

RESOLUCIÓN No. 117-DSG-2024
LA DIRECTORA DE SECRETARÍA GENERAL

CERTIFICA

Que: el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, en sesión ordinaria del 05 de noviembre de 2024.

CONSIDERANDO

Que, con memorando No. GADMT-DA-2024-2029-M, de fecha 28 de octubre de 2024, suscrito por la ingeniera Yashira Chávez directora administrativa en la cual determina: “[...] Con fundamentación en la base legal citada y acorde a lo expuesto en el informe técnico solicito se sirva remitir al pleno del Concejo para su aprobación la Planificación del Talento Humano año 2025”.

Que, mediante memorando No. GADMT-UOTH-2024-1268-M, de fecha 28 octubre 2024 suscrito por el coordinador de la Unidad Operativa de Talento Humano, remite la Planificación Institucional de Talento Humano para el ejercicio fiscal 2025, periodo enero a diciembre del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena.

Que mediante resolución Nro. 008 el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena en sesión ordinaria del 13 de junio 2023 declara a la Municipalidad en proceso de reestructuración institucional.

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.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

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 55. Establece las competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado municipal.

Artículo 57. Literal a) el ejercicio de la facultad el ejercicio normativo en las materias de competencias del gobierno autónomo descentralizado municipal, mediante la expedición de ordenanzas cantonales, acuerdos y resoluciones.

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, el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (Registro Oficial 488, 30-I-2024) dispone:

Artículo 106. Normativa aplicable. La aprobación del Presupuesto General del Estado se realizará en la forma y términos establecidos en la Constitución de la República. En caso de reelección presidencial, el presidente reelecto enviará la proforma 30 días después de proclamados los resultados de la segunda vuelta.

En los Gobiernos Autónomos Descentralizados, los plazos de aprobación de presupuesto del año en que se posesiona su máxima autoridad serán los mismos que establece la Constitución para el Presupuesto General del Estado y este código.

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 renuncias con indemnización; l) por muerte; y, m) en los demás casos previstos en esta ley.

Artículos 55 al 60, y el Reglamento a la LOSEP, en su Título IV, Capítulo III, artículos 139 al 161, regulan el Subsistema de Planificación de Talento Humano.

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.

Artículo 57. De la creación de puestos. El Ministerio de Relaciones Laborales 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.

Artículo 65. Del ingreso a un puesto público. El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

Artículo 66. De los puestos vacantes. Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano.

Artículo 128. De la jubilación. Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, podrán acogerse a la jubilación definitiva cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las Leyes de Seguridad Social.

Que, el Reglamento a La Ley Orgánica del Servicio Público Que, el Reglamento a La Ley Orgánica del Servicio Público

Artículo 59. Convenios o contratos de pasantías y prácticas. Las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad, así mismo, las instituciones del Estado podrán celebrar convenios de práctica con los establecimientos de educación secundaria. Por estos convenios o contratos no se origina relación laboral ni dependencia alguna, no generan

derechos ni obligaciones laborales o administrativas, se caracterizan por tener una duración limitada y podrán percibir un reconocimiento económico, establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Artículo 106. Cesación de funciones por destitución. La o el servidor que haya sido destituido por una de las causales establecidas en el artículo 48 de la LOSEP y las demás previstas en el ordenamiento jurídico, cesará en su puesto, previo el sumario administrativo respectivo.

Artículo 135. Desarrollo institucional. Es el conjunto de principios, políticas, normas, técnicas, procesos y estrategias que permiten a las instituciones, organismos y entidades de la administración pública central, institucional y dependiente, a través del talento humano, organizarse para generar el portafolio de productos y servicios institucionales acordes con el contenido y especialización de su misión, objetivos y responsabilidades en respuesta a las expectativas y demandas de los usuarios internos y externos.

Artículo 130. Estructura del sistema. La administración del talento humano del servicio público, responde a un sistema integrado que está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación y desarrollo profesional; y, evaluación del desempeño. Además, se considerará como parte integrante del desarrollo del talento humano la salud ocupacional.

Para su administración y regulación el Ministerio de Relaciones Laborales emitirá las políticas, regulaciones y normas, que serán aplicadas en cada una de las instituciones públicas por parte de las UATH.

La aplicación de este sistema se soportará en la plataforma informática integrada, cuyo diseño, implementación y administración estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales. Corresponde además a las UATH el control y aplicación del sistema de remuneraciones e ingresos complementarios.

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.

Artículo 143. De los contratos de servicios ocasionales. La autoridad nominadora, podrá suscribir contratos para la prestación de servicios ocasionales, previo informe favorable de la UATH. El informe justificará la necesidad de trabajo ocasional, certificará el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSEP y este Reglamento General para el ingreso ocasional al servicio público por parte de la persona a ser contratada; para el efecto se contará con la certificación de que existen los recursos económicos disponibles en la correspondiente partida presupuestaria y se observará que la contratación no implique aumento en la masa salarial aprobada; en caso de que esta contratación implique aumento de la masa salarial aprobada, deberá obtenerse en forma previa las respectivas autorizaciones favorables.

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta un año y no podrá ser prorrogado salvo las cosas (sic) establecidos en la Ley. Una vez superado el plazo, se entenderá como necesidad institucional permanente lo que conllevará la respectiva creación del puesto, de conformidad a lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Se podrán suscribir varios contratos de servicios ocasionales entre la misma institución y la o el mismo servidor, durante un ejercicio fiscal en curso, que se pueden renovar por necesidad institucional.

De persistir la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes, la UATH planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición.

En caso de proceder a la prórroga del contrato de servicios ocasionales, no se suspende la relación entre la o el servidor y la institución contratante.

El personal sujeto a contratos de servicios ocasionales, podrá subrogar o encargarse de un puesto de aquellos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior o de la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas de los servidores públicos, para lo cual deberá cumplir con los requisitos y perfiles para el puesto a subrogar o encargarse. La UATH en el informe previo a la contratación deberá incorporar dicha posibilidad, la cual constará de manera expresa como cláusula en el contrato a suscribirse.

Si se requiere que la servidora o servidor contratado ejecute parcial o totalmente actividades o funciones distintas a las determinadas en el contrato, se podrá realizar un adendum al mismo en acuerdo entre las partes, o se deberá dar por terminado el contrato, previo al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la LOSEP y este Reglamento General, y este último caso celebrar un nuevo contrato.

Por su naturaleza, este tipo de contratos no genera estabilidad laboral alguna, no son sujetos de indemnización por supresión de puestos o partidas, incentivos para la jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compras de renuncias, compensaciones por renuncia voluntaria, licencias sin remuneración y comisiones de servicio con remuneración para estudios regulares de postgrado, no ingresarán a la carrera del servicio público mientras dure la relación contractual; sin embargo, las personas contratadas deberán cumplir con todos los requisitos y el perfil del puesto exigido en los manuales institucionales y en el Manual Genérico de Puestos.

La UATH a fin de propender a una efectiva realización de sus actividades, desde el primer momento, será responsable de la implementación de mecanismos de inducción para las y los servidores con contratos de servicios ocasionales.

Todos los contratos de servicios ocasionales celebrados por las instituciones comprendidas en el artículo 3 de la LOSEP, deberán ser registrados en el Sistema Informático Integrado del Talento Humano que implemente el Ministerio de Relaciones Laborales para el efecto.

Artículo 289. De la compensación por jubilación y retiro obligatorio. De acuerdo al inciso sexto del artículo 81 de la LOSEP, las y los servidores públicos que lleguen a los 70 años de edad y cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, obligatoriamente deberán retirarse del servicio público, percibiendo una

compensación como incentivo económico por jubilación, previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.

Las y los servidores que se encontraren en las condiciones determinadas en este artículo recibirán de las respectivas UATH una notificación en la que se les indicará que en el plazo de treinta días y contando con la disponibilidad presupuestaria suficiente en la institución, cesarán en sus funciones y serán beneficiarios de un estímulo y compensación económica según la Disposición General Primera de la LOSEP, en concordancia con el artículo 129 de la misma ley.

Cuando las y los servidores, acogieren a dichos planes, los valores a reconocerse de conformidad con el artículo 129 de Ley Orgánica del Servicio Público, serán establecidos considerando para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional que hubiere lugar. El Estado podrá pagar en bonos dichos beneficios en caso de no contar con los recursos suficientes. Podrá pagarse un porcentaje en efectivo y la diferencia en bonos. Dichos bonos tendrán un interés y plazo preferenciales y podrán ser negociados libremente. El Ministerio de Trabajo, previa coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas normará por Acuerdo la forma de pago.

Para el efecto se cumplirá obligatoriamente con el proceso y con los requisitos establecidos en la LOSEP y en el presente Reglamento General y las normas técnicas respectivas.

Que, la Norma Técnica Del Subsistema De Planificación Del Talento Humano, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0086, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 494, de 6 de mayo de 2015, el Ministerio de Trabajo emitió la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano, reformada mediante Acuerdos Ministeriales Nro.: MDT-2017-0007, de 26 de enero de 2017; Nro. MDT-2019-075, de 28 de marzo de 2019; y, Nro. MDT-2019-247 de 18 de septiembre de 2019, dispone:

Artículo 8. A la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH. 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 someterlo a la aprobación de la máxima autoridad institucional o su delegada o delegado.
- 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 y supresiones de puestos, que se sustenten en el plan de optimización y racionalización de talento humano.
- g) Elaborar la matriz de reportes consolidados de información establecida en la presente Norma Técnica; y.
- h) Absolver las consultas sobre la planificación del talento humano que formulen las autoridades y las o los servidores de la institución.

Artículo 16. 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 movimiento de personal, contrato de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos, desvinculación o supresión de puestos no fundamentada en la misma.

Artículo 17. 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.

Que, la Resolución Administrativa 012-A-GADMT, del 31 de marzo de 2021, mediante la cual se expide el Orgánico de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, en la cual en la parte pertinente consta la Misión, Visión, Atribuciones y Responsabilidades y productos por cada Dirección, Unidad y Sección de la Municipalidad.

Que, la Ordenanza Nro. 012-2015 de fecha 30 de junio del 2015, el Concejo Municipal aprobó la REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGLAMENTA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA.

Que, la Resolución Administrativa 08 DA-GADMT-2021, del 20 de julio del 2021, se expide: ACTUALIZAR EL MANUAL DE PERFIL DE PUESTOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA.

Que, la Resolución Administrativa 036-1-A-GADMT de 07 de octubre del 2021 el Lic. Carlos Guevara Barrena ALCALDE DE TENA resuelve:

Art. 2.- Disponer que la Dirección de Comunicación Institucional se transforme en Unidad Operativa de Comunicación Institucional, por tanto, el cargo de director de Comunicación Institucional a partir de enero del 2022, cambia por el de Coordinador de la Unidad Operativa de Comunicación Institucional.

Art. 3.- Autorizar la creación de la Dirección de Tecnología y Sistemas Informáticos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, con base a la actual estructura de la Unidad Operativa de Tecnología y Sistemas Informáticos que consta en el Orgánico de Gestión por procesos.

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 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.

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

Tena, 08 de noviembre de 2024

Abogada Vanesa Cortez Aucay
DIRECTORA DE SECRETARÍA GENERAL

ENVIADO A:

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