
5. Plan de Racionalización y Optimización del Talento Humano.
6. Planes de Desvinculación conforme esta Ordenanza.
7. **Anexo I:** Así como de los siguientes formularios:

1. PRO-MDT-PTH-01 FOR 01 EXT Acta de validación del portafolio de productos y servicios.
2. PRO-MDT-PTH-01 FOR 02 EXT Acto resolutorio para incorporación de nuevos productos y servicios.
3. PRO-MDT-PTH-01 FOR 03 EXT Reporte de diagnóstico institucional.
4. PRO-MDT-PTH-01 FOR 04 EXT Plantilla de Talento Humano.
5. PRO-MDT-PTH-01 FOR 05 EXT Matriz de planificación del talento humano por niveles territoriales.
6. PRO-MDT-PTH-01 FOR 06 EXT Lista de asignaciones para Traslados administrativos a otras unidades o procesos internos.
7. PRO-MDT-PTH-01 FOR 07 EXT Lista de asignaciones para Traspasos de puestos a otras unidades o instituciones.
8. PRO-MDT-PTH-01 FOR 08 EXT Lista de asignaciones para Comisiones de Servicio con remuneración para la presentación de servicios en otras instituciones.
9. PRO-MDT-PTH-01 FOR 09 EXT Lista de asignaciones para Habilitación de partidas vacantes.
10. PRO-MDT-PTH-01 FOR 10 EXT Lista de asignaciones para Contratos de Servicios Ocasionales.
11. PRO-MDT-PTH-01 FOR 11 EXT Lista de asignaciones para Supresiones de puestos.
PRO-MDT-PTH-01 EXT
12. PRO-MDT-PTH-01 FOR 12 EXT Lista de asignaciones para Creaciones de puestos.
13. PRO-MDT-PTH-01 FOR 13 EXT Lista de asignaciones para Desvinculaciones de personal.
14. PRO-MDT-PTH-01 FOR 14 EXT Informe de optimización y racionalización por nivel territorial.
15. PRO-MDT-PTH-01 FOR 15 EXT Informe del plan consolidado de la planificación del talento humano.
16. PRO-MDT-PTH-01 FOR 16 EXT Acta de responsabilidad de identificación de campos de gestión del talento humano.

17. FO-VSP-DPN-SRTH-CLAS-01.01 Formulario de Análisis/Auditoria Ocupacional

Nota: El detalle de formularios descritos como Anexo I, serán de uso obligatorio dentro de la planificación anual del talento humano que corresponda a cada ejercicio fiscal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. – REESTRUCTURACION INSTITUCIONAL.- Por esta única vez, se dispone que en el plazo de hasta 120 días, la autoridad nominadora con el informe previo del responsable de la gestión de Talento Humano basados en los resultados de la consultoría de fortalecimiento institucional proceda a aprobar y ejecutar un proceso de reestructuración institucional, optimización y racionalización del talento humano para contar con un estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos, manual de puestos institucional y planificación anual de talento humano con los instrumentos técnicos que conforman el Anexo I, y, de ser pertinente establecer procesos de desvinculación por compra de renuncia y/o supresión de puestos acorde el plan de optimización y racionalización del talento humano con el objeto de reducir la masa salarial y potenciar el talento humano institucional. La Planificación Anual del Talento Humano y el Plan de Optimización y Racionalización del Talento Humano que se derive de esta transitoria deberá ser aprobada por el Director General para su ejecución e implementación.

Segunda. - Para la elaboración y ejecución del plan de desvinculación voluntaria, el responsable de la gestión de Talento Humano, pondrá en conocimiento de las y los servidores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, el inicio del plan de desvinculación que será ejecutado conforme la disponibilidad presupuestaria durante el ejercicio fiscal 2022. Este proceso se realizará en el mismo plazo señalado en la Disposición Transitoria Primera y conforme las modalidades previstas en el Art. 30 de esta Ordenanza. Para este proceso se seguirán las directrices y políticas determinados en la Disposición General Cuarta.

Tercera. – En virtud de que la Institución no contaba con los instrumentos técnicos de gestión del talento humano para la gestión e implementación del subsistema de planificación anual del talento humano, y no estaba regulado de manera autónoma su aplicación, se aprueba y valida la planificación anual del talento humano autorizada por la autoridad nominadora, de los ejercicios fiscales, cuyo inicio corre a partir del 15 de mayo de 2019 al 31 de diciembre de 2020, y del ejercicio fiscal 2021, que contiene la línea base sobre la cual se celebraron los contratos de servicios ocasionales, terminación de contratos ocasionales y cese de nombramientos provisionales. Para el ejercicio fiscal 2022 regirá la planificación anual de talento humano elaborada bajo los parámetros previstos en esta Ordenanza.

Cuarta: Directrices y políticas para procesos de reestructuración institucional. – El responsable de la gestión de Talento Humano, deberá cumplir con las siguientes directrices y políticas:

- 1.- En el término de 90 días se utilizará la medición de carga laboral con plantillas de talento humano para contar con una estructura mínima y funcional.
- 2.- No se podrá someter a procesos de supresión de puestos al personal que tenga enfermedad catastrófica o compleja y personas con discapacidad o sustituto directo o por solidaria humana, sin embargo, se someterán a la medición de cargas laborales, en caso de detectarse excedente de personal en las áreas en las cuales actualmente laboran, serán reubicados acorde al perfil que cumplan en unidades administrativas donde puedan potenciar sus capacidades. Las personas con enfermedad catastrófica o compleja se otorgará un trato preferente en el cual se reasignarán tareas acordes al rendimiento que pueda desempeñar, sin que en ningún caso pueda ser motivo de destitución, el hecho de que las evaluaciones del desempeño no cumplan

con los estándares mínimos previstos en la norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño.

3.- El responsable de la gestión de Talento Humano revisará y actualizará los perfiles en los roles profesional y no profesional vigentes en el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de puestos promoviendo la profesionalización y especialización en todas las unidades administrativas pertenecientes a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría y sustantivos o agregadores de valor.

4.- En caso de que la persona que actualmente ocupe un puesto que, luego de la elaboración de las plantillas del Talento Humano, se determine excedente podrá ser sujeto al proceso de supresión del puesto previo agotamiento del proceso de reubicación interna o externa en puestos vacantes acorde el perfil o compra de renuncia voluntaria con indemnización.

5.- Se podrán otorgar nombramientos provisionales una vez que se planifique y registre en la plataforma informática del Ministerio de Trabajo, la convocatoria de concursos de méritos y oposición, en cuyo caso se podrán otorgar bajo la causal prevista en el Art. 18 literal c) del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público. De no contarse con la convocatoria a través de la plataforma informática del Ministerio del Trabajo, *los nombramientos provisionales perderán su vigencia, debiendo cesar en funciones* por lo que una vez que se concluya el proceso de reestructuración institucional, deberá convocarse a concursos de méritos y oposición aquellos puestos que se determine su permanencia en la estructura orgánica.

6.- Hasta culminar el proceso de reestructuración institucional se faculta a la máxima autoridad, previo informe técnico del responsable de la gestión de Talento Humano y certificación de disponibilidad presupuestaria proceda a vincular personal en la modalidad de contratos ocasionales siempre que cumplan con el perfil requerido previsto en el Manual de Puestos y/o que cuente con perfiles provisionales validados por Jefe inmediato y el responsable de la gestión de Talento Humano institucional.

7.- El responsable de la gestión de Talento Humano analizará los nombramientos provisionales y contratos ocasionales del personal que cumpla funciones de obrero y en caso de determinar su estricta necesidad de contratación sujeto del régimen del Código de Trabajo, previa certificación presupuestaria, se podrá realizar el cambio de régimen laboral.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se derogan toda Ordenanza de igual jerarquía y todo acto normativo as disposiciones de igual o menor jerarquía que contradigan o se opongan a lo establecida en esta Ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL **DISPOSICION FINAL:**

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción sin perjuicio de su promulgación en la Gaceta Oficial y Dominio Web Institucional.

Dado y firmado en el despacho de la Presidenta del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, a 06 días del mes de enero del 2022.

Prof. Narcisa del Socorro Arboleda Sanabria
**PRESIDENTA DEL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL
DE PASTAZA**

Certifico que la RESOLUCIÓN N° 007-2022-PPSSPZ emitida por el DIRECTORIO DEL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA, PARA LA APROBACION DE LA CONSULTORIA PARA EL TALENTO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN REALIZADO POR LA EMPRESA FACTUMVERITAS S.A, fue discutida y aprobada en sesión ordinaria de directorio de fecha 06 de enero de 2022.

LO CERTIFICO:

Ab. Adrián Daniel Martínez Guevara
**SECRETARIO DEL DIRECTORIO DEL PATRONATO PROVINCIAL
DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA**

