GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN CELICA
ALCALDIA
CELICA-LOJA - ECUADOR

Ec. Manuel Orbe Jumbo
ALCALDE DEL CANTON CELICA

CERTIFICACION.- La suscrita secretaria del Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Celica, CERTIFICA, que el señor Alcalde del Cantón Celica **SANCIONÓ** la ordenanza que antecede. En la fecha señalada, Lo Certifico.- Celica 27 de Julio del 2015.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN CELICA
SECRETARÍA GENERAL
CELICA-LOJA - ECUADOR

Ab. Aurea Jimbo Manzanillas.
SECRETARIA GENERAL DEL
CONCEJO DEL GADMCC

Instancia dia miércoles 08 de julio del año 2015, por el Consejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Celica.

Lo certifico.-

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN CELICA
SECRETARÍA GENERAL
CELICA-LOJA - ECUADOR

Ab. Aurea Jimbo Manzanillas.
SECRETARIA GENERAL DEL
CONCEJO DEL GADMCC

Secretaria General del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Celica.- Celica, 13 de Julio del 2015, a las 14H30.-Razón.- siento como tal en uso de las atribuciones legales contenidas en el cuarto inciso del Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, remito al Señor Alcalde la presente **"ORDENANZA QUE REGULA LA GESTIÓN AUTONÓMA DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE CELICA"**, para su sanción u observación.- Lo certifico.-

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN CELICA
SECRETARÍA GENERAL
CELICA-LOJA - ECUADOR

Ab. Aurea Jimbo Manzanillas.
SECRETARIA GENERAL DEL
CONCEJO DEL GADMCC

ALCALDIA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON CELICA.- Que a los veinte días del mes de Julio del 2015, a las 10H00 de conformidad con las disposiciones contenidas en el Art. 322 inciso cuarto del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, habiéndose realizado el trámite legal pertinente y por cuanto la presente **"ORDENANZA QUE REGULA LA GESTIÓN AUTONÓMA DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE CELICA"** está de acuerdo con la Constitución y leyes de la Republica, **LA SANCIONO** para que entre en vigencia, ejecútese y publíquese de acuerdo a lo que establece la ley.-

permanentes hasta que el o la titular permanezca en el cargo; las servidoras o servidores que los reemplacen asumirán el cargo, sujeto a libre nombramiento y remoción.

Disposiciones Finales:

Primera.- La presente Ordenanza es complementaria y no supletoria de la Ley Organica de Servicio Público y del Reglamento General a la invocada ley.

Segunda.- Derógase las Ordnanzas y los Reglamentos que el Consejo Municipal hubiera expedido con anterioridad en materia de Recursos Humanos Municipales.

Tercera.- La presente rdenanza rige desde su promulgación en la Gaceta oficial.

Cuarta.- Dentro de las cuarenta y cinco días siguientes de su promulgación, la Secretaria General remitira esta Ordenanza en digital, a la Asamble Nacional conforme lo preve el Código Organico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

Es dada en la Sala de Sesiones del Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal del Cantón Celica a los ocho dias del mes de Julio del año 2015

Econ. Manuel Orbe Jumbo
ALCALDE DEL CANTON CELICA

GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CELICA
ALCALDIA
CELICA-LOJA - ECUADOR

Abg. Aurea Jumbo
SECRETARIA GENERAL

GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CELICA
SECRETARÍA GENERAL
CELICA-LOJA - ECUADOR

CERTIFICADO DE DISCUSIÓN.- La suscrita Secretaría del Consejo Municipal de Celica.

CERTIFICA.- Que la presente **"Ordenanza que Regula la Gestión Autonóma del Talento Humano del Gad Municipal de Celica"**, fuè discutida y aprobada en dos sesiones de Concejo municipal, de Primera Instancia con fecha, viernes 03 de julio del año 2015, y en Segunda

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN CELICA

preferente a ascender siempre que cumpla los requisitos para el puesto y gane el concurso de méritos y oposición, derecho preferente a ser trasladado en caso de vacancia de un puesto de naturaleza similar, y a ser destituidos solo por causas previstas en la Ley y luego del correspondiente sumario administrativo.

TÍTULO VII

Régimen de Remuneraciones

CAPÍTULO I

Derecho a Remuneraciones

Art. 121.- Derecho a Remuneración.- Tienen derecho a remuneración mensual unificada el alcalde o alcaldesa, las concejalas y concejales, los funcionarios y funcionarias y todo servidor municipal con nombramiento o contrato de servicios ocasionales. Los ingresos de los servidores Municipales, comprenden:

1. La remuneración mensual unificada del servidor municipal de conformidad con 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 Municipal pagará a sus servidores hasta el 24 de diciembre de cada año, conforme a la ley;
3. El decimocuarto sueldo, es una bonificación adicional que se paga a los funcionarios y servidores municipales en su calidad de bono escolar, y que equivale a una remuneración mensual unificada del trabajador privado, misma que se pagará hasta el 15 de marzo de cada año.

Art. 122.- Remuneraciones Temporales.- Son aquellas retribuciones económicas de carácter temporal que se pagan a los servidores, por la ejecución de trabajos adicionales, prestación de servicios, licencias remuneradas, o incentivos

del Talento Humano y presentadas a la máxima autoridad administrativa para su reforma.

TÍTULO VI

Plan de Desarrollo de Carrera del Servicio Público Municipal

Art. 117.- Propósito.- El plan de desarrollo de la carrera del servicio público municipal tiene como propósito establecer criterios y normas que permitan optimizar la asignación de los recursos humanos y el desarrollo de la carrera administrativa de los servidores municipales de acuerdo a sus habilidades, formación y necesidades institucionales.

Art. 118.- La Carrera Administrativa.- Se establece la carrera administrativa municipal, como un instrumento para la búsqueda de la eficiencia de los servidores municipales en el ejercicio de sus puestos de trabajo.
Quedan incorporados a la carrera administrativa, todos los funcionarios del Gobierno Municipal que hubieren ingresado por concurso de méritos y oposición que tengan nombramiento regular expedidos hasta la aprobación de ésta ordenanza; excepto los Asesores, Directores, Procurador Síndico, Secretario General, Coordinador General o Coordinadores Institucionales, Prosecretaria o Prosecretario y Tesorero o Tesorera. Los que hubieren ingresado por nombramiento hace más de tres años, serán evaluados y de calificar para desempeñar el puesto quedarán incorporados a la carrera administrativa municipal, excepto los que ya hubieren sido incorporados a la carrera administrativa.

Art. 119.- Pérdida de la Carrera.- La carrera administrativa municipal se pierde por la cesación de funciones por cualquiera de las causas previstas en la Ley Orgánica del Servicio Público y ésta ordenanza.

Art. 120.- Garantías.- La carrera administrativa municipal asegura gozar de los derechos reconocidos en la Ley del Servicio Público y ésta ordenanza, además de la estabilidad en sus cargos, tendrá derecho

administrativa escogerá la metodología que más convenga a la realidad institucional, que podrá ser:

Evaluación Directa.- Aquella que mide el jefe directo al colaborador.

Evaluación Compartida.- Aquella que realiza el jefe directo y los compañeros de labor.

Evaluación del Entorno Laboral.- Aquella que realiza el jefe inmediato y los compañeros de labores.
Las plantillas de conductas laborales y conocimientos serán elaboradas por la Unidad de Administración del Talento Humanos y aprobadas por el comité de evaluación.

b. Funciones y Responsabilidades.- El jefe inmediato evaluará el *nivel* de responsabilidad, impacto laboral y la generación de valor agregado que el servidor aporte a la institución.
Se calificarán:
a. Logros alcanzados dentro de la institución;
b. Agilidad y capacidad de respuesta en el ejercicio de las actividades;
c. Complejidad de funciones y nivel de responsabilidad;
d. Carga laboral existente;
e. Manejo de equipos, herramientas, dinero, títulos valores, etc.

c) Formación Académica y Experiencia.- En estos parámetros se evaluará la formación y experiencia que estén relacionados con la función que desempeña.

Art. 116.- Del Comité de Evaluación.- La máxima autoridad nombrará un grupo multidisciplinario conformado por el Alcalde o su delegado, el Director o Directora del Área Administrativa, Jefe de la Unidad de Administración del Talento Humano; y, opcionalmente el Presidente de la Asociación de Empleados, para que evalúen las mediciones de cada cargo y posteriormente la calificación obtenida por los servidores municipales.
Cualquier cambio en las puntuaciones, factores o sub- factores de la evaluación, deberán ser justificadas por la Unidad de Administración