

**EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN ALAU SÍ****CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 225 de la Constitución de la República señala que el sector público comprende: Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado;

Que, el artículo 226, en concordancia con el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República, establecen la obligación de los órganos del Estado, sus servidoras y servidores a ejercer las competencias y obligaciones que le sean establecidas en la Constitución y la ley, pero al mismo tiempo señala el carácter justiciable de los derechos;

Que, los artículos 229 y 233 de la Constitución de la República, al mismo tiempo definen quienes son las servidoras y los servidores públicos, reconociendo además que los derechos de los mismos son irrenunciables y establece el órgano encargado de su tutela en materia de recursos humanos y remuneraciones; de la misma manera, regula el ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, estabilidad, sistemas de remuneración y cesación de funciones, no permitiendo que ningún servidor o servidora esté exento de responsabilidad;

Que, el artículo 238 de la Constitución de la República establece que: 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. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional;

Que, el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización determina que: 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. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional;

Que, el artículo 7 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala: 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;

e

Que, el artículo 53 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización determina: Naturaleza jurídica.- Los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y, ejecutiva previstas en este Código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden;

Que, el artículo 57 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala las atribuciones del concejo municipal: Al concejo municipal le corresponde. El ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado municipal, mediante la expedición de ordenanzas cantonales, acuerdos y resoluciones;

Que, el artículo 338 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala: Estructura administrativa.- 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. La estructura administrativa será la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de las competencias de cada nivel de gobierno, se evitará la burocratización y se sancionará el uso de cargos públicos para el pago de compromisos electorales;

Que, el artículo 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización determina: 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 artículo 356 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización establece: De los servidores públicos ejecutivos de los gobiernos autónomos descentralizados.- Los ejecutivos son la máxima autoridad de cada gobierno autónomo descentralizado, cumplirán sus funciones a tiempo completo y no podrán desempeñar otros cargos ni ejercer la profesión, excepto la cátedra universitaria en los términos previstos en la Constitución y la ley. De esta disposición se excluye el ejecutivo del gobierno parroquial rural;

Que, el artículo 358 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización establece que: Los miembros de los órganos legislativos de los gobiernos regionales, metropolitanos, municipales y parroquiales rurales son autoridades de elección popular que se regirán por la ley y sus propias normativas, percibirán la remuneración mensual que se fije en acto normativo o resolución, según corresponda al nivel de gobierno. En ningún caso la remuneración mensual será superior al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración del ejecutivo del respectivo nivel de gobierno, y se deberá considerar irrestrictamente la disponibilidad de recursos. En el caso de los vocales de los gobiernos parroquiales rurales este porcentaje no podrá ser superior al cuarenta por ciento (40%);

Que, el artículo 359 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece que: Servidores de libre nombramiento y remoción.- El procurador síndico, el tesorero, los asesores y los directores de los gobiernos regional, provincial, metropolitano y municipal, son funcionarios de libre nombramiento y remoción designados por la máxima autoridad ejecutiva del respectivo nivel de gobierno. Estos funcionarios serán designados previa comprobación o demostración de sus capacidades en las áreas en que vayan a asesorar o a dirigir;

Que, el artículo 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización determina: Administración.- 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 o resoluciones de las juntas parroquiales rurales;

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece: Ámbito.- Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: numeral 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales;

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 3, numeral 4, en el inciso segundo, explícitamente determina que: Las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general;

Que, el literal d) del artículo 51 y el artículo 114 de la Ley Orgánica del Servicio Público facultan al Ministerio de Trabajo como órgano rector, a establecer consejos consultivos para realizar estudios técnicos relacionados a las remuneraciones e ingresos complementarios del sector público, que permitan fijar las respectivas escalas remunerativas;

Que, el último inciso del artículo 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que corresponde a las Unidades de Administración del Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado del desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional;

Que, los artículos 62 y 163 de la Ley Orgánica del Servidor Público y su Reglamento General establecen que en el caso de los gobiernos autónomos descentralizados, sus

entidades y regímenes especiales, procederán a diseñar y aplicar su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los pisos y techos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por esta cartera de Estado. En todo momento los gobiernos autónomos descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica;

Que, la Disposición Transitoria Tercera de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que: *“En caso de que la remuneración mensual unificada de las o los servidores públicos, sea superior al valor señalado en el correspondiente grado de las escalas expedidas por el Ministerio de Trabajo, mantendrán ese valor mientras sean titulares de los puestos, siempre que su remuneración haya sido fijada legalmente. Una vez que el puesto quede vacante por el cumplimiento del período fijo o por cualquier otra causal y sea ocupado por la misma o diferente persona, la remuneración mensual unificada del mismo se ajustará al valor previsto en las mencionadas escalas. Los servidores públicos que estén comprendidos dentro de la carrera del servicio público y que sean promovidos a un puesto de mayor remuneración, se acogerán inmediatamente a la nueva remuneración; en el caso de que esta siga siendo inferior a la que venía percibiendo, continuará la remuneración superior hasta que esta se adapte a la remuneración establecida en el grado de la escala respectiva, ya sea por ascenso o por el proceso de homologación si es el caso. En los casos previstos en los incisos precedentes, no se procederá al aumento del valor de la remuneración del puesto hasta que el mismo se equipare con las tablas expedidas por la Cartera de Estado señalada. Si la remuneración mensual unificada de servidoras o servidores públicos de libre nombramiento o remoción fuere superior a las escalas emitidas por el Ministerio de Trabajo, ésta se ajustará inmediatamente a dichos grados. Si la remuneración mensual unificada de servidoras y servidores públicos contratados bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, fuere mayor a la establecida en los grados de valoración de las escalas emitidas por el Ministerio de Trabajo, la suscripción o renovación de los mismos, en caso de darse, deberá ajustarse inmediatamente a los valores establecidos por dicho Ministerio, sin perjuicio de las acciones que pudieran efectuarse de ser el caso, ante el incumplimiento de las normas legales vigentes a las fechas de suscripción de los respectivos contratos;*

Que, la Disposición Transitoria Décima de la Ley Orgánica del Servicio Público, 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 nomas técnicas, de conformidad con la Constitución y esta Ley (...);”*

Que, el artículo 104 de la Ley Orgánica del Servicio Público ordena: Los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras y servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia,

responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración;

Que, el artículo 120 de la Ley Orgánica del Servicio Público determina: Régimen de remuneraciones y control.- El Ministerio de Finanzas y todos los funcionarios autorizados para el egreso de fondos públicos, se regirán en lo concerniente al pago de remuneraciones por las disposiciones de esta Ley, sin perjuicio a lo dispuesto en leyes sobre la materia; y, corresponderá a la Contraloría General del Estado y a las auditorías internas de cada entidad, vigilar el cumplimiento de las respectivas normas legales;

Las reformas a remuneraciones, requeridas por la aplicación de esta Ley y su Reglamento, se sujetarán al principio de que ningún servidor o servidora sufrirá la pérdida de remuneración como resultado de la clasificación de su puesto;

Que, el artículo 163 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público determina: Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.- La resolución que expida el Ministerio de Trabajo con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos. La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica. Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Trabajo;

Que, el artículo 247 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público señala que: Las remuneraciones de las y los servidores de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se contemplarán como un porcentaje de la remuneración mensual unificada de la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado, sus entidades y regímenes especiales, correspondiente, las que no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan;

Que, mediante Acuerdo Ministerial N° MRL-2011-00140, del 31 de mayo de 2011, el Ministerio de Trabajo, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el literal i) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 114 de su Reglamento General, acuerda conformar el Consejo Consultivo entre el Ministerio de Relaciones Laborales y la Asociación de Municipales del Ecuador;

Que, mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0060, publicado en el Registro Oficial N° 469 del 26 de marzo de 2015, el Ministerio de Trabajo expide la escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales;

Que, mediante Registro Oficial N° 946 del jueves 16 de febrero de 2017, se publicó el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0306, en el que se expide la Reforma a la Escala de Techos y Pisos de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de las y los Servidores Públicos de los Gobierno Autónomos Descentralizados Municipales;

Por las consideraciones expuestas y en uso de las facultades que le concede la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización expide la siguiente:

ORDENANZA PARA LA VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y LA ESCALA DE REMUNERACIONES MENSUALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ALAU SÍ.

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES ÁMBITO, OBJETO Y DEFINICIÓN

Art. 1.- Ámbito.- La presente Ordenanza rige para todas las servidoras y servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, las personas que presten servicios al amparo de lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Art. 2.- Objeto.- Esta Ordenanza tiene por objeto establecer instrumentos, mecanismos y herramientas técnicas, que regulan las políticas, procedimientos y procesos relacionados con la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí; con el fin de propiciar eficiencia y eficacia que permita el desarrollo institucional continuo, motivación de las servidoras y servidores, aplicando el sistema integrado de desarrollo del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí.

Art. 3.- Servidoras y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí.- Son servidoras y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, el Alcalde o la Alcaldesa, las y los concejales, las servidoras y servidores y todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen o presten servicios en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, por los que perciban una remuneración mensual.

CAPÍTULO II DE LA CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Sección 1. Clasificación de puestos.

Art. 4.- Subsistema de clasificación de puestos.- El subsistema de clasificación de puestos del sector público es un componente del sistema integrado de administración del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí. Dicho subsistema dicta las políticas, normas estandarizadas, métodos y procedimientos para describir, valorar y clasificar los puestos del servicio público del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí.

La clasificación, descripción y valoración de puestos se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico, experiencia y responsabilidad y el desempeño de los puestos de las servidoras y servidores públicos municipales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí.

Art. 5.- Administración del subsistema.- La unidad de talento humano administrará el subsistema de clasificación de puestos de las servidoras y servidores públicos municipales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí. Dicho subsistema contendrá el perfil de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y todos los requerimientos para ocupar dichos cargos. Será de uso obligatorio dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, para todo nombramiento y demás movimientos del personal.

Art. 6.- Sustentos del subsistema.- La descripción, valoración y clasificación de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, estará acorde con la estructura administrativa funcional y su sistema integrado de desarrollo del talento humano.

El subsistema de clasificación de puestos permitirá contar con información necesaria para definir las políticas de administración técnica del talento humano, así como capacitar y desarrollar la carrera de las servidoras y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí.

Los niveles estructurales de puestos y grupos ocupacionales se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del proceso de descripción, valoración y clasificación de puestos, garantizando igualdad de oportunidades de ingreso, ascenso, clasificación, desarrollo del talento humano y remuneraciones, respetando el principio igual trabajo, igual remuneración.

Art. 7.- Roles de los puestos.- Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejarán en los puestos de trabajo que integren cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles:

| NIVEL | ROLES |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| NO PROFESIONAL | Administrativo. |
| | Ejecución de procesos de apoyo. |
| NO PROFESIONAL /PROFESIONAL | Técnico. |
| | Ejecución de procesos. |
| | Ejecución y coordinación de procesos. |
| DIRECTIVO | Nivel jerárquico superior 3. |
| | Nivel jerárquico superior 4. |
| EJECUTIVO | Máxima autoridad institucional. |

Art. 8.- Niveles estructurales y grupos ocupacionales.- Cada nivel estructural y grupo ocupacional estará conformado por un grupo de puestos específicos con similar valoración, independientemente de los procesos institucionales en los que actúan. Los niveles estructurales y grupos ocupacionales se organizarán de la siguiente manera:

| GRADO | GRUPO OCUPACIONAL | NIVEL |
|-------|--|----------------|
| 1 | Servidor público municipal servicios 1 | NO PROFESIONAL |
| 2 | Servidor público municipal servicios 2 | NO PROFESIONAL |
| 3 | Servidor público municipal 1 | NO PROFESIONAL |
| 4 | Servidor público municipal 2 | NO PROFESIONAL |
| 5 | Servidor público municipal 3 | NO PROFESIONAL |
| 6 | Servidor público municipal 4 | PROFESIONAL |
| 7 | Servidor público municipal 5 | PROFESIONAL |
| 8 | Servidor público municipal 6 | PROFESIONAL |
| 9 | Servidor público municipal 7 | PROFESIONAL |
| 10 | Servidor público municipal 8 | PROFESIONAL |
| 11 | Servidor público municipal 9 | PROFESIONAL |
| 12 | Servidor público municipal 10 | PROFESIONAL |
| 13 | Servidor público municipal 11 | PROFESIONAL |
| NJS3 | Directivo 3 | DIRECTIVO |
| NJS4 | Directivo 4 | DIRECTIVO |

Art. 9.- Descripción de los puestos.- Constituirá el resultado del análisis de cada puesto y registrará la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en la organización, a través de la determinación de su rol que definirá la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las unidades y los procesos organizacionales.

En el perfil de exigencias se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas para el desempeño del puesto según el proceso interno. La información proporcionada en la descripción de puestos servirá de base para la valoración y clasificación de los mismos.

Sección 2.
Valoración de puestos.

Art. 10.- Valoración de puestos.- Es el conjunto de procedimientos, metodologías, componentes y factores de valoración, con el fin de calificar la importancia y relevancia de los puestos en las unidades o procesos organizacionales, a través de la medición de su valor agregado o contribución al cumplimiento de portafolio de productos y servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

La valoración de puestos se desarrollará por cada unidad administrativa, a cargo de una comisión integrada por el Alcalde o su delegado, el Presidente de la comisión de lo laboral o su delegado, el Jefe o jefa de la unidad de talento humano o su delegado.

La comisión se reunirá con sus tres miembros previa convocatoria de la unidad de talento humano y sus decisiones serán debidamente motivadas de acuerdo a los formularios de valoración de puestos, los mismos que actuarán con voz y voto. En esta comisión participará un representante de la Asociación de empleados municipales o su delegado en calidad de veedor.

Esta comisión, sobre la base de las descripciones de puestos y perfiles de existencias, valorará los puestos que conforman la estructura ocupacional institucional, con el fin de ordenarlos o agruparlos en los niveles estructurales y grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas establecida en esta ordenanza.

Art. 11.- De los factores para la valoración de los puestos.- La valoración de los puestos se realizará considerando factores de: Competencia, complejidad del puesto y responsabilidad, los que han sido jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:

| FACTORES | SUBFACTORES | PONDERACIÓN | SUBTOTAL |
|------------------------|-----------------------------|-------------|----------|
| Competencias | Instrucción formal | 200 | 550 |
| | Experiencia | 150 | |
| | Habilidades de gestión | 100 | |
| | Habilidades de comunicación | 100 | |
| Complejidad del Puesto | Condiciones de trabajo | 50 | 200 |
| | Toma de decisiones | 150 | |
| Responsabilidad | Rol del puesto | 150 | 250 |

| | | | |
|---------------------|-----------------------|-------------|-------------|
| | Control de resultados | 100 | |
| Total Puntos | | 1000 | 1000 |

Art. 12.- De las competencias.- Son conocimientos asociados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de las funciones a través de los subfactores de:

- a) **Instrucción formal.-** Conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios formales, competencia necesaria para que el servidor desempeñe eficientemente el puesto:

| NIVEL | TIPO DE INSTRUCCIÓN | PUNTOS |
|----------------|-----------------------------|--------|
| No profesional | Nivel de educación básica | 34 |
| No profesional | Bachillerato | 68 |
| No profesional | Egresado | 102 |
| Profesional | Nivel técnico o tecnológico | 136 |
| Profesional | Tercer nivel | 170 |
| Profesional | Especialización | 10 |
| Profesional | Cuarto nivel - maestría | 20 |
| Profesional | Cuarto nivel - PHD | 30 |

Criterios de valoración:

| TIPO DE INSTRUCCIÓN | PUNTOS |
|-----------------------------|--|
| Nivel de educación básica | Nivel de instrucción básica. |
| Bachillerato | Estudios formales de educación media. |
| Egresado | Estudios realizados en una institución de educación superior por culminar. |
| Nivel técnico o tecnológico | Estudios técnicos de una rama u oficio. |
| Tercer nivel | Estudios adquiridos en una institución de educación superior. |
| Especialización | Suficiencia o dominio de una rama. |
| Cuarto nivel-maestría | Dominio en una disciplina organizacional, científica o administrativa. |
| Cuarto Nivel - PHD | Conocimientos en una rama científica adicional. |

- b) **Experiencia.-** Aprecia el nivel de experticia necesaria para el desarrollo eficiente del rol, atribuciones y responsabilidades asignados al puesto en función del portafolio de productos y servicios definidos en las unidades o servicios organizacionales:

| ROL | AÑOS DE EXPERIENCIA | PUNTAJE |
|---------------------------------------|---------------------|---------|
| Administrativo. | 6 meses | 30 |
| Ejecución de procesos de apoyo. | 1 año | 60 |
| Ejecución de procesos. | 2 años | 90 |
| Ejecución y coordinación de procesos. | 3 años | 120 |
| Nivel directivo. | 4 años | 150 |

- c) **Habilidades de gestión.-** Competencias que permiten administrar los sistemas y procesos organizacionales, sobre la base del nivel de aplicación de la planificación, organización, dirección y control:

| NIVEL | DESCRIPCIÓN | PUNTAJE |
|-------|---|---------|
| 1 | El trabajo se desarrolla de acuerdo a instrucciones detalladas, trabajo rutinario. | 30 |
| 2 | El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias. | 60 |
| 3 | El trabajo se efectúa con flexibilidad en los procedimientos. Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto. Controla el avance y los resultados de las propias actividades del puesto. | 90 |
| 4 | Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo. | 120 |
| 5 | Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso. Maneja y asigna recursos de la unidad o proceso. Dirige y asigna responsabilidades a los equipos de trabajo. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados del área o proceso. | 150 |

- d) **Habilidades de comunicación.-** Competencias que requiere el puesto y que son necesarias para disponer, transferir y administrar información; a fin de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos. Valora el trabajo en equipo, persuasión, seguridad, firmeza, orientación de servicio y facilitación de relaciones:

| NIVEL | DESCRIPCIÓN | PUNTAJE |
|-------|--|---------|
| 1 | El puesto requiere de una red mínima de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros. | 10 |

| | | |
|---|---|----|
| 2 | Establece una red básica de contactos de labores para asegurar la eficacia de su trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo. | 20 |
| 3 | Establece una red moderada de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo técnico. | 30 |
| 4 | Establece una red amplia de contactos internos. El puesto ejecuta actividades de supervisión de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar apoyo técnico especializado. | 40 |
| 5 | El puesto requiere establecer una red amplia y consolidada de contactos de trabajo internos y externos a la organización. El puesto ejecuta actividades de integración y coordinación de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar asesoría y asistencia. | 50 |

Art. 13.- De la complejidad del puesto.- Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios que realizan las unidades o procesos organizacionales a través de los siguientes subfactores:

- a) **Condiciones de trabajo.-** Análisis de las condiciones ambientales y físicas que implique riesgos ocupacionales al que está sujeto el puesto, considerando entre estos los ruidos de equipos, niveles de estrés y exposición a enfermedades:

| NIVEL | DESCRIPCIÓN | PUNTAJE |
|-------|---|---------|
| 1 | Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implica riesgos ocupacionales. | 10 |
| 2 | Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas con baja incidencia de riesgos ocupacionales. | 20 |
| 3 | Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican medianas posibilidades de riesgos ocupacionales. | 30 |
| 4 | Desarrolla sus actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican considerable riesgo ocupacional. | 40 |
| 5 | Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica alto riesgo ocupacional. | 50 |

- b) **Toma de decisiones.-** Es la capacidad de análisis de problemas y construcción de alternativas de solución para cumplir la misión y objetivos de las unidades o procesos organizacionales. Valora el conocimiento de la organización, análisis, innovación, creatividad y solución de problemas:

| NIVEL | DESCRIPCIÓN | PUNTAJE |
|-------|--|---------|
| 1 | Las decisiones dependen de una simple elección, con mínima incidencia en la gestión institucional. | 40 |

| | | |
|---|--|-----|
| 2 | La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con baja incidencia en la gestión institucional. | 80 |
| 3 | La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional. | 120 |
| 4 | La toma de decisiones requiere un análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con significativa incidencia en la gestión de la unidad administrativa a la que pertenece. | 160 |
| 5 | La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas de solución, con trascendencia en la gestión de las direcciones que tienen a su cargo, de la institución y de las autoridades a quienes brindan asesoría directa. | 200 |

Art. 14.- De la responsabilidad.- Examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en relación con el logro de los productos y servicios de la unidad o proceso organizacional, a través de los siguientes subfactores:

- a) **Rol del puesto.-** Es el papel que cumple el puesto en la unidad o proceso organizacional, definida a través de su misión, atribuciones, responsabilidades y niveles de relaciones internas y externas, para lograr los resultados orientados a la satisfacción del cliente:

| NIVEL | TIPO DE ROL | DESCRIPCIÓN | PUNTAJE |
|----------------|--|---|---------|
| No profesional | Administrativo | Constituyen los puestos que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo | 30 |
| | Ejecución de procesos de apoyo y tecnológico | Constituyen los puestos que ejecutan actividades de asistencia técnica y tecnológica. | 60 |
| Profesional | Ejecución de procesos | Constituyen los puestos que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional. | 90 |
| | Ejecución y coordinación de procesos | Constituyen los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales. | 120 |
| | Directivo | Le corresponde a estos puestos direccionar, coordinar, liderar y controlar una unidad que integra varios procesos o subprocesos organizacionales. | 150 |

- b) **Control de resultados.**- Es el responsable directo de las actividades, atribuciones y responsabilidades de la unidad o proceso organizacional, para lograr los objetivos trazados:

| NIVEL | DESCRIPCIÓN | PUNTAJE |
|-------|---|---------|
| 1 | Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados. | 10 |
| 2 | El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos. | 20 |
| 3 | Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos. Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados. | 30 |
| 4 | Responsable de los resultados de equipos de trabajo o unidades administrativas. Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios, asignación de recursos. Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. | 40 |
| 5 | Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios, en función de la demanda de los clientes. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo de la Dirección que tiene a su cargo y que le permitan atender el portafolio de productos y servicios. Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados. Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados. | 50 |

Art. 15.- Escala de intervalos de valoración.- Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales se definirá el grupo ocupacional que le corresponde de acuerdo a la siguiente escala:

| GRADO | GRUPO OCUPACIONAL | INTERVALOS | |
|-------|--|------------|-------|
| | | DE | HASTA |
| 1 | Servidor público municipal servicios 1 | 194 | 241 |
| 2 | Servidor público municipal servicios 2 | 242 | 288 |
| 3 | Servidor público municipal 1 | 289 | 336 |
| 4 | Servidor público municipal 2 | 337 | 383 |
| 5 | Servidor público municipal 3 | 384 | 431 |
| 6 | Servidor público municipal 4 | 432 | 479 |
| 7 | Servidor público municipal 5 | 480 | 526 |
| 8 | Servidor público municipal 6 | 527 | 574 |
| 9 | Servidor público municipal 7 | 575 | 621 |
| 10 | Servidor público municipal 8 | 622 | 669 |
| 11 | Servidor público municipal 9 | 670 | 717 |
| 12 | Servidor público municipal 10 | 718 | 764 |
| 13 | Servidor público municipal 11 | 765 | 812 |

| | | | |
|------|-------------------------------|-----|------|
| NJS3 | Servidor público municipal 12 | 813 | 859 |
| NJS4 | Servidor público municipal 13 | 860 | 907 |
| NJS3 | Directivo 3 | 908 | 955 |
| NJS4 | Directivo 4 | 956 | 1000 |

Art. 16.- Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos y funciones.- La unidad de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Alausí, elaborará y mantendrá actualizado el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y Funciones, que será expedido mediante resolución por el Alcalde. Contendrá la estructura de puestos en sus diferentes niveles o procesos, definición de puestos de cada grupo ocupacional, descripción específica y perfil de exigencia de los mismos.

Art. 17.- De la clasificación del personal.- El proceso de clasificación de las servidoras y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí se llevará a cabo luego de un proceso de análisis de perfiles por parte de los miembros de la comisión técnica.

Art. 18.- Resoluciones administrativas motivadas.- El Alcalde o Alcaldesa será la autoridad competente para expedir las resoluciones correspondientes derivadas de la implementación del subsistema de clasificación de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, conforme al presupuesto y capacidad económica institucional.

Art. 19.- Disponibilidad presupuestaria.- Las afectaciones económicas que genere el proceso de descripción, valoración y clasificación de puestos y funciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí deberán encontrarse debidamente presupuestadas. La norma, acto decisorio o acción de personal que fije la remuneración de una servidora o servidor no podrá ser aplicable si no existe la partida presupuestaria con la disponibilidad efectiva de fondos.

Art. 20.- Restricciones.- Los procesos de revisión de la descripción, valoración y clasificación de puestos y funciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, procederán específicamente en los casos en que los puestos se encuentren creados por reorganización institucional legalmente aprobada.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE REMUNERACIONES

Art. 21.- Derecho a remuneración.- Tienen derecho a remuneración mensual unificada el Alcalde o Alcaldesa, los concejales, los funcionarios y servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí con nombramiento o contrato de servicios ocasionales.

Los ingresos de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, comprenden:

1. La remuneración mensual unificada del servidor público conforme la Ley Orgánica del Servicio Público;
2. La décimo tercera remuneración, que es la asignación complementaria equivalente a la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el empleado, durante el año calendario vigente; y que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí pagará a sus servidores conforme a la ley; y,
3. El décimo cuarto sueldo, es una bonificación adicional que se paga a los funcionarios y servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, en su calidad de bono escolar y equivale a una remuneración mensual unificada del trabajador privado en general.

Art. 22.- Remuneraciones.- Son aquellas retribuciones económicas que se pagan a los servidores, por la ejecución de procesos en función a sus competencias y prestación de servicios, licencias remuneradas o incentivos laborales, entre ellos tenemos:

- a) Las licencias remuneradas, son reconocimientos que se hacen a los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, por motivo de enfermedad, calamidad doméstica, maternidad, estudios, prestación de servicios en otras instituciones, por capacitaciones en el exterior, entre otras; y,
- b) Subrogaciones, cuando un servidor del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, deba subrogar en el ejercicio de sus funciones, a otro del nivel jerárquico superior tendrá derecho a recibir la diferencia de la remuneración unificada, que corresponda al funcionario respectivo, durante el tiempo que dure el reemplazo, a partir de la fecha que se inicia tal subrogación sin perjuicio del derecho del titular.

Art. 23.- Escalas remunerativas.- Se establece en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, la siguiente escala de remuneraciones, esto es de conformidad a los Acuerdos Ministeriales N° MDT-2015-0060 del 26 de marzo del 2015 y N° MDT-2016-0306 del 29 de diciembre del 2016, expedido por el Ministerio de Trabajo y modificado de acuerdo a las exigencias institucionales:

La remuneración de los concejales será igual al 50% de la remuneración percibida por el Alcalde o Alcaldesa.

| NIVELES | ROL | GRUPO OCUPACIONAL | GRADO | RMU |
|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-------|--------|
| Servidor no profesional | Administrativo | Servidor Público de Servicios 1 | 1 | 553,00 |
| | | Servidor Público de Servicios 2 | 2 | 585,00 |
| | Ejecución de procesos de apoyo | Servidor Público Municipal 1 | 3 | 622,00 |
| | | Servidor Público Municipal 2 | 4 | 675,00 |
| | | Servidor Público Municipal 3 | 5 | 733,00 |
| Ejecución de procesos | | Servidor Público Municipal 4 | 6 | 817,00 |
| | | Servidor Público Municipal 5 | 7 | 901,00 |

| | | | | |
|---|--------------------------------------|-------------------------------|------|----------|
| Servidor no profesional/ profesional | Ejecución y coordinación de procesos | Servidor Público Municipal 6 | 8 | 986,00 |
| | | Servidor Público Municipal 7 | 9 | 1.086,00 |
| | | Servidor Público Municipal 8 | 10 | 1.212,00 |
| | | Servidor Público Municipal 9 | 11 | 1.412,00 |
| | | Servidor Público Municipal 10 | 12 | 1.676,00 |
| | | Servidor Público Municipal 11 | 13 | 1.760,00 |
| Libre nombramiento y remoción | Directivo | Directivo 3 (Asesor) | NJS3 | 2.034,00 |
| | | Directivo 4 (Directores) | NJS4 | 2.226,00 |
| Elección popular | Ejecutivo | Concejales | N/A | 2.254,00 |
| | | Alcalde | N/A | 4.508,00 |

Art. 24.- Pagos.- El pago de las remuneraciones determinadas en los artículos precedentes, se realizará hasta el último día laborable del mes.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- De la actualización de las remuneraciones.- Si en lo posterior el ente regulador en materia de remuneraciones Ministerio de Trabajo, modificare los valores correspondientes a los pisos y techos, establecidos para los servidores municipales, el Alcalde a través de resolución administrativa y previo informe técnico, financiero y legal procederá a modificar si fuere pertinente.

SEGUNDA.- Prevalencia.- Las disposiciones de la presente ordenanza prevalecen sobre cualquier otra disposición de igual o menor jerarquía referente a las remuneraciones de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- No se reducirá la remuneración de ningún servidor del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, cuando las remuneraciones mensuales unificadas sean superiores a las remuneraciones establecidas para cada grado en la presente ordenanza, se mantendrán congeladas hasta cuando se equiparen, de lo cual el responsable de talento humano comunicará en forma inmediata a la dirección financiera.

SEGUNDA.- La aplicación de la escala de remuneraciones establecida en el artículo 23 de la presente Ordenanza se realizará mediante pago retroactivo a partir de 1 de enero del año 2020 para los servidoras y servidores que forman parte de la municipalidad respecto a la homologación salarial conforme lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público.

TERCERA.- La unidad administrativa de talento humano actualizará las acciones de personal que sean necesarias para la aplicación de la presente Ordenanza.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.- La presente Ordenanza es complementaria y no supletoria de la Ley Orgánica del Servicio Público ni del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público.

SEGUNDA.- Deróguese la Ordenanza que Establece la Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas para el Ejecutivo y los Servidores de Libre Nombramiento y Remoción del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, expedida el 31 de marzo de 2015, y, la Ordenanza que Reforma a la Ordenanza que Establece la Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas para el Ejecutivo y los Servidores de Libre Nombramiento y Remoción del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, expedida el 29 de enero de 2016; y demás normas expedidas por el concejo municipal de igual o menor jerarquía en materia de escala de remuneraciones, clasificación y valorización de puestos que se contrapongan a la presente Ordenanza.

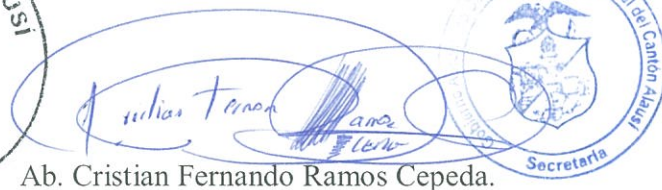
TERCERA.- La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir de la fecha de su sanción y se publicará en la página web institucional y el Registro Oficial.

Dado y firmado en la sala de sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí, a los 30 días del mes de junio de 2020.



Ing. Aurio Rodrigo Rea Yanes.

ALCALDE DEL CANTÓN ALAUSÍ.



Ab. Cristian Fernando Ramos Cepeda.

SECRETARIO DE CONCEJO.



CERTIFICACIÓN: Abg. Cristian Fernando Ramos Cepeda, Secretario del Concejo Municipal del Cantón Alausí, certifico que la ORDENANZA PARA LA VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y LA ESCALA DE REMUNERACIONES MENSUALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ALAUSÍ, fue analizada, discutida y aprobada en primer debate en sesión extraordinaria de concejo el día domingo 14 de junio de 2020, y en segundo debate en sesión ordinaria de concejo el día martes 30 de junio de 2020.

Alausí, 30 de junio de 2020.



Ab. Cristian Fernando Ramos Cepeda.

SECRETARIO DE CONCEJO DEL GOBIERNO

AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ALAUSÍ

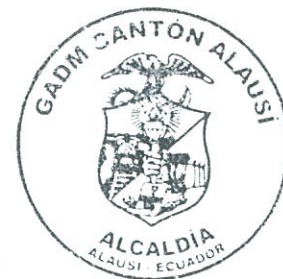


ALCALDÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ALAU SÍ. Alausí, lunes 6 de julio de 2020, de conformidad con lo que dispone los artículos 322 y 324, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, sanciono y dispongo la promulgación de la ORDENANZA PARA LA VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y LA ESCALA DE REMUNERACIONES MENSUALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ALAU SÍ, en la página web institucional y en el Registro Oficial.



Ing. Aurio Rodrigo Rea Yanes.

**ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ALAU SÍ.**



SECRETARÍA DE CONCEJO. Alausí, lunes 6 de julio de 2020, certifico que sancionó, firmó y ordenó la promulgación de la presente Ordenanza el Ing. Aurio Rodrigo Rea Yanes Alcalde del cantón Alausí.



Ab. Cristian Fernando Ramos Cepeda.

**SECRETARIO DE CONCEJO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ALAU SÍ.**



