

RESOLUCIÓN No. 057-DSG-2025

LA DIRECTORA DE SECRETARÍA GENERAL

CERTIFICA

Que: el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, en sesión ordinaria del 2 de junio de 2025.

CONSIDERANDO

Que, con memorando No. GADMT-DA-2025-0717-M, la Dirección Administrativa, refiere la primera reforma a la Planificación Anual de Talento Humano para el ejercicio fiscal 2025. Puesto en conocimiento mediante memorando Nro. GADMT-SC-2025-0645-M, de fecha 27 de mayo de 2025.

Que, mediante informe técnico Nro. 176 GADMT-DA-UOTH-2025, de fecha 25 de abril 2025, suscrito por la ingeniera Fanzia Cabrera Vega coordinadora de la Unidad Operativa de Talento Humano, remite la primera reforma a la planificación de talento humano 2025 para la incorporación de dos funcionarios para atender el retiro voluntario para acogerse a la jubilación con indemnización.

Que, mediante informe técnico Nro. 217- GADMT-DA-UOTH-2025, de fecha 21 de mayo de 2025, suscrito por la ingeniera Fanzia Cabrera Vega coordinadora de la Unidad Operativa de Talento Humano, remite la reforma a la planificación de talento humano para la inclusión de un proyecto de requerimiento de un ingeniero eléctrico para la contratación por honorarios profesionales.

Que, mediante informe técnico Nro. 228 -GADMT-DA-UOTH-2024, de fecha 21 de mayo de 2025, suscrito por la ingeniera Fanzia Cabrera Vega coordinadora de la Unidad Operativa de Talento Humano, remite reforma a la planificación de talento humano para llenar dos vacantes con régimen laboral Código del Trabajo.

Que, mediante resolución Nro. 117 -DSG- 2024 de la sesión ordinaria del 05 de noviembre de 2024; resolvió: Aprobar la Planificación del Talento Humano para el ejercicio fiscal 2025, con base al requerimiento mediante memorando No. GADMT-DA-2024-2029-M, en aplicación al artículo 56 de Ley Orgánica de Servicio Público

Que, la Constitución de la República del Ecuador (2008) dispone:

Artículo 229. 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.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Artículo 238. Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana.

Que, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (Registro Oficial 584, 21-VI-2024) dispone:

Artículo 5. Autonomía. La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes.

Artículo 6. Garantía de autonomía. 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 en la Constitución y las leyes de la República.

Artículo 7. Facultad normativa. Para el pleno ejercicio de sus competencias y de las facultades que de manera concurrente podrán asumir, se reconoce a los consejos regionales y provinciales concejos metropolitanos y municipales, la capacidad para dictar normas de carácter general a través de ordenanzas, acuerdos y resoluciones, aplicables dentro de su circunscripción territorial.

Artículo 53. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera.

Artículo 124. Efectividad de la autonomía. La organización y ejercicio de las competencias deberá garantizar obligatoriamente la efectividad de la autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados.

Artículo 354. Régimen aplicable. 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.



Que, la Ley Orgánica del Servicio Público (Registro Oficial 646, 18-IX-2024) dispone:

Artículo 23. Derechos de las servidoras y los servidores públicos. Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: literal e) recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley.

Artículo 47. Casos de cesación definitiva. La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: a) por renuncia voluntaria formalmente presentada; b) por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente; c) por supresión del puesto; d) por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada; e) por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción; f) por destitución; g) por revocatoria del mandato; h) por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición; i) por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización; j) por acogerse al retiro por jubilación; k) por compra de renunciaciones con indemnización; l) por muerte; y, m) en los demás casos previstos en esta ley.

Artículo 52. De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: h) estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de su competencia.

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

Que, el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público (Registro Oficial 26, 25-IV-2025)dispone:

Artículo 139. Subsistema de planificación del talento humano. El subsistema de planificación de talento humano permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida el Ministerio de Relaciones Laborales; y, de la planificación y estructura institucional y posicional.

Artículo 141. De la planificación institucional del talento humano. - Sobre la base de las



políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.

Posteriormente las UATH deberán remitir la información en el término señalado en el segundo inciso del artículo 56 de la LOSEP, para la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. La planificación del talento humano se constituirá en un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal, y se registrarán en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine.

En cumplimiento de lo determinado en el tercer y cuarto inciso del artículo 56 de la LOSEP esta disposición no será aplicable para los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, aquellas sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales; sin embargo, las UATH de estas instituciones registrarán la creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine y en el Sistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina ESIPREN en los casos que corresponda.

Artículo 142. Efectos de la planificación del talento humano. Las UATH, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambio voluntario de puestos, creación y/o supresión de puestos, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica.

Que, la ley de Seguridad Social (Registro Oficial 689,22-XX-2024) dispone:

Artículo 185. Se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales sin límite de edad. A partir del año 2006, la edad mínima de retiro para la jubilación ordinaria de vejez, a excepción de la jubilación por tener cuatrocientas ochenta (480) imposiciones mensuales, no podrá ser inferior a sesenta (60) años en ningún caso; y, en ese mismo año se la podrá modificar de acuerdo a la expectativa de vida promedio de

toda la población de esa edad, para que el período de duración de la pensión por jubilación ordinaria de vejez, referencialmente alcance quince (15) años en promedio...”

Que, el Código de Trabajo (Registro Oficial 38, 14-V-2025) dispone:

Artículo 8. Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Artículo 11. Sustituido por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El contrato de trabajo puede ser: c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; Art. 14.- Contrato tipo y excepciones. - (Sustituido por el Art. 2 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica * Documento generado por Quipux -Tena 4/8 de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Artículo 15. En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días. No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente...

Que, el Acuerdo Ministerial. NRO. MDT-2018-0185 de 30 de agosto de 2018. (Registro Oficial S. 522 03 julio 2019) dispone:

Directrices para los procesos de desvinculación de servidoras y servidores con nombramiento permanente con el fin de acogerse al retiro por Jubilación.

Artículo 5. “De los procesos de retiro por jubilación no obligatoria. - La desvinculación de retiro por jubilación no obligatoria corresponde a los servidores con nombramiento permanente en los siguientes casos: a) Aquellos que tengan menos de setenta (70) años de edad, y que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social para acogerse a la jubilación; (...)”.

Artículo 10. Es de exclusiva responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones del Estado remitir los expedientes debidamente revisados y aprobados para la validación del Ministerio del Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 7 del presente Acuerdo y demás normativa emitida para el efecto por esta Cartera

de Estado.” Para el caso de la desvinculación de retiro por jubilación no obligatoria, el pago de esta compensación se suspenderá hasta que exista disponibilidad presupuestaria; o hasta que la o el servidor cesante cumpla (70) años de edad, en cuyo caso se podrá entregar Bonos del Estado, sin perjuicio de su acceso a la jubilación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Que, el Acuerdo NO. MDT-2019-247. Refórmese la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano. (Registro Oficial S. 42 18 de septiembre 2019) dispone:

Décima Quinta.-Las instituciones contempladas en el ámbito del presente Acuerdo Ministerial podrán desvincular servidores públicos con base al literal j) del artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público, tengan aprobada o no, la Planificación del Talento Humano por el Ministerio del Trabajo, siempre que a la fecha de la presentación de la solicitud voluntaria de desvinculación, los servidores hayan cumplido con los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social y otras normas emitidas para el efecto, previo informe favorable de la UATH institucional, el cual deberá ser justificado técnicamente con el objetivo de no afectar el correcto funcionamiento institucional y la adecuada prestación de servicios a la ciudadanía. La UATH institucional deberá realizar las acciones correspondientes a fin de aprobar o actualizar su Planificación del Talento Humano, en la cual se deberá reflejar de forma obligatoria las desvinculaciones que se realizaron en aplicación de la presente disposición. Una vez aprobada la Planificación del Talento Humano, la UATH institucional remitirá los expedientes de los servidores públicos desvinculados conforme lo determinado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0185 de 30 de agosto de 2018, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 322, de 07 de septiembre de 2018 y su reforma; es decir, el pago de la compensación establecida en el artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público se realizará conforme la certificación presupuestaria disponible.

Que, las Normas De Control Interno De La Contraloría General Del Estado 407

407-01 Plan de talento humano 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.

407-03 Incorporación de personal. Las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el Manual de Clasificación de Puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño. El ingreso de personal a la entidad se efectuará previa la convocatoria,

evaluación y selección que permitan identificar a quienes por su conocimiento y experiencia garantizan su idoneidad y competencia y ofrecen mayores posibilidades para la gestión institucional.

Que, la Ordenanza que Reglamenta el Funcionamiento del Concejo Municipal del cantón Tena (2010) dispone:

Artículo 2. Facultad Normativa. Los artículos 7 y 57 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, reconoce a los concejos municipales para el pleno ejercicio de sus competencias, la capacidad para dictar normas de carácter general, a través de ordenanzas, acuerdos y resoluciones, aplicables dentro de su jurisdicción territorial.

RESOLVIÓ

PRIMERO: Aprobar la Primera Reforma a la Planificación del Talento Humano para el ejercicio fiscal 2025, con base al requerimiento mediante memorando No. GADMT-DA-2025-0717-M.

SEGUNDO. Aprobar la presente resolución con el carácter de urgente para su trámite inmediato.

Abogada Vanesa Cortez Aucay
DIRECTORA DE SECRETARÍA GENERAL

ENVIADO A:

Alcaldía/ concejales
Directores/coordinadores
EMPUDEPRO/DDSE/Cuerpo de Bomberos
Archivo